

19. Val av justerare
Helena Wälivaara
20. Föregående protokoll
Läggs till handlingarna
21. Arbetstagarorganisationernas information
Kommunal har uppmärksammat att arbetsmiljön i verksamheterna är tuff för tillfället. Arbetsgivaren har samsyn. De andra facken har inget att tillägga.

22. Skyddskommitté

Frågor kvar från förra CSG

- a. Underhållsronder fastigheter. SHB chef adjungerad. underhållsronder är inplanerade och har börjat utföras. Men pga akuta händelser kan det behövas prioriteras om. inre underhållsronder sker i fas1. yttre i fas 2. arbetet ska leda till att vi får ett strukturellt arbete i fas.
- b. Digitala skyddsronder det finns skyddsronder digitalt i arbetsmiljöverktyget. det ligger inte öppet för allmänheten utan tillgång har respektive chef och huvudskyddsombud.
- c. Utbildning skyddsombud Nina Andersson, Kommunal, och arbetsmiljöstrateg har en träff inplanerat för att påbörja en planering för arbetsmiljöombud och chefer. Parterna återkommer med förslag på struktur.
- d. Medicinska kontroller vibrationer/vridmoment. kopplat till lokalvård bör hanteras i Samhållsbyggnads sektors samverkan. Det finns en gräns för hur mkt vridmoment som utförs och det bör göras en utvärdering av arbetsmoment kopplat till den procentuella arbetstid som läggs. vi har ingen arbetsgrupp som utför arbete med sån påverkan att de ska komma över de gränserna idag vad vi vet. arbetsgivaren måste undersöka. frågan följs upp via SHB SSG.
- e. Kompensation för arbete under pandemin. Kommunchef har väckt frågan till politiken. Arbetsgivaren har inte fått ett nej än utan frågan övervägs. Arbetsgivaren får återkomma i frågan.
- f. Aktuellt i sektorerna
Inget nytt att anföra
- g. Sjukfrånvaro
Vi kan notera att sjukfrånvaron nu går ner efter igen efter höga sjuktal under 2020. Vi ligger i linje med 2019. Vi kan även notera att första tertialen 2021 har de lägsta sjuktalen på 4 år på motsvarande 6,7% jämfört med 8,25 % motsvarande period fg år och 7,2% för 2019.
- h. Robhälsan
Har fått en ny ordförande. De är inne i en transformation och ser över sitt utbud och organisering. de ska återkomma under hösten med en nytt konkret förslag om tjänster och priser. Om det ser bra ut kommer kommunen lägga förslag om att vara kvar men är det inte försvarbart o marknadsenligt prismässigt kommer kommunen lämna varsel om uppsägning av avtal via sista kommunfullmäktige och lämna föreningen i juni 2022. Kommunen hoppas på en bra process och att det blir ett bra förslag. Kommunen köper mkt stöd- och psykologsamtal. även sjuksköterska då det många gånger är svårt för våra medarbetare att få ihop livet. Kommunen köper även en del gruppaktiviteter.
- i. Fråga inkommen från Kommunal. Hur tänker arbetsgivaren jobba med medarbetarenkäten? Se bilaga
Det initiala beskedet är att det inte är arbetsgivaren som kommer att jobba med resultatet. Resultatet ägs av den arbetsgrupp som svarat på enkäten. Ett arbete med resultatet kommer faciliteras av respektive chef men arbetet kommer att göras av respektive arbetsgrupp. Chef kommer presentera resultatet på förslagsvis en arbetsplatsträff och arbetsgruppen ska sedan tillsammans prioritera 2-3 förbättringsområden gruppen vil jobba med och tillsammans ta fram handlingsplaner för detta. Arbetet ska vara gjort senast 14/11 och följs upp under kvartal 1 2022.

Justerare	Protokollsutdrag till	Exp

23. KS listan / Kommunchef informerar [KS listan](#) (tillagd 2021-05-31, 16:30)

Läraryrket synliggör köksutredningen. de 4 sektorerna har samverkat under ledning av Samhällsbyggnads om vad som skulle kunna vara lämpligt. LF ser att det varit gissel på Lillskogen då det inte finns ett kök och det tar tid från den pedagogiska delen. viktigt är att det finns budget för måltidshantering och inte tas från budget av den pedagogiska biten. LF vill trycka extra på det. Slutgiltigt beslut om budget görs i höst i detaljbudget. idag utför motsvarande 1,75 tjänster utslutande renodlade köksuppgifter och önskemålet är annat.

utifrån prognos är bedömningen att vi klarar budget i balans med 2% målet inräknat. det finns inga garantier men just nu ser det bra ut. återkommer då delårsrapporten är klar. inför 2022 räknar vi på en ramökning avseende både uppräknings generellt och en viss procent mot löner för att kunna göra förflyttningar. vi tittar även på en ramökning för BoU, tillväxt och personalkontoret.

Aktuella rekryteringar

Processledare Jessica Erleskog börjar 1 augusti. Hon är arkitekt med bakgrund i stadsplanering. Finansieras via ett överskott under 2021 men är budgeterad för 2022.

Kommunsekreterare har fått 19 ansökningar. valde ut 5 i ett första urval och intervjuat 3. 2 har gått vidare till arbetsprover. vi utvärderar nu svaren för att gå vidare i processen.

Personalkontoret kommer att få 2 pensionsavgångar under 2022 och kommer att påbörja rekryteringsprocess av arbetsmiljöspecialist och lönehandläggare under hösten. Målet är tillträde för lönehandläggare 1a mars och arbetsmiljöspecialist 1a april för parallell-gång och överlämning. Rekryteringarna beräknas vara klara innan jul.

24. Från förra CSG:

Se punkt under skyddskomitee

25. Från SSG

Inga ärenden har kommit in

26. Övriga frågor

Arbetsgivaren har lagt en övrig fråga till agendan. Den ska ses som en information enligt MBL§19. Ämnet är elektroniska körjournaler och presenteras av näringslivsstrateg. Robertsfors Kommun har idag en icke fungerande manuell rutin för hantering av körjournaler. Detta i sig fyller inte Skatteverkets krav gällande förmånsbeskattning eller kraven för god ekonomisk redovisning. Detta har varit under översyn och arbetsgivaren har i en utredning även sett en möjlighet att även analysera kommunens bilar ur ett hållbarhets- samt ekonomiskt perspektiv genom att digitalisera hanteringen av körjournaler.

Robertsfors Kommun har satt ihop en arbetsgrupp under ledning av näringslivsstrateg som haft i uppdrag att ta fram ett upphandlingsunderlag och genomföra en offentlig upphandling. Så har också skett och en vinnare har utsetts. Innan kommunen går vidare med ett tilldelningsbeslut har arbetsgivaren velat förankra detta med de fackliga parterna.

Punkten noteras som §19 mbl information och samverkan sker separerat. samverkan måste till innan semestern för att det ska hålla anbudsmässigt. facken återkopplar till personalstrateg senast 9/6. Kommunal har bett om separat samverkan, vision och Lärarnas riksorganisation avstår. Läraryrket har inte inkommit med någon skrivelse innan utsatt datum och sakfrågan anses därmed samverkad.

27. Till nästa CSG

Arbetsmiljöutbildning skyddsombud och chefer.

Justerare	Protokollsutdrag till	Exp

Kompensation Pandemi.

28. CSG avslutas

Justerare	Protokollsutdrag till	Exp