



**Kommunledningskontoret**  
Arbetsgivarenheten

**Datum**  
2022-12-02

## **Protokoll – Central samverkansgrupp 2022-12-02**

Tid: kl. 09.15-12.00

Plats: Bruksgatan 22, Orangeriet.

För arbetsgivaren:	Anna Nordén, HR-direktör Magnus Dahlberg; Förhandlingschef
Sekreterare:	Jannika Josefsson
Akademikerförbundet SSR	Gregorio Macario Hernandez
Kommunal	Annika Plym Olson, Beata Nilsson, Laila Palén (justerar)
Läraryrket	Rickard Severin, Charlotte Malmgren (justerar)
Lärarnas Riksförbund	Jonas Håkansson, Robert Jivegård (justerar)
Sveriges Ingenjörer	Jesper Kjällqvist
Sveriges Skolledarförbund	Anna Öjehagen
Vision	Cecilia Åkesson (justerar), Irene Björklund
Vårdförbundet	Joanna Mavéus
Kommunkontoret	Henrik Weimarsson §§ 3.1, 6.1, Maria Allerstam §§ 7.1, 7.2, Anna Pihlgren § 7.3, Linda Birkedal § 7.3

Justering sker via digital signering.

## § 1 Godkännande av dagordningen

Kommundirektören välkomnar samverkansgruppen till mötet ställer frågan om mötet kan godkänna dagordningen.

Dagordningen godkänns.

## § 2 Protokoll från föregående möte.

Kommunal önskar förtydligande om fastställande av tiderna för Central Samverkan inför 2023. Härmed fastställs tiderna enligt nedan:

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

Föregående protokoll läggs till handlingarna.

## § 3 Verksamhet

### § 3.1 Kommunstyrelsens ärendelista (KS 2022-12-07)

Arbetsgivaren informerar om ärenden till kommunstyrelsen 2022-12-07.

Ärende 39 *Skrivelse till kommunstyrelsen från Anders Almgren (S) och Fanny Johansson (S) Låt gravida kvinnor behålla sin lön – även under pandemin.* Förslaget är 10 procent i ersättning för de ca 200 medarbetare det gäller.

LR anser att skrivelsen är bra, och det är bra att de som drabbats får ersättning. Kommunal instämmer.

Läraryrket: *Läraryrket har under pandemin påtalat att Lunds kommun borde ersätta hela lönebortfallet utifrån att Lunds kommun haft stort överskott flera år på grund av statliga Coronapengar. Dessutom är de kvinnor som fått arbetsförbud fullt friska kompetenta medarbetare som hade kunnat arbeta med andra arbetsuppgifter, bland annat alla de utvecklingsområden som pausats pga pandemin. Det är en klen tröst med 10% men klart bättre än inget alls.*

De fackliga organisationerna är välkomna att snarast inkomma med skrivelser gällande ärendet om man önskar.

Henrik Weimarsson föredrar om ny EVP, nu med budgetförslag från S, M samt KD. De fackliga organisationer som vill uppdatera de skrivelser som skickats in i samband med extra samverkan den 25 oktober gällande EVP, är välkomna att göra så under vecka 49.

Informationen lades till handlingarna.

## § 4 Inkommande frågor från fackliga organisationer.

§ 4.1 Kommunal vill ha redogörelse kring åtgärder/ användande av omställningsfonden/ Trygghet och omställning

Kommunal vill ha en regelbunden återrapportering till vad avsatta medel ska användas till.

Arbetsgivaren gör upp en regelbunden plan för att återkoppla till Cesam.

§ 4.2 Kommunal vill ha en dialog när det gäller hanteringen av AVA efter 1/10 då SÄV börjar gälla

Kommunal frågar hur man hanterar övergången, då många har anställning året ut. Hur ser rutinerna ut kring detta i Lunds Kommun?

Arbetsgivaren besvarar frågan. Ett nytt WinLas har installerats efter ett gediget förarbete. Det finns övergångsregler, och varje individuell fråga på tas på den nivån. Systemförvaltarna har gjort manualer och mallar, samt en introfilm till chefer för hanteringen i WinLas. Arbetsgivaren uppmanar att man hör av sig om man upptäcker att något inte stämmer.

Kommunal undrar om medarbetare kan ha tillgång till informationen som finns i WinLas. Arbetsgivaren svarar att nej så är inte fallet. Men det finns möjlighet för de fackliga organisationerna att få månatlig rapport från WinLas. Kommunal önskar få en sådan rapport. Arbetsgivaren kontaktar systemförvaltarna kring hur det kan genomföras.

§ 4.3 LR önskar att arbetsgivaren arbetar för att säkerställa att fackliga ombud får goda arbetsvillkor och tid för att hantera sitt uppdrag. LR har uppmärksammat problematik på enheterna. LR föreslår en partssammansatt grupp för att belysa problem och arbeta fram en policy, som sedan kan konkretiseras på förvaltningarna.

Arbetsgivaren svarar att man instämmer i frågan och att de fackliga organisationerna kan anmäla sitt intresse till Magnus Dahlberg.

Sveriges Lärare, Vision, Kommunal och SSR anmäler sig till arbetsgruppen.

§ 4.4 Sveriges Ingenjörer saknar samlad grepp och redovisning av skyddsombudens skyddsområden.

Ska skyddsområden definieras geografiskt och/eller organisatoriskt?

Den knackigt fungerande E-tjänsten där facken anmäler skyddsombud påstår att skyddsombudsregistret publiceras på inloggad, men det finns oss veterligen inte.

Hur ska skyddsområden definieras i förhållande till "Morgondagens arbetsplats"?

Medarbetare från olika enheter sitter blandade på samma föränderlig arbetsplats, det innebär nya utmaningar.

Många skyddsombud får inte heller tillgång till relevant skyddsombudslogg i STELLA

Vi yrkar på att ett komplett register upprättas och publiceras. Samsyn och tydlighet mellan fackliga parter och AG kring detta är en förutsättning för ett gott arbetsmiljöarbete.

DIK som inte är närvarande under mötet har meddelat via e-post att de ställer sig bakom Sveriges Ingenjörers fråga.

Arbetsgivaren informerar att eftersom e-tjänsten inte fungerar, kommer man att manuellt uppdatera och publicera en Excel-lista månatligen. Instruktioner kommer efter årsskiftet.

Arbetsgivaren informerar att det gjordes en rapport kring skyddsområden för ett par år sedan, där man förespråkade geografiska skyddsområden, men det fastställdes inte på Central samverkan. Det finns nu geografiska samt organisatoriska områden, som överlappar varandra. Detta upplägg rymmer inte med upplägget som finns i Stellarrapporteringen.

Det fungerar olika i de olika fackförbunden kring skyddsområden, val av skyddsombud mm. Frågorna kommer att diskuteras vidare.

## **§ 5 Personal**

### **§ 5.1 Handledaruppdraget**

Punkten tas upp på nästa Cesam den 13 januari 2023.

### **§ 5.2 Introduktionsutbildning**

I december introduceras en digital introduktionsutbildning som är 30 minuter lång (bilaga 1). Mer information samt länk kommer att finnas på Inloggad.

### **§ 5.3 Potentiella ledare**

Kort information om att programmet Potentiella ledare kommer att sätta i gång igen efter sommaren nästa år.

### **§ 5.4 Information om ny styrmodell IT**

HR-objektet kommer att bli den första försökskaninen i projektet. Arbetsgivaren återkommer hur man kan jobba vidare med det och ska se över möjligheten att väcka liv i en gammal arbetsgrupp.

## **§ 6 Ekonomi**

### **§ 6.1 Placeringar – återkoppling till Visions fråga från föregående möte.**

Henrik Weimarsson återkopplar om finansiell rapport och kapitalförvaltning (bilaga 2).

## **§ 7 Arbetsmiljö**

### **§ 7.1 Resultat av SAM-uppföljning**

Maria Allerstam presenterar resultatet från årets SAM-uppföljning (bilaga 3–4). 98 procent av alla arbetsplatser har svarat på uppföljningen och resultatet visar att det systematiska arbetsmiljöarbetet över lag fungerar bra. Förslag på områden i handlingsplan för 2023 är insatser för att öka andelen lokala skyddsombud, ökad kännedom om

arbetsmiljöpolicy och mål, förebyggande insatser mot kränkande särbehandling, ökad tillbudsrapportering i STELLA samt ökad kunskap om prioritering av arbetsuppgifter.

Maria ställer frågan om det fackliga organisationerna har frågor, reaktioner eller synpunkter.

Läraryrket instämmer att antalet lokala skyddsombud behöver öka, men att det är viktigt att diskutera skyddsombudens förutsättningar samtidigt.

LR konstaterar att man på arbetsplatser inte säger sig ha tid att STELLA-rapportera, att medlemmar känner att det inte gör någon skillnad. Maria svarar att det är en bra punkt att lyfta på den arbetsgrupp om STELLA-rapportering som sätter i gång under nästa år.

Förslagen för handlingsplan 2023 lyfts igen på Cesam den 13 januari. Det kommer att vara en utvärdering av SAM-uppföljningen den 19 januari. De som är intresserade av att delta uppmanas att mejla till Maria senast den 16 december.

#### § 7.2 Skyddsronder – översyn av mallar

Maria informerar kort om att en översyn av skyddsrondschecklistorna kommer att göras. Detta för att ta in perspektivet aktiva åtgärder i skyddsronderna.

#### § 7.3 Sänka temperaturen i kontorslokaler – information och övergripande riskbedömning

Linda Birkedal informerar om energironder och checklista (bilaga 5) för att Lunds Kommun ska spara el på ett klokt och effektivt sätt. Linda berättar hur dessa energironder ska gå till och vad som ingår resp. inte ingår. Checklistan finns på Inloggad.

Läraryrket upplever att det är en stor administrativ karusell som sätts i gång och är oroade över medlemmarnas arbetstid. Det borde vara rätt utbildad personal som gör energironderna. Läraryrket vill att rutinen genomarbetas och tänks igenom innan man genomför ronderna.

Vision lyfter inomhustemperaturerna på Kristallen:

*Vision vill understryka att vi inte är nöjda över hur arbetsgivaren hanterat värmen i Kristallen de senaste åtta åren. Frågan är långt ifrån utagerad. Arbetsgivaren väljer ensidigt att hålla temperaturen i det av Arbetsmiljöverket lägre delen av spannet, vilket resulterar att den periodvis hamnar under 20 grader. Några åtgärder för att hantera arbetsmiljöproblemet att medarbetare fryser i Kristallen har ännu inte presenterats på ett tydligt och kommunikativt sätt för medarbetare och för skyddskommittéerna.*

*Vi vill nu att arbetsgivaren återkommer med hur handlingsplanen ser ut.*

Arbetsgivaren föreslår att en övergripande risk- och handlingsplan görs. Anna Pihlgren påbörjar ett underlag som sedan kommer att kunna kompletteras digitalt av de fackliga organisationerna.

### § 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 Morgondagens arbetsplats – förändringar i utskottet.

DIK – ny representant i utskottet är Lisa Ernberg.

Sveriges ingenjörer – Anna Kanschat är ordinarie och Tilda Brage ersättare

§ 11.2 LR vill passa på att tacka för ett gott samarbete de här åren, då det är sista samverkan i den här konstellationen. Lärarförbundet och Skolledarförbundet instämmer.

Arbetsgivaren önskar lycka till i transformationerna.

§ 11.3 Onboardingprojektet – fråga från Kommunal. Information från LSS-verksamhet att medarbetare ska använda sin privata e-postadress i HR-portalen. Kommunal undrar om det stämmer att man inte kan lägga in i anställningsguiden om man inte fått in en privat e-postadress?

Arbetsgivaren svarar att det är en missuppfattning. För att kunna signera ett anställningsavtal digitalt måste man ange en e-postadress till de som ska rekrytera. Men efter att signeringen är klar, byts e-postadressen ut.

## Nästa Cesam tillika CSK, 2023-01-13

### För arbetsgivaren

Anna Nordén

HR- direktör.

### För arbetstagarorganisationen:

Laila Palén  
Kommunal

Cecilia Åkesson  
Vision

Charlotte Malmgren  
Lärarförbundet

Robert Jivegård  
LR

Anna Öjehagen  
Sveriges Skolledarförbund  
ingenjörer

Jesper Kjällqvist  
Sveriges

Joanna Mavéus  
Vårdförbundet

Gregorio Macario Hernandez  
SSR

