



Kommunledningskontoret
Arbetsgivarenheten

Datum
2022-04-29

Protokoll – Central samverkansgrupp 22-04-29

Tid: 22-04-29, kl. 09.15-12.00

Plats: Digital länk (Teams)

För arbetsgivaren:

Christoffer Nilsson;
Kommundirektör (
§§1- 7.2)
Therese Fällman; tf
avdelningschef HR
(§§ 7.3- 11.1)
Magnus Dahlberg;
Förhandlingschef
Jannika Josefsson

Sekreterare:

Kommunal

Annika Plym Olson
(justerar). Laila Palén,
Birgitta Mattisson
Charlotte Malmgren
(justerar), Rickard
Severin

Läraryrket

Lärarnas Riksförbund

Robert Jivegård
(justerar), Henrik
Magnusson

Sveriges Ingenjörer

Tilda Brage, Shahad
Lund (justerar)

Sveriges Skolledarförbund

Håkan Bengtsson
Diurlin (justerar),
Anna Öjehagen

Sveriges Psykologförbund
Vision

Tomas Kempe
Anna Nilsson
(justerar) Anders
Söderberg, Irene
Björklund, Lars Öst
Malin Lundqvist
(justerar), Charlotta
Lenninger.

DIK

Vårdförbundet
Kommunkontoret och övriga

Joanna Mavéus
§ 5.2 Jacob Fridblom
§§ 5.3, 5.4 Jane
Lindelöf, § 7.1 Fredrik

Jönsson Previa, §§
7.2, 7.3 Maria
Allerstam

Justering sker via digital signering.

§ 1 Godkännande av dagordningen

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

Dagordningen godkänns.

§ 2 Protokoll från föregående möte.

Föregående protokoll godkändes och lades till handlingarna.

§ 3 Verksamhet

§ 3.1 Kommunstyrelsens ärendelista (KS 2022-05-04)

Arbetsgivaren informerar om ärenden till kommunstyrelsen 2022-05-04

Ärende 17. Fördelning av skolmiljarden 2022.

Läraryrket önskar följande till protokollet: Läraryrket har gjort arbetsmiljöundersökningar i förskolan, en under hösten och en uppföljande nu under våren. Den visar tydligt att arbetsmiljön för förskollärare är ytterst ansträngd och det har den varit under lång tid. Utifrån detta ser vi inga problem med att Barn och utbildningsnämnden får en större del av skolmiljarden.

Ärende 18. Aktualisering och revidering av Lunds kommuns riktlinjer för resor och transporter.

Vision tycker att det är en bra, kort och koncis skrivelse. Man undrar hur fackförbunden kan nyttja lånecyklar och mobilitetsservicen. Samt vilket kontoställe som ska användas vid bokning av fordon, samt hur de ska bokföras. Arbetsgivaren svarar att man återkommer på nästa centrala samverkan med svar.

Ärende 37. Motion: Följ forskningen – inför ett tak på barngruppernas storlek i förskolan!

Läraryrket kommenterar motionen följande: Läraryrket har gjort arbetsmiljöundersökningar i förskolan, en under hösten och en uppföljande nu under våren. Dessa undersökningar har kommunicerats till såväl tjänstemannaorganisation samt politik. Den visar tydligt att arbetsmiljön för förskollärare är ytterst ansträngd och förvärrats under många år, sjuktalen i förskolan är höga och sticker ut. Om Lunds kommun ska komma tillrätta med denna situation så måste man ta ett samlat grepp om förskolan och göra seriösa förändringar för att kunna nå en tillfredställande arbetsmiljö för personalen vilket är avgörande för att skapa den bästa starten i varje barns liv och skapa ett så gott lärande som möjligt för barnen. Det är också avgörande med en god och tillfredställande arbetsmiljö för att kunna fylla begreppet "den goda arbetsgivaren" med ett innehåll som är förankrat i begreppet. Utifrån

detta menar lärarförbundet att det är ett ypperligt förslag att ha ett maxtak på barngruppernas storlek men också viktigt att sätta i förhållande till antal barn per personal.

Informationen lades till handlingarna.

§ 4 Inkommande frågor eller ärenden från fackliga.

§ 4.1 DIK – Processfråga – gick det här verkligen rätt till? – fråga kring vem som får bära ett chefskap.

DIK har inkommit med följande frågor:

Processfrågan: Var, på vilken nivå av samverkan ska en praxis/policy som tillämpas i hela kommunorganisationen upphävas?

DIK hävdar att förvaltningsövergripande frågor tas på Cesam, inte på förvaltningens lokala samverkan.

Sakfrågan: Frågan läggs fram med anledning av att AG i en pågående rekrytering på kommunkontoret vill frångå praxis och anställa en kommunikationschef på Bsf, som inte ska ha ett tredelat ansvar. DIK vill att Cesam diskuterar och tar ställning till: ska chefer i Lund inte längre koppla sitt mandat till personalansvar, budgetansvar och verksamhetsansvar?

Arbetsgivaren förklarar att kommunledningskontoret har en särställning och därmed skiljer sig behovet från andra chefsroller. Man drar paralleller till HR-cheferna som är anställda på kommunledningskontoret, men som är HR-chefer åt en annan förvaltning. Det handlar dels om en legitimitet i sin roll och dels om att det är samma ordning för kommunikationscheferna. De ska ha verksamhetsansvar, personalansvar i de fall där det finns underställd personal.

Vision och Psykologförbundet instämmer med DIK att principdiskussion kring trebenta chefer saknas och behöver lyftas på central samverkan. Lärarförbundet instämmer i att det är en viktig diskussion som har lyfts i den partsgemensamma arbetsgruppen om chefers förutsättningar.

Arbetsgivaren instämmer att det är viktigt att ta principdiskussionen samt ber om hjälp om att få in dokumentation i frågan, för fortsatt diskussion. Arbetsgivaren anser att det är en mycket relevant fråga att lyfta i den partsgemensamma arbetsgruppen som Lärarförbundet nämner. Man avser att aktivera arbetsgruppen snarast.

§ 5 Personal

§ 5.1 Annonsering av lediga tjänster – skrivelse till rekryteringsprocessen

Återkoppling från föregående samverkan. Arbetsgivaren presenterar en skrivelse till rekryteringsprocessen (bilaga 1).

Vision påminner om att arbetsgivaren ska kontakta fackförbunden vid undantag eller om man frångår rutinen.

Ärendet är därmed samverkat.

§ 5.2 Personalredovisning 2021

Jacob Fridblom presenterar personalredovisningen för 2021 (bilaga 2).

Ärendet är därmed samverkat.

§ 5.3 Partsgemensam arbetsgrupp samverkan – redovisning av arbetet i arbetsgruppen.

Arbetsgivaren redovisar arbetet från arbetsgruppen (bilaga 3-5).

Arbetet har bestått av tre delar.

1. Formalia
2. Fackligt förtroendevalda och skyddsombud
3. Samverkansanda och tillit

Andra delen – gällande fackligt förtroendevalda och skyddsombud, där fortskrider arbetet kring skyddsombudsrollen och skyddsområden, då det finns olika syn på de delarna.

Tillfälle för frågor ges.

Kommunal har synpunkter på bilaga 3. Man anser att utvärderingen ska vara en egen punkt, exempelvis 1:2. Samt att det finns ett mindre stavfel i 1:1 sista meningen.

Vision frågar varför 2:7 i bilaga 5 saknas.

Arbetsgivaren svarar att det är med anledning av fortsatta diskussioner kring skyddsombuden, enligt ovan.

Lärarnas Riksförbund vill ha till protokollet gällande bilaga 5: Även om inte dokumentet samverkas på detta möte, så vill LR betona att i dokumentet *Hanteringsordning fackligt uppdrag*, är LR oenig med arbetsgivaren under punkt 1.5 gällande formuleringar i den senaste versionen av "Hanteringsordning lönesättning fackligt förtroendevald".

Arbetsgivaren undrar om fackförbunden kan ge accept för de underlag som redovisats på mötet och att arbetet fortskrider. Fackförbunden svarar att accept kan ges.

Mötet är överens om att godkänna handlingarna.

§ 5.4 Inbjudan till workshop avseende att tillgängliggöra lönestatistik för fackligt förtroendevalda

Arbetsgivaren bjuder in till workshop den 12 maj, kl. 9:15-10:30. Lokal Tågvirket på Stora Södergatan 47. Sista dag för anmälan är fredagen den 6 maj.

§ 5.5 Upphandling av förmånsportal

Arbetsgivaren informerar om att upphandling av förmånsportal är på gång och att man återkommer med förfrågningsunderlag och tidplan för upphandlingen.

Psykologförbundet frågar om reklam kommer att finnas på sidorna i förmånsportalen.

Arbetsgivaren svarar att erbjudanden om rabatter kommer att finnas, men ingen reklam i form av banners el dyl.

§ 6 Ekonomi

Inget att rapportera eller att tillföra protokollet.

§ 7 Arbetsmiljö

§ 7.1 Besök av Previa

Fredrik Jönsson informerar om Previas verksamhet och uppdrag som företagshälsovård för Lunds kommun (bilaga 6).

Vision frågar om det första samtalet (utan chefens bokning) är bortplockat.

Arbetsgivaren svarar samtalet är bortplockat och att det samverkats på central samverkan.

§ 7.2 Arbetskada vid samhällsfarlig smitta

Maria Allerstam informerar om förändringar i FASP kring arbetskada vid samhällsfarlig smitta, (bilaga 7).

Arbetsgivaren uppmanar att tillsammans med fackliga organisationerna hjälpa de medarbetare som kan vara aktuella.

Informationen läggs till handlingarna.

§ 7.3 Introduktion av medarbetare – checklista. Förändringar gällande arbetsmiljö.

Maria Allerstam presenterar en uppdaterad checklista. Det är tillägg kopplat till arbetsmiljö, för att säkerställa att det kommer med i introduktionen av nyanställda.

Vision yrkar på att lokalt skyddsombud tidigt ska introduceras för den nyanställde. Samt att om en chef delegerar introduktionen till en medarbetare att utföra, ska den göras så skriftligt.

Läraryrket och Kommunal förklarar sig oeniga till tilläggen kring prioritering av arbetsuppgifter, då man menar att det behöver specificeras för medarbetaren vilka arbetsuppgifter det gäller.

Inga övriga synpunkter på checklistan finns. Arbetsgivaren informerar att man avser att se över det redaktionella i dokumentet och återkomma med punkten till nästa möte.

§7.4 Fråga om hur man som huvudskyddsombud tar ledigt från sin ordinarie arbetsplats för att kunna delta och utbilda på de lärarledda passen i GRAM-utbildningen.

Arbetsgivaren återkopplar kring hur huvudskyddsombudets ledighet vid GRAM-utbildningen. Enligt arbetsmiljölagen har man rätt till den tiden som krävs för att utföra sitt uppdrag, och att delta och utbilda på GRAM-utbildningen är en del av uppdraget, informerar arbetsgivaren.

§ 7.5 Morgondagens arbetsplats

Arbetsgivaren informerar om att man efter överenskommelse på förra samverkan, lagt till ett förtydligande om utskottets roll i protokollet från den 31 mars. Arbetsgivaren ställer frågan om utskottsmedlemmar kan utses nu, då ett förtydligande gjorts.

Eftersom Vision representerar medlemmar från samtliga sex förvaltningar som ingår i Morgondagens arbetsplats, har man därför önskemål om att få två platser i utskottet.

Arbetsgivaren går med på Visions önskemål.

Arbetsgivaren uppmanar de fackliga organisationerna att under kommande vecka anmäla in personer till utskottet.

§ 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 Framtida mötesformer Cesam.

Eftersom nästa planerade möte är en klämdag, den 27 maj, föreslår arbetsgivaren att samverkan flyttas. Förslag är fredag den 3 juni, kl. 14.00 – 17.00 samt att mötet är fysiskt.

Samtliga instämmer med förslaget.

Arbetsgivaren återkommer med ny kallelse i Outlook till den 3 juni, samt med lokal.

Nästa Cesam tillika CSK, 2022-06-03

För arbetsgivaren

Christoffer Nilsson

Kommundirektör

För arbetstagarorganisationen:

Annika Plym Olson
Kommunal

Anna Nilsson
Vision

Charlotte Malmgren
Läraryrket

Robert Jivegård
LR

Håkan Bengtsson Diurlin
Sveriges Skolledarförbund

Shahad Lund
Sveriges ingenjörer

Tomas Kempe
Sveriges Psykologförbund

Malin Lundqvist
DIK

Joanna Mavéus
Vårdförbundet

