



PROTOKOLL CSG

Tid: Onsdagen den 17 januari 2017 kl.13.00 – 14.00

Plats: HR-chefens rum, Kommunhuset

Närvarande:

För arbetsgivaren

Anders Einarsson, kommunchef, ordförande

Svante Cras, ekonomichef (*Budgetprocessen 2017-2019*)

Ulrika Borg, HR-chef

Lisa Knutsson, HR-specialist (*Projekt Kollegiala samtalsgrupper*)

Ulrika Westlund, HR-specialist, sekreterare

För de fackliga organisationerna

Örjan Lind, Lärarförbundet

Fredrik Ganning, LR

Blazenska Vasic, Vision

Sylvia Korsell, Vårdförbundet

Bodil Håkman, Kommunal

Frånvarande:

Åsa René, Kommunal

Vid protokollet

Ulrika Westlund

Sekreterare

Justeras

Anders Einarsson
Kommunchef

Fredrik Ganning
LR

Bodil Håkman
Kommunal

Blazenska Vasic
Vision

Örjan Lind
Lärarförbundet

Sylvia Korsell
Vårdförbundet

Information

Budgetprocessen 2017-2019

Ekonomichef Svante Cras informerar om att nämnderna i enlighet med kommunens ekonomiska styrprinciper kompenseras fullt ut för löneökningar, för ökat antal elever samt för ökade kostnader. Ofördelad budget ansvarar respektive nämnd för att upprätta själva inom ramen för den egna budgeten.

Svante Cras redogör även för budgetprocessen 2018 som inleds med att KS kommande vecka beslutar om budgetförutsättningar. Respektive nämnd presenterar sedan sina budgetförslag vid ett politiskt beredningsmöte den 11 april. Det förslag majoriteten lägger samverkas inför KS i maj, och budgeten för 2018 tas på fullmäktige i juni. Arbetsgivaren bedömer att det kommer att finnas ett utrymme på ca 2-3 mkr för 2018, delvis beroende på ökade skatteintäkter. Om kommunen fortsätter att växa i samma takt som 2016 kan det även bli aktuellt med kompensation utifrån det kommunala utjämningsystemet. Särskilda avsättningar behöver göras för ökade pensionskostnader som uppstått i samband med bland annat förstelärarsatsningen.

Löneöversyn 2017

HR-chef Ulrika Borg informerar om att 2017 års löneöversyn inte kommer att bli en sammanhållen process. Avtalen för Vision, Ledarna och SSR har sagts upp, avtalet med Kommunal är beroende av att vänta in ”märket”, och för övriga sätter arbetet med enskilda möten igång den 1 februari. Chefsdialogen den 2 februari kommer att ha tema lönebildning. Lärarförbundet ställer frågan hur överlämning i samband med planerade chefsbyten kommer att hanteras. Ulrika Borg framför att arbetsgivaren ska försöka lösa detta på ett så bra sätt som möjligt för medarbetarna.

Projekt Kollegiala samtalsgrupper

HR-specialist Lisa Knutsson redogör för projekt Kollegiala samtalsgrupper, ett nationellt utvecklingsarbete för medarbetare som är i riskzon för att drabbas av stressrelaterad ohälsa och som SKL-baserade Uppdrag Psykisk Hälsa bedriver i samarbete med Linnéuniversitet. Bollebygds kommun deltar som en av totalt 15 kommuner. En enkät kommer att skickas till utvalda yrkesgrupper under våren, bland annat till personal inom förskola, måltid och lokalvård. Utifrån enkätsvaren väljs ett antal medarbetare sedan ut och erbjuds möjlighet att delta i de samtalsgrupper som startar under hösten. Lisa Knutsson och Ulrika Westlund utbildas till samtalsledare under våren 2017. För mer information om projektet, se bilaga 1.

Medarbetarenkät 2017

Arbetsgivaren planerar att genomföra en medarbetarenkät i maj 2017. Liksom 2015 kommer kommunens företagshälsovård Previa att genomföra enkäten. Jämförbarhet med tidigare år eftersträvas, men förtydliganden och förändringar av vissa frågeställningar kommer att göras.

Nuläge arbetsgrupp mål/SAM

Vid CSG skyddskommitté den 15 februari kommer arbetsgruppen att lämna flera förslag på revideringar av kommunens befintliga SAM. Ett exempel är att ersätta nuvarande SAM-pärm med en arbetsmiljöhandbok på intranätet.

Arbetsmiljöutbildning

Första utbildningsgruppen drar igång fredag den 13 januari. Ulrika Westlund informerar mycket kort om utbildningens upplägg samt om att vissa kompletteringar av det grundläggande materialet kommer att göras, t ex avseende kränkande särbehandling.

Dialog

Hälsofrämjande förmåner

Utvärdering av kommunens hälsofrämjande förmåner har genomförts i samband med enheternas arbetsplatsträffar under hösten 2016. En sammanställning visar stor samstämmighet hos arbetsgrupperna kring befintliga förmåner, se bilaga 2. Bland annat önskar medarbetarna behålla subventionerad massage, kulpeng och Medarbetarstöd. Träningskort på ett lokalt gym uppskattas av många men majoriteten efterfrågade trots detta hellre ett högre friskvårdsbidrag att nyttja för eget val av friskvård.

Arbetsgivaren föreslår att:

- Friskvårdsbidraget kvarstår men höjs från dagens 500 kr till 1 500 kr.
- ingen ny upphandling avseende träningskort genomförs när avtalet med Genki löper ut den 31 mars.
- följande hälsofrämjande förmåner kvarstår:
 - Subventionerad massage
 - Kulpeng
 - Medarbetarstöd
 - Bedömningsbesök på företagshälsovården

Arbetsgivaren föreslår att de hälsofrämjande förmånerna fortsättningsvis utgör en del av ett större förmånspaket där även följande personalförmåner ingår:

- Möjlighet för tillsvidareanställda som har varit anställda ett visst antal år att välja miljöklassad personbil och betala via bruttolöneavdrag. Förmånen innebär ingen extra kostnad för arbetsgivaren med undantag för viss central administration.
- Möjlighet för de som har en anställning på minst 12 månader att köpa årskort för resor med Västtrafik till ett lägre pris jämfört med att köpa månadskort. Betalning görs via nettolöneavdrag. Förmånen innebär ingen extra kostnad för arbetsgivaren med undantag för viss central administration.
- Möjlighet att byta semesterdagstillägg mot ledig tid. För att möjliggöra denna förmån behöver lokalt kollektivavtal tecknas.
- Möjliggöra för samtliga medarbetare att spara till pension i form av lönevaxling.

Beslut om förmånspaketet fattas på kommande CSG. Arbetsgivaren finansierar samtliga personalförmåner inom ramen för den så kallade ”miljonen”. Riktlinjer för de olika förmånerna kommer att tas fram.

Beslut

Datum för skyddskommittéer 2017

Arbetsgivaren föreslår följande datum för skyddskommittéer:

- 15 februari
- 19 april
- 16 augusti
- 1 november

Personalorganisationerna har inget att erinra mot arbetsgivarens förslag till beslut.

Kommunchef Anders Einarsson har inte möjlighet att närvara vid CSG den 15 februari och den 15 mars, och ställer frågan till personalorganisationerna om HR-chef Ulrika Borg kan vara ordförande vid dessa tillfällen eller om datum för dessa möten kan flyttas. Personalorganisationerna är överens om att ändra tiden för CSG den 15 mars från kl. 10-12 till kl. 13-15, medan Ulrika Borg tar ordförandeskapet på CSG den 15 februari.

Kollegiala reflekterande samtalsgrupper



BOLLEBYGDS
KOMMUN

Bakgrund

Under 2017 genomför Uppdrag Psykisk Hälsa (www.uppdragpsykiskhalsa.se) ett nationellt utvecklingsarbete tillsammans med Linnéuniversitet och 15 kommuner och en region kring kollegiala samtalsgrupper. Bollebygd är en av kommunerna som fått möjlighet att delta.

I satsningen utbildas handledare för att kunna leda reflekterande kollegiala samtalsgrupper. Samtalsgrupperna vänder sig till medarbetare som är i riskzon för att drabbas av stressrelaterad ohälsa. Urvalet av deltagare till grupperna görs av en forskargrupp vid Linnéuniversitetet på basis av deltagarnas svar på en enkätundersökning om bland annat arbetets organisering, upplevda krav, stress och hälsa.

I Bollebygd har sjukskrivningstalen ökat de senaste tre åren, ofta ligger psykisk ohälsa som grund för sjukskrivningen. Deltagandet i projektet med kollegiala samtalsgrupper ser vi i Bollebygd som ett sätt att arbeta mer preventivt med medarbetare som riskerar hamna i utmattning med därpå följande sjukskrivning och rehabilitering.

Syfte och mål

Syftet med de reflekterande kollegiala samtalsgrupperna är att:

- Ge tid och möjlighet till reflektion med fokus på stress och utmattningssyndrom med utgångspunkt från sin egen situation (arbete/fritid), sin egen person och sina egna erfarenheter
- Ge möjlighet till erfarenhetsutbyte mellan kollegor från olika arbetsplatser
- Ge möjlighet till att både få ge och ta emot stöd och uppmuntran från kollegor
- Ge en möjlighet att genom att arbeta med individuella förändringsmål kunna finna andra nya hanterandestrategier för de situationer som upplevs stressande
- Deltagarna bidrar, utifrån sin erfarenhet, med värdefull information om och förslag på hur stress och utmattningssyndrom kan förebyggas i framtiden, såväl på individ- som på organisationsnivå.

Målet med de reflekterande kollegiala samtalsgrupperna är att deltagarna ska hitta strategier för att förebygga stress och utmattningssyndrom samt fungera som ett kollegialt nätverk.

Projektet i Bollebygd

- Under 2017 kommer medarbetare som arbetar inom förskola, äldreomsorg, område funktionsnedsättning samt måltid och lokalvård att få möjlighet att delta. Urvalet har gjorts utifrån de områden som idag har höga sjukskrivningstal. Visar sig detta försök lyckat är det möjligt att arbeta vidare med andra områden i framtiden.
- Ulrika Westlund och Lisa Knutsson kommer under våren 2017 utbildas till handledare för att hålla i kollegiala samtalsgrupper. Samtidigt kommer Linnéuniversitetet göra ett urval bland de medarbetare som svarat på enkät om stress.
- Totalt kommer 12-16 medarbetare erbjudas att delta i samtalsgrupper (6-8 personer/grupp).
- Planeringen är att samtalsgrupperna startas i september 2017 och pågår under tio veckor. Grupperna träffas två timmar per tillfälle. Deltagande i grupp sker på betald arbetstid.
- Deltagarna får svara på en uppföljande enkät från Linnéuniversitetet i samband med att gruppen avslutats samt efter sex månader.

Utvärdering av hälsofrämjande förmåner på APT

Under hösten 2016 har kommunens medarbetare i samband med arbetsplatsträffar lämnat sina synpunkter på arbetsgivarens hälsofrämjande förmåner. Nedan följer en sammanställning av de synpunkter som framkommit.

Kulpeng

Gruppaktivitet med syfte att stärka gemenskap och främja trivsel på kommunens arbetsplatser.

Majoriteten av grupperna bedömer att kulpengen är en mycket uppskattad och bra förmån som man gärna vill behålla. Majoriteten av grupperna använder kulpengen varje år. Flera grupper påpekar att kulpengen gärna kunde vara något högre. Enstaka grupper påpekar vikten av en bra planering inför användande av kulpengen, att det är viktigt att man som medarbetare kan vara med och påverka vilka aktiviteter som ska göras, och att kulpengen är särskilt positivt för de som ofta jobbar enskilt och en bit ifrån sin arbetsgrupp.

Subventionerad massage

Du som anställd betalar 100 kr för ca 30 min. Max 12 gånger per år.

Det stora flertalet är positiva till massage som förmån och vill behålla den. Även de som inte nyttjar förmånen själva tycker att den är bra och ska vara kvar. Många påpekar att det har varit svårt att hitta bokningsbara tider och att man önskar fler tider att välja mellan. Några uttrycker att tiderna som erbjuds inte matchar de egna arbetstiderna, och någon anser att det är svårt att ta sig till massörens lokal. Någon efterfrågar möjlighet att få pengar att nyttja hos den massör man själv väljer.

Träningskort för gym- och gruppträning på Genki

Fri träning på gym och pass till och med 31 mars 2017

Majoriteten av grupperna bedömer att detta är en bra förmån, men man är också samstämmig i uppfattningen att man hellre hade haft en högre friskvårdspeng som man själv förfogar över och kan använda till den form av träning man helst vill ägna sig åt. Alternativt att man erbjuds motsvarande kort men möjlighet att själv välja träningsanläggning, t ex på den ort man själv bor på.

Friskvårdsbidrag

500 kr per år för enklare slag av motion eller annan friskvård i förebyggande syfte. Under 2016 har den anställda kunnat välja antingen friskvårdsbidrag eller träningskort på Genki.

Förmånen som sådan är uppskattad, men majoriteten av arbetsgrupperna efterfrågar istället höjt friskvårdsbidrag. Några grupper uppmanar arbetsgivaren att göra jämförelser med andra kommuner, och några lämnar konkreta förslag, där 1 500 kr är det vanligast förekommande. Några jämför med den kostnad arbetsgivaren har för träning hos Genki.

Medarbetarstöd

Kostnadsfri telefonrådgivning och konsultation i frågor som rör hela livssituationen, t ex relationsproblem, juridiska frågeställningar, stress, konflikter på arbetsplatsen

Majoriteten är mycket positiv till Medarbetarstöd som förmån och vill behålla den. Även de som inte har nyttjat förmånen själva tycker att den är bra och ska vara kvar. Några grupper påpekar att den kan behöva marknadsföras mer då alla inte känner till att den finns.

Bedömningsbesök

Ett första bedömningsbesök hos företagshälsovården för arbetsrelaterade ärenden där chef inte behöver tillfrågas inför besöket.

Flera grupper ställer sig positiva till bedömningsbesök som förmån, men många grupper känner inte till vad förmånen innebär utan drar paralleller till företagshälsovård i största allmänhet. Mer information behövs.

Förslag på andra aktiviteter som kan bidra till ökad hälsa

(Antal grupper som lämnat förslag på den aktuella förmånen inom parentes)

- Motionstävlingar/motionslopp/utmaningar (10)
- Friskvårdstimme/träna på arbetstid (6)
- Inspirationsföreläsningar, t ex om kost, motion och hälsa (5)
- Hälsoundersökningar/hälsokontroller (5)
- Arbets skor (4)
- Fruktskål/fruktkorg (2)
- Organiserad träning/gemensamma sportaktiviteter med all personal på arbetsplatsen (2)
- Massagestol (2)
- Personalklubbar, kulturbidrag, kulturaktiviteter (t ex konstklubb, körsång). (2)
- Träningsredskap på arbetsplatsen, t ex stång att hänga i och inversionsbänk/"sträckbänk" (1)
- Tillgång till hälsofrämjande rehabsamtal (1)
- Hälsoinspiratör/hälsocoach (1)
- Motionslotteri (1)
- Reflektion om träning på arbetet i organiserad form, i grupp med ledare (1)
- Reducerat pris på idrottsevenemang, t ex fotbollsmatcher (1)
- Morgongympa/stretching 10 min, gärna med instruktör i början (1)