

PROTOKOLL CSG

Tid: Onsdagen den 15 mars 2017 kl.13.00 – 14.00

Plats: HR-chefens rum, kommunhuset

Närvarande:

För arbetsgivaren

Ulrika Borg, HR-chef

Ulrika Westlund, HR-specialist, sekreterare

För de fackliga organisationerna

Catharina Danielsson, LR

Blazenka Vasic, Vision

Åsa René, Kommunal

Bodil Håkman, Kommunal

Frånvarande:

Sylvia Korsell, Vårdförbundet

Theresa Samuelsson, Lärarförbundet

Vid protokollet

Ulrika Westlund

Sekreterare

Justeras

Ulrika Borg
HR-chef

Catharina Danielsson
LR

Åsa René
Kommunal

Blazenka Vasic
Vision

INFORMATION

Planering för arbetsvärdering

HR-chefen har fått i uppdrag av politiken att genomföra en arbetsvärdering under 2017. Den senaste arbetsvärdering genomfördes 2013, och flera nya befattningar har tillkommit sen dess. Systemstöd med skattning utifrån gällande lagstiftning kommer att användas i arbetet med att värdera befattningarna. En partssammansatt arbetsgrupp ska bildas, och arbetsgivaren efterfrågar namn på en representant från vardera LO, TCO och SACO. Beslut om vilka personer som representerar respektive organisation tas på CSG i april. De fackliga organisationerna anser att tidplanen är ett strukturerat och bra sätt att genomföra arbetet på.

Återkoppling angående fråga om 80-90-100

CSG har ställt frågan om den som omfattas av pensionsförmånen 80-90-100 kan välja att behålla den till 67 års ålder, eller om den enbart gäller tills dess att medarbetaren fyller 65. Arbetsgivaren konstaterar att förmånen kvarstår tills dess att den som omfattas av förmånen väljer att gå i pension, dock längst till 67 års ålder.

Medarbetarenkät

Arbetsgivaren har för avsikt att genomföra årets medarbetarenkät i maj enligt plan, men svårigheter har uppstått från företagshälsovårdens sida när det gäller att leverera den beställda tjänsten. Arbetsgivaren vill av den anledningen flagga för att det finns en risk att medarbetarenkäten kan behöva skjutas på till september. De fackliga organisationerna har inget att invända mot detta.

Bemanning i äldreomsorgen under semesterperioden 2017

Kommunals ordförande Åsa René berättar om äldreomsorgens utmaningar att hitta semestervikarier. Kommunal lämnar ett förslag om att de tillsvidareanställda medarbetare som kan tänka sig att ta ut sin huvudsemester innan eller efter semesterperioden ska bli kompenserade för detta, förslagsvis med en extra semestervecka. Arbetsgivaren tar med sig frågan till ansvarig verksamhetschef.

Villkor för facklig tid

Idag finns det en otydlighet om vad som gäller kring facklig tid. Arbetsgivaren meddelar att ett tydliggörande vad gäller villkoren är på gång, och mer information kommer inom kort.

DIALOG

Riktlinjer för ansvar och uppgiftsfördelning av arbetsmiljöuppgifter

Styrdokumentet innehåller en tydlig ansvarsstruktur och konkretiserar vilka arbetsmiljöuppgifter som tillhör vilken chefsnivå, nu också kompletterat med verksamhetschefer och medarbetare. En översyn och aktualisering behöver eventuellt göras för att säkerställa att arbetsmiljöuppgifter har fördelats enligt riktlinjerna. De fackliga organisationerna tycker att underlaget är bra och godkänner det i sin helhet. Riktlinjerna skickas nu vidare i organisationen för fortsatt hantering.

Förslag att skjuta på uppföljning av SAM

Arbetsgivaren föreslår att den årliga uppföljningen av kommunens systematiska arbetsmiljöarbete i år ska genomföras på hösten istället för nu i vår. Arbetsmiljöutbildning för samtliga chefer och skyddsombud pågår just nu, parallellt med att ett omfattande utvecklingsarbete av det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs. Arbetsgivaren ser därför vinster med att låta detta landa innan uppföljningen genomförs. Dessutom kommer vissa förändringar av de frågor som ställs i uppföljningen av SAM att föreslås. De fackliga organisationerna ser positivt på att avvakta med uppföljningen till dess att utbildningarna är klara och utvecklingsarbetet har kommit längre i processen.

Styrdokument hot och våld

Ett arbetsmaterial för att hantera och förebygga våld och hot om våld är under utveckling, och materialet diskuterades i CSG, bland annat vilka olika risker och utmaningar som kan finnas i kommunens verksamheter. Arbetsgivaren färdigställer dokumentet och lyfter det i kommunledningsgruppen inför beslut på CSG tillika skyddskommittén i april. Mejla gärna synpunkter på arbetsmaterialet till HR-specialist Ulrika Westlund så snart som möjligt.

Policy och regler alkohol och droger

Ett enigt CSG ställer sig bakom ett mycket tydligt dokument där arbetsgivare och fackliga organisationer gemensamt ger sin syn på vad som gäller kring alkohol och droger i samband med arbetet. Alla är överens om vikten av att inga tveksamheter ska finnas kring vad som gäller. Arbetsgivaren färdigställer dokumentet och lyfter det i kommunledningsgruppen inför beslut på CSG tillika skyddskommittén i april. Mejla gärna synpunkter på arbetsmaterialet till HR-specialist Ulrika Westlund så snart som möjligt.

BESLUT

De fackliga organisationerna har inget att erinra mot arbetsgivarens förslag till beslut gällande:

- planering för arbetsvärdering
- riktlinjer för ansvar och uppgiftsfördelning av arbetsmiljöuppgifter
- att flytta uppföljningen av SAM till hösten