



Kommunledningskontoret
Arbetsgivarenheten

Datum
2022-11-04

Protokoll – Central samverkansgrupp 22-11-04

Tid: 22-11-04, kl. 09.15-12.00

Plats: Bruksgatan 22, Vintergatan.

För arbetsgivaren:	Anna Nordén, HR-direktör Magnus Dahlberg; Förhandlingschef
Sekreterare:	Jannika Josefsson
Akademikerförbundet SSR	Gregorio Macario Hernandez
DIK	Malin Lundqvist
Kommunal	Annika Plym Olson (justerar), Beata Nilsson
Läraryrket	Zarko Isaevski
Lärarnas Riksförbund	Jonas Håkansson
Sveriges Ingenjörer	Julia Bengtsson
Sveriges Skolledarförbund	Anna Öjehagen
Vision	Anna Nilsson (justerar), Anders Söderberg, Irene Björklund
Vårdförbundet	Joanna Mavéus
Kommunkontoret	§5.1 Mikael Carinci Johan Frithiof- Karlberg § 5.5 Sofia Rystad Ploska

Justering sker via digital signering.

§ 1 Godkännande av dagordningen

HR-direktören välkomnar samverkansgruppen till mötet och önskar lägga till en punkt under § 7, Sänka temperaturen i Lunds kommuns kontorslokaler och ställer frågan om mötet kan godkänna dagordningen.

Dagordningen godkänns.

§ 2 Protokoll från föregående möte.

Föregående protokoll skickas ut för justering inom kort.

§ 3 Verksamhet

§ 3.1 Kommunstyrelsens ärendelista (KS 2022-11-09)

Arbetsgivaren informerar om ärenden till kommunstyrelsen 2022-11-09.

Ärende 4. *Finansiell rapport per den 30 september 2022.* Vision frågar hur man säkerställer att vid investering i aktier, att aktierna inte rasar och att man kan avsätta till pensioner. Arbetsgivaren menar att man tillämpar försiktighetsprincipen. Arbetsgivaren avser att återkomma med mer information kring detta till nästkommande Cesam.

Kommunal om EVP 2023–2025 och senareläggningen av fastställande av budgeten. Finns möjlighet att inkomma med ytterligare synpunkter?

Vision ser gärna att de skrivelser som skickats in efter extra Cesam 2022-10-25 kommer politiken tillhanda innan budget tas. Arbetsgivaren tar frågorna med sig och återkommer.

Informationen lades till handlingarna.

§ 4 Inkommande frågor från fackliga organisationer.

§ 4.1 Vision – Brister kring SAM-uppföljningen

Vision har inkommit med synpunkter och frågor kring årets SAM-uppföljning och hur det arbetet har bedrivits på några förvaltningar under året. Arbetsgivaren har påbörjat en dialog med huvudskyddsombud för Vision kring rutinerna för SAM-uppföljningen. Man är överens om man måste tydliggöra kommunikationen kring rutinerna och avser gå igenom dem med skyddsorganisationen i januari/februari.

§ 4.2 Vision – facklig synbarhet

Vision har ställt frågan om möjligheten som fackförbund att få bedriva rekrytering i kommunens lokaler.

Arbetsgivaren anser att fackförbunden får bedriva rekrytering i kommunens lokaler. Men att det inte är en ovillkorlig rätt, utan att man kommunicerar med arbetsgivaren innan.

§ 4.3 Lärarförbundet och Vision – önskemål om partsgemensamt forum/arbetsgrupp för att diskutera värderingar

Arbetsgivaren vill påbörja en dialog om hur central samverkan ska se ut i framtiden. Tanken är att förändra formerna för Cesam med mer dialog, kunna komma in tidigare i processer och utöka med fler informella träffar. Att man har ett forum där man kan lyfta frågor som värderingar och ha tid för diskussion.

Vision instämmer att det är en bra idé att utforma Cesam och få mer tid till dialog. Men man ser olika på förvaltningarna kring värderingar och etik, och man kan inte vänta för länge med att påbörja dialog kring detta.

Arbetsgivaren återkommer med upplägg för vidare arbete.

§ 5 Personal

§ 5.1 Information om ny styrmodell IT

Johan och Mikael informerar om ny styrmodell för IT (bilaga 1). Syftet har varit att dokumentera de program som finns i kommunen. 45–50 intervjuer har genomförts för att kunna bygga rekommendationer på rätt underlag. En fullständig rapport är under färdigställande och kommer sedan att finnas tillgänglig. Nästa steg är konkreta förslag kopplat till rapporten.

Johan föreslår att detta blir en stående punkt framöver på Cesam, för rapportering och återkoppling.

Vision föreslår att det tidigare fanns en facklig referensgrupp som man skulle kunna återuppliva.

§ 5.2 Digital referenstagning

Arbetsgivaren informerar om möjligheten till digital referenstagning och hur den fungerar (bilaga 2). Den digitala referenstagningen kommer att vara en effekthemtagning, där besparing av tid blir påtaglig.

Vision och SSR påpekar att tiden för referenstagning under rekryteringar oftast är för snäv, när det gäller avsatt tid för den fackliga referenstagningen. Det är viktigt att se över rekryteringsrutinerna så att man avsätter rimlig tid till referenstagningen.

§ 5.3 Strategiprogrammet – Att verka i ett Lund

Information kring strategiprogrammet som kör i gång efter årsskiftet. 1–2 deltagare per förvaltning, som är utsedda av kommundirektör och förvaltningsdirektörer, deltar. De som deltar arbetar med strategiska frågor, jobbar nära politiken och gör komplicerade utredningar. Syftet är att öka förståelsen hur man arbetar som kommun, utanför den egna förvaltningen.

Vision undrar vem som håller i utbildningen och att man gärna vill se en utvärdering sedan. Arbetsgivaren svarar ett företag kommer att hålla i vissa delar och att vissa bitar är interna.

§ 5.4 Chef- och ledarutveckling

Resurser på kommunkontoret kommer att jobba med chef- och ledarutveckling. Just nu pågår en inventering i kommunen samt omvärldsspaning. Man ser bland annat över omsättning av chefer, och hur man ska rekrytera samt ta hand om befintliga chefer.

En del i arbetet är en behovsinventering på Studio stadshuset där man önskar att de fackliga parterna deltar. Ytterligare information skickas ut inom kort.

§ 5.5 HÖK 21

Arbetsgivaren informerar om arbetet kring HÖK 21 och att man arbetar med att ta fram en lokal plan och strategi (bilaga 3). Det gäller framför allt lärarområdet, men vissa åtgärder gäller även för ytterligare medarbetare.

Sofia informerar om att man genomför en genomlysning av handledaruppdraget och vad som ska ingå i det (bilaga 4). Presentation av förslag på gemensamma principer för uppdraget, och att de medarbetare med handledaruppdraget ska få tid avsatt till det. Det är viktigt att det skapas förutsättningar för att kunna vara handledare.

SSR menar att det är bra att det gjorts en genomlysning. Många handledare på socialförvaltningen behöver stöd och man ser en överbelastning i arbetsuppgifterna. Det är bra man underlättar för deras arbetsmiljö. Vision instämmer med SSR.

LR förklarar sig oeniga. Man har många frågor, då det ser annorlunda ut för till exempel ämneslärares förutsättningar. LR vill återkoppla till medlemmarna innan beslut tas. Arbetsgivaren svarar att information ges på detta möte och att handledaruppdraget samverkas på central samverkan i december.

Läraryrket menar att det är lätt att glömma att uppdraget ska in i en tjänstefördelning för lärarna, och det är viktigt att uppskatta hur mycket tid som behöver avsättas för uppdraget.

§ 6 Ekonomi

Inget att rapportera eller att tillföra protokollet.

§ 7 Arbetsmiljö

§ 7.1 Sänka temperaturen i Lunds kommuns kontorslokaler

Arbetsgivaren informerar om ett behov av att minska elanvändningen, och därmed behovet av att sänka temperaturen i kommunens kontorslokaler.

Vision förutsätter att det förs en dialog i frågan med skyddsombud. Vision ser att det kan bli svårt att sänka temperaturerna i kontorslokaler då det redan idag upplevs vara kallt i en del lokaler. Arbetsmiljöverket har varit på inspektion i Kristallen gällande bland annat kyla och ventilation, som antligen har blivit bättre för medarbetarna.

Arbetsgivaren avser att skyndsamt kalla till en extra samverkan gällande frågan.

§ 8 Utbildning och utveckling

Inget att rapportera eller att tillföra protokollet.

§ 9 Jämställdhet och mångfald

Inget att rapportera eller att tillföra protokollet.

§ 10 Miljö

Inget att rapportera eller att tillföra protokollet.

§ 11 Övrigt**§ 11.1 Förslag på tider för 2023**

Förslag på tider för 2023.

Fre 13/1	09.00 – 12.00
Fre 10/2	13.00 – 16.00
Fre 10/3	09.00 – 13.00
Tis 11/4	13.00 - 16.00
Fre 28/4	09.00 – 12.00
Fre 26/5	09.00 – 12.00
Fre 16/6	09.00 – 12.00
Fre 8/9	09.00 – 12.00
Fre 6/10	09.00 – 12.00
Fre 3/11	09.00 – 12.00
Fre 24/11	09.00 – 12.00

Vidare diskussioner kommer att föras kring avsatt tid för skyddskommitté samt upplägg för framtida Cesam.

Nästa Cesam tillika CSK, 2022-12-02**För arbetsgivaren**

Anna Nordén
HR- direktör.

För arbetstagarorganisationen:

Annika Plym Olson
Kommunal

Anna Nilsson
Vision

Zarko Isaevski
Läraryrket

Jonas Håkansson
LR

Anna Öjehagen
Sveriges Skolledarförbund

Julia Bengtsson
Sveriges ingenjörer

Malin Lundqvist
DIK

Joanna Mavéus
Vårdförbundet

Gregorio Macario Hernandez
SSR

