

**PROTOKOLL CSG**

**Tid:** Onsdagen den 27 september 2017 kl.10.00 – 12.00

**Plats:** HR-chefens rum, kommunhuset

**Närvarande:**

*För arbetsgivaren*

Anders Einarsson, kommunchef

Ulrika Borg, HR-chef

Ulrika Westlund, HR-specialist, sekreterare

Svante Cras, ekonomichef (*budget*)

*För de fackliga organisationerna*

Fredrik Ganning, LR

Blazenka Vasic, Vision

Sylvia Korsell, Vårdförbundet

Marlene Hedlund, Kommunal Borås/Bollebygd

Åsa René, Kommunal Bollebygd

Theresa Samuelsson, Lärarförbundet

*Frånvarande:*

Vid protokollet

*Ulrika Westlund*

Sekreterare

Justeras

*Anders Einarsson*

Kommunchef

*Fredrik Ganning*

LR

*Sylvia Korsell*

Vårdförbundet

*Blazenka Vasic*

Vision

*Theresa Samuelsson*

Lärarförbundet

*Åsa René*

Kommunal

## INFORMATION

### Villkor för fackligt arbete

HR-chef Ulrika Borg redogör för den otydlighet som har funnits vad som gäller fackligt arbete i Bollebygds kommun. En vägledning för både fackliga ombud och chefer har tagits fram för att skapa ordning och reda, och göra det enkelt för alla parter att göra rätt. En fråga ställs om arbetsgivarens uppfattning gällande skälig ledighet för det fackliga uppdraget med hänsyn till förhållanden på arbetsplatsen, och att det inte får medföra betydande hinder för arbetet. Ulrika Borg tydliggör att rätten till facklig ledighet är stark, och tanken är inte att en chef ska förhindra fackligt ombud att åka på en utbildning om bedömningen är att verksamheten inte kan bemannas, men att en skälighetsbedömning måste göras i det enskilda fallet. Lärarförbundet ber arbetsgivaren att signalera om det är något som inte fungerar bra gällande ledighetsansökningar för facklig tid, så att detta kan åtgärdas.

Dokumentet ”*Villkor för fackligt arbete i Bollebygds kommun*” kommer även att kompletteras med avtal där arbetsgivaren och respektive fackliga organisation kommer överens om det antal timmar för facklig tid som den fackliga organisationen har att förfoga över. Då dessa avtal baseras på medlemsantalet i respektive fackliga organisation behöver nytt avtal tecknas inför varje nytt kalenderår.

I en verksamhet har FSG BOF och APT förlagts på samma tid, och den fackliga representanten har därför inte kunnat medverka i båda forumen. Ulrika Borg tydliggör att dessa ”krockar” behöver stävjas i dialog med chefen redan när detta uppdagas i planeringen.

### Arbetsmiljöhandbok på Insidan

HR-specialist Ulrika Westlund informerar om att det under en tid kommer att finnas parallella rubriker på Insidan för att hitta information som rör kommunens arbetsmiljöarbete. Ambitionen är att all information ska samlas under rubriken ”*Arbetsmiljö*”, men tills det arbetet är klart återfinns information även under den gamla rubriken ”*SAM – Systematiskt arbetsmiljöarbete*”.

CSG ombuds ha tålamod under tiden som arbetet pågår, och att informera skyddsombud om detta i de fall frågor uppstår.

### Alefors (handledning i individärenden)

Arbetsgivaren har tidigare informerat om att Bollebygds kommun är medlem i Aleforsrådet. Medlemskapet innebär bland annat möjligheten för chefer, HR-specialister och skyddsombud att ta en direktkontakt med den chefshandledning som Alefors erbjuder. Frågor som rör alkohol och droger är ofta svåra att hantera och viktiga att lyfta så tidigt som möjligt. Arbetsgivaren uppmuntrar därför CSG att informera skyddsombuden om möjligheten att kontakta Alefors för individuell rådgivning i enskilda ärenden då sådant behov uppstår. Information och kontaktuppgifter till Alefors finns på *Insidan/Personal/Arbetsmiljö/Alkohol och droger*.

### Företagshälsovården som sjukskrivande instans

Arbetsgivaren har fått information om att det finns vårdcentraler i regionen som inte längre sjukskriver personer som är i behov av det, med hänvisning till att sjukskrivningsorsaken är arbetsrelaterad och att arbetsgivarens företagshälsovård därmed ska sjukskriva. Arbetsgivaren har inlett en dialog med den lokala vårdcentralen i frågan. Arbetsgivarens ingång är oförändrat att den som är sjuk ska vända sig till sin vårdcentral, och där sjukskrivas av vårdcentralsläkaren om denne gör bedömningen att personen är för sjuk för att arbeta. I det fortsatta rehabiliteringsarbetet kan det bli aktuellt att koppla in läkare från företagshälsovården.

Kommunal i Borås Stad känner till problematiken, de har medlemmar som har hamnat mellan stolarna då de har nekats sjukskrivning hos vårdcentralsläkare och istället hänvisats till arbetsgivarens företagshälsovård.

## DIALOG

### Punkter på dagordningen i central samverkan

Arbetsgivaren lyfter det faktum att det ytterst sällan anmäls in punkter till agendan från de fackliga organisationerna. Arbetsgivaren föreslår att sekreteraren på CSG skickar en förfrågan till de fackliga representanterna några dagar innan kallelsen skickas ut. Samtliga arbetstagarorganisationer ställer sig positiva till förslaget.

### Mål och budget 2018 – 2020

Kommunchef Anders Einarsson ger en kort bakgrund till årets budgetprocess. Anders informerar även om att den tidigare så dystra prognosen för innevarande år i dagsläget har kunnat ändras till en nollprognos, delvis tack vare att utbildnings- och omsorgsförvaltningen istället för 7 mnkr har beviljats 10 mnkr i tilläggsanslag.

S, V, MP, KD och L har lagt fram ett gemensamt budgetförslag för de kommande tre åren, se bilaga. Ekonomichef Svante Cras guidar CSG genom budgetförslaget, se bilagt bildspel. Bland annat kvarstår sjukfrånvaromålet, men en skrivning har lagts till där det framgår att fokus ska läggas på kvinnodominerade arbetsplatser. Även heltid som norm återfinns bland de mål som omfattar samtliga nämnder.

De fackliga organisationerna menar att den kompensationen för volymökningar som tillförs utbildnings- och omsorgsförvaltningen i realiteten inte är 18 mnkr utan endast 15,3 mnkr, med anledning av det förändringsuppdrag som läggs på nämnderna (0,7 för BOF och 1,0 för SBF respektive KS). De fackliga representanterna upplever inte att förändringsuppdraget är rimligt då det redan i dagsläget är tungt för många medarbetare i kommunen, framförallt i de verksamheter som ibland är underbemannade till följd av svårigheter att rekrytera vikarier. De fackliga organisationerna ser att förändringskravet innebär en risk att tjänster kommer att behöva dras in, en resursminskning som kan innebära att de mål som sätts i budgetförslaget inte kommer att kunna nås. Frågan ställs varför förändringsuppdraget fortsätter att finnas med i budgeten år efter år. Svante Cras förklarar att effektiviseringsuppdrag läggs för att kunna möjliggöra prioriteringar och satsningar, och att detta inte är unikt för Bollebygd utan är ett vanligt förekommande förfarande.

De fackliga organisationerna gavs under pågående möte utrymme att sammanträda utan arbetsgivarrepresentanter närvarande, och informerade därefter arbetsgivaren om att de inte ställer sig bakom budgetförslaget, samt att de kommer att inkomma med en skrivelse som läggs som bilaga till protokollet.

### Resultat medarbetarenkät 2017

HR-chef Ulrika Borg redogör för resultatet av medarbetarenkäten, se bilagt bildspel samt bilagd resultatrapport för kommunen totalt. Överlag är det ett gott resultat, och kommunens HME-index ökar för tredje året i rad. I den fortsatta processen kommer dialogen kring det egna resultatet att föras på respektive arbetsplats. Arbetsgivaren påtalar vikten av CSG:s inspel till den analys som görs utifrån resultatet. De fackliga representanterna ombeds att utifrån bilagt material analysera medarbetarenkätresultatet på övergripande nivå till den fördjupade dialog som kommer att föras på nästa CSG den 1 november.

### KIA

Det var god uppslutning vid den utbildning i KIA för chefer och skyddsombud som genomfördes den 15 september. Några av Kommunals skyddsombud hade önskat få mer information än vad som gavs vid utbildningen, men generellt verkar det ha varit en uppskattad genomgång. Arbetsgivaren frågar om det är möjligt att avveckla blankettsystemet och vara igång fullt ut med systemet den 1 januari 2018. De fackliga organisationerna ser inga hinder för detta.

### **Upphandling medarbetarstöd**

Arbetsgivaren har för avsikt att direktupphandla tjänsten medarbetarstöd med avtalsstart vid årsskiftet. Som en del i marknadsanalysen efterfrågas de fackliga organisationernas erfarenheter och omdömen av leverantörer inom det specifika området. Ingen av de fackliga representanterna har synpunkter om leverantörer, däremot påpekas det från flera håll att förmånen som sådan är bra.

### **BESLUT**

De fackliga organisationerna ställer sig inte bakom det aktuella budgetförslaget. De inkommer istället med en separat skrivelse som kommer att vara arbetsgivaren tillhanda senast måndag den 2 oktober och som läggs som bilaga till detta protokoll.

Arbetstagarorganisationerna har inget att erinra gällande arbetsgivarens förslag gällande:

- villkor för facklig tid
- att systemet KIA ersätter dagens blanketthantering fullt ut från och med den 1 januari 2018
- att sekreterare på CSG från och med kommande möte skickar en påminnelse inför utskick av kallelsen