

**PROTOKOLL CSG tillika skyddskommitté****Tid:** Onsdagen den 1 november 2017 kl.10.00 – 12.00**Plats:** HR-chefens rum, kommunhuset**Närvarande:***För arbetsgivaren*

Ulrika Borg, HR-chef

Ulrika Westlund, HR-specialist, sekreterare

Lisa Knutsson, HR-specialist (*Heltid som norm samt kollegiala reflekterande samtalsgrupper*)*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:*

Lisa Astbury, LR

Vid protokollet

*Ulrika Westlund*

Sekreterare

Justeras

*Ulrika Borg*  
HR-chef*Fredrik Ganning*  
LR*Sylvia Korsell*  
Vårdförbundet*Blazenka Vasic*  
Vision*Theresa Samuelsson*  
Lärarförbundet*Åsa René*  
Kommunal

## INFORMATION

### Företagshälsovård

Mattias Lejon från Previa redovisar nyttjandet av företagshälsovård för första halvåret 2017 samt för kvartal 3, se bilagt bildspel. Mattias redogör också för hur Medarbetarstöd har använts. Nyttjandegraden för första halvåret är 8 procent, en normal nivå vid jämförelser med andra arbetsgivare. HR-chef Ulrika Borg informerar om att hel- och halvårsstatistiken fortsättningsvis inte kommer att redovisas av en representant från företagshälsovården, detta eftersom tjänsten inte finns med i avtalet med den nya leverantören av företagshälsovård. Ett enigt CSG ser inga problem med att arbetsgivaren istället redovisar den statistik som företagshälsovården tar fram.

### Verksamhetsplan och budget

Ulrika Borg informerar om att budgeten togs på förra veckans kommunfullmäktige, och att arbetet med verksamhetsplanerna har startat i förvaltningarna.

### Heltid som norm

HR-specialist Lisa Knutsson visar filmen Heltidsresan och berättar om projekt Heltid som norm och om vikten av att fler arbetar heltid för att kunna möta framtidens rekryteringsbehov. (Se bilagt bildspel samt länk). Arbetsgivaren och Kommunal samarbetar lokalt för att i enlighet med huvudöverenskommelsen (HÖK) med Kommunal ta fram en plan för heltid som norm. Planen ska vara färdig i år och sträcker sig fem år framåt i tiden. Genom att arbeta med normförskjutning ska Bollebygds kommun gå från att vara en organisation där deltidsarbete och önskad sysselsättningsgrad är norm, till att tillsvidareanställd personal är anställd på heltid och också arbetar heltid i högre utsträckning. Projektet förväntas genom att erbjuda heltidstjänster göra kommunen till en än mer attraktivare arbetsgivare och bidra till ett mer jämställt samhälle.

Kommunal lyfter vikten av delaktighet i förändringsarbetet och att frågan processas hela vägen ut i organisationen. De som berörs behöver ges möjlighet att prata om förutsättningar både på och utanför arbetet, om vad man baserar sina val i livet på, och vilka konsekvenser det kan få. Lisa Knutsson pekar också på vikten av att cheferna driver på i förändringsarbetet, och betydelsen av att hitta nya, smarta sätt att arbeta på. Ulrika Borg informerar om att en skrivning angående heltid som norm återfinns i budgeten, vilket tydligt markerar att frågan är prioriterad.

### Kollegiala reflekterande samtalsgrupper

Projektet syftar till att förebygga sjukskrivning till följd av stressrelaterad ohälsa. Lisa Knutsson informerar om att det trots förlängd svarstid endast var ett 30-tal personer av ca 300 inom verksamhetsområdena förskola, äldreomsorg, funktionsnedsättning samt måltid och lokalvård som valde att besvara den enkät som skickades ut under våren. Ingen samtalsgrupp kunde med anledning av det låga deltagandet sättas samman. Tänkbara orsaker till det låga intresset att delta kan tänkas vara behovet av bankID/e-legitimation för att fylla i enkäten, informationsbrist, eller att man som enskild anställd helt enkelt inte bedömde att man berördes av frågan. Det är i dagsläget inte klart om nya möjligheter att delta i projektet kommer att ges.

### Situationen inom bildnings- och omsorgsförvaltningen

Kommunchef Anders Einarsson kommer att träffa KSAU den 8 november med anledning av den aktuella situationen gällande ledningen inom BOF. Beroende på vad som kommer ur den dialogen kan det bli aktuellt att träffas för ett extra CSG innan året är till ända. Ulrika Borg ber därför de fackliga representanterna att avsätta tid i kalendrarna den 22 november.

### Ny leverantör av konsulttjänster för ledar- och grupputveckling

Kommunen har haft ett flerårigt samarbete med Psykologpartner gällande framförallt chefshandledning. Efter nyligen genomförd upphandling kan konstateras att arbetsgivaren nu istället ska inleda ett samarbete med företaget BeTé, och tjänsterna omfattar såväl ledar- som grupputvecklingsinsatser. Pågående ärenden hos Psykologpartners avslutas enligt plan.

## **HSO Kommunal**

Marlene Hedlund informerar om att Kommunal snart kommer att kalla in sina skyddsombud för att fatta beslut om nytt huvudskyddsombud. En person har föreslagits och tackat ja, och ett offentliggörande är att vänta inom kort.

## **Lokaler**

Vårdförbundet efterfrågar information om vad som händer på lokalfronten, de upplever situationen som rörig med olika besked från olika håll. Ulrika Borg informerar om att diskussioner pågår, och försäkrar CSG att information kommer så snart sådan finns att ge.

## **DIALOG**

### **Medarbetarenkät 2017**

Ulrika Borg efterfrågar de fackliga representanternas analys och syn på resultatet av medarbetarenkäten för kommunen totalt.

Vårdförbundet lyfter det låga resultatet på frågan om man känner till samverkansavtalets syfte och innehåll, och även övriga fackliga representanter har uppmärksammat detta som ett utvecklingsområde. CSG konstaterar att kunskap om samverkan verkar vara något som behöver fyllas på med jämna mellanrum, och att intresset för att nyttja möjligheten att påverka är lågt hos många kollegor. Lärarförbundet föreslår att ett enkelt arbetsmaterial för att utbilda i och informera om samverkan tas fram och läggs in i årshjulet för att på APT regelbundet tydliggöra och repetera roller, ansvar och intentionerna med samverkan. Lärarförbundet lyfter också att tydligare mallar för APT, LSG etc. kan bidra till att förbättra samverkan. CSG bedömer också att själva frågan i sig, om man känner till samverkansavtalets syfte och innehåll, med fördel kan formuleras betydligt enklare i kommande enkäter. Kommunal påpekar vikten av att APT fungerar bra eftersom det är organisationens viktigaste samverkansforum. Flera fackliga representanter beskriver hur de arbetar i vardagen för att motivera kollegor att använda APT för att kunna påverka och utveckla verksamheten. Vårdförbundet lyfter också medarbetarskapet som en viktig förutsättning för att samverkan ska fungera, och pekar på vikten av att själv veta vilket ansvar man har som anställd.

Lärarförbundet tror att medarbetarenkätens resultat speglar chefernas förutsättningar och arbetsbelastning, och menar att bilden inte har förändrats särskilt mycket de senaste åren. Flera fackliga representanter instämmer, man trivs med sitt jobb och med sina kollegor, men upplever samtidigt en hög arbetsbelastning.

Ulrika B uppmanar CSG att skicka eventuella kvarstående synpunkter till Ulrika W senast måndag den 6 november, detta för att Ulrika B ska kunna ta med sig synpunkterna till KSAU den 8 november.

### **Tillbud och arbetsskador**

Hittills i år har 171 tillbud rapporterats in, i huvudsak från bildnings- och omsorgsförvaltningen. 12 arbetsskadeanmälningar har gjorts under samma period, rörande bland annat hot och våld, fallolyckor samt trafikolyckor. Jämförbar period 2016 rapporterades 87 tillbud och sex arbetsskador in. Lärarfackens representanter tror att ökningen kan bero på en kombination av att problemen har ökat och att man har blivit bättre på att anmäla tillbud inom skola och förskola. Kommunal noterar att antal inrapporterade arbetsskador är få. Arbetsgivaren har också noterat detta och bedömer att arbetsskador sannolikt underrapporteras, men tror att övergången till KIA kan bidra till en förändring, då rubriceringen i systemet är "olycksfall", inte "arbetsskada".

**Vikariebrist**

Läraryrket har satt upp punkten på agendan och återkopplar på dagens möte att de verksamheter som är berörda av problemet har arbetat med att ta fram handlingsplaner. Läraryrket bedömer att handlingsplanerna är bra, tydliga och strukturerade, och att medlemmarnas upplevelser av stress har tagits på allvar. Problemet som är utbrett även nationellt kvarstår dock, det saknas personal inom flera verksamhetsområden, och parterna arbetar aktivt med frågan på olika sätt.

**Kommunbilar**

Vision har lyft in frågan på agendan med anledning av att IFO bedömer läget som problematiskt. Socionomer som har behov av tillgång till bil för att kunna utföra sitt arbete har ofta svårighet att boka kommunbil då dessa används av andra anställda. Ulrika Borg tar med sig frågan och återkopplar på nästa ordinarie CSG.

**BESLUT**

Beslut tas om att förlägga CSG-tiderna för 2018 på onsdagar kl. 10:00-12:00 enligt följande:

- 17 januari
- 21 februari
- 28 mars
- 25 april
- 16 maj
- 22 augusti
- 26 september
- 17 oktober
- 14 november
- 12 december

De fackliga organisationerna har inget att erinra gällande arbetsgivarens förslag.