

# ROBERTSFORS KOMMUNSAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum

Sida 1 (4)

CSG tillika skyddskommitté

2022-01-19

**Plats och tid** KS 13.00-16.20

## Närvarande

Anders Persson	Kommunchef
Sara Häggström	Personalchef
Karin Rönnblom	Arbetsmiljöstrateg
Elin Isaksson	Personalkonsult
Anna-Lena Göttfert	Skolledarna
Mikael Jernstedt	Vision
Katarina Jonsson	Kommunal
Nina Andersson	Kommunal
Saija Lundström	Läraryrket
Erik Carlberg	LR
Lisa Söderström	Sveriges Arbetsterapeuter
Lina Åberg	Skyddsombud
Edvin Westman	Skyddsombud
Johanna Löwdahl	Robertsforshälsan

## Ej närvarande

Ingen representant	SSR
	Ledarna
	Fysioterapeuterna

**Justeringens tid och plats** Skickas underskrivet till Sara Häggström när texten är överenskommen


**Underskrifter** Sekreterare

  
Elin Isaksson

**Ordförande**

  
Anders Persson

**Justerare**

  
Anna-Lena Göttfert

Justerare

Protokollsutdrag till

Exp

1. Val av justerare  
Till justerare valdes Anna-Lena Göttfert.
2. Föregående protokoll  
Föregående protokoll läggs till handlingarna.
3. Robertsforshälsan informerar  
Robertsforshälsan redovisar statistik för kvartal 4 som har mindre ärenden än samma period tidigare år. Robertsforshälsan har månatliga avstämningar med arbetsmiljöstrateg. Det är en större trygghet ute i verksamheterna och vi arbetar mer förebyggande. Robertsforshälsan står inför stort förändringsarbete under våren. Träningslokalen kommer att kunna nyttjas av kommunens medarbetare fram till 2022-06-30, utifrån läget just nu kommer Robertsforshälsan inte att fortsätta hyra lokalen efter detta. Skolledarna lyfter arbetsmiljörapporten för 2020 och vad arbetsgivaren har arbetat med utifrån rapporten. Arbetsgivaren presenterar ett antal punkter och tar med sig frågan till nästa CSG för återkoppling.
4. Arbetstagarorganisationernas information
  - a. Skolledarna informerar att från 20/1 och framåt kommer Skolledarna, Lärarförbundet och LR att rösta om en sammanslagning och bildandet av ett nytt förbund. Extra förbundsmöten kommer att hållas under våren och beslut ska fattas på respektive stämmor.
5. Från förra CSG
  - a. Kan bemanningsföretag lösa problem med rekrytering av vikarier? Arbetsgivaren besvarar frågan via mejl.
  - b. Förankring av prioriteringsordning bättre i verksamheterna. Frågan har lyfts i kommunledningen. Arbetsgivaren arbetar utifrån den prioriteringsordning som ligger. I början på pandemin gjordes ett arbete med en övergripande prioriteringsordning som sedan tagits ner till verksamheterna. Kommunal lyfter att medarbetarna upplever att de inte fått tillräcklig information och önskar återkoppling kring var övergripande prioriteringsordning samt ner till verksamhetsnivå finns att ta del av. Arbetsgivaren återkopplar detta. Sveriges Arbetsterapeuter lyfter som exempel att det för HSL tagits fram prioriteringsordningar för respektive roll som är tagna i socialutskottet.
  - c. Implementeringsplan och kommunikationsplan vid införande av nya system i digitaliseringspolicyn. I digitaliseringspolicyn finns inte implementeringsplan eller kommunikationsplan. Det ska skapas en implementeringsplan och kommunikationsplan vid respektive systeminförande.
  - d. Återkoppling om den brist på dialog mellan sektorerna som upplevs och avsaknad av gemensamma risk- och konsekvensanalyser. Arbetsgivaren har lyft frågan i kommunledningen 14/12. Arbetet kring risk- och konsekvensanalyser behöver stramas. HR fortsätter arbeta för att lyfta perspektiven med cheferna. Det är viktigt att frågorna tas på rätt nivå och att vi har en bra dialog. Kommunal lyfter processen vid förändringar som påverkar flera sektorer och vem som är ansvarig. Det är chef för den verksamhet som initierar en förändring som också planerar för förändringen och som ska ta initiativ till risk- och konsekvensanalyser med berörda. Det kan ske i dialog med andra chefer om så behövs. Beroende på förändringens storlek kan det behövas en projektledare. Kommunal är oroad över att delar kommer att missas. Arbetsgivaren arbetar vidare med frågan. Skolledarna ger som förslag att arbeta med risk- och konsekvensanalyser på en chefsträff.
  - e. Utbildning i stresshantering. Det finns ingen planerad utbildning i stresshantering. Senaste gången den genomfördes var 2020 och då var det dels fysiska träffar och digitala. Det var svårt att fylla gruppen vid det tillfället. Frågan diskuteras och flyttas över till kommande arbetsmöte. Förslag att arbetsmiljöstrateg skickar ut en fråga till chefer om de ser behovet bland sin personal.
  - f. Redovisning uttag Actiway/Epassi. Statistik från Actiway/Epassi kommer att redovisas senare. Personalchef uppdaterar kring läget med övergången till Epassi. Epassi har köpt upp Actiway och samma avtal som gällde med Actiway gäller med Epassi. Det innebär att det ska gå att skicka in kvitton som tidigare. Epassi arbetar med att få igång kvittohanteringen, förhoppningsvis till månadsskiftet januari/februari. Medarbetare som köpt friskvårdstjänster och tagit kvitto får spara kvittot och ansöka om ersättningar senare.
6. Skyddskommitté

Justerare

Protokollsutdrag till

Exp

- a. Aktuellt i sektorerna. Kommer att redovisas under kommunchefs punkt. Skolledarna lyfter att det är viktigt att rektorerna får information om eventuell trafikomläggning eftersom rektorer är ansvarig för en säker skolväg för elever. Skolledarna anser att informationen återigen har brutit. Bra att ytterligare en radar satts upp vid kyrkan och att polisen gör extra kontroller och gör sig synliga. Det finns en stor oro kring stora snöhögar i korsningar längs Storgatan som försämrar sikten. Vi vill inte att det ska ske några olyckor. Arbetsgivaren håller med om att informationen kommer sent. Information från Trafikverket skickas till ett 20-tal medarbetare i kommunen men det brister i kommunikationen. Arbetsgivaren tar med sig frågan. (Arbetsgivarens reds anm) Kommunen blev informerad av Trafikverket om omledningen den 14/12. Förmiddagen den 15/12 informerades informatör, BoU-chef och ansvarig för skolskjutsar (som redan fått infon). Samma dag gick information ut på robertsfors.se och sociala medier samt att skolskjutsansvarig skickade ut till sina kontakter.
- b. Sjukfrånvaro. Statistiken för sjukfrånvaro ligger på ungefär samma nivåer som 2019 vilket är glädjande. Arbets-skador och tillbud har ökat vilket kan vara en effekt av att vi arbetar mer med frågorna och tar upp dem på ett annat sätt på arbetsplatserna och arbetsplatsträffarna. Arbets-skadorna har inte ökat utan det är tillbud. Det är bättre bemanning på hälsocentralen som har gjort skillnad för oss som arbetsgivare. Mycket sjukfrånvaro på grund av förkylningar, färre längre sjukskrivningar pga psykisk ohälsa. Skolledarna frågar upp om digital sjuknärvaro är medtagen i analysen. Arbetsgivaren svarar att det fanns sjuknärvaro även tidigare år men att den då skedde på arbetsplatsen då ex en mild förkylning inte nödvändigtvis påverkar arbetsförmågan. Skolledarna saknar att det inte går att delegera till andra verksamheter i arbetsmiljöverket, t ex till fastighet. Det går att delegera i systemet men det fungerar inte på allt, delegering till skyddsombud fungerar. Många punkter är kopplade till lokaler och fastighet. Hur arbetar Robertsfors kommun för att komma ikapp med den "fastighetsskuld" som finns? Politiken har tilldelat SHB ett tydligt uppdrag och pengar för att arbeta med detta. Kommunal lyfter att det är otydligt vilka åtgärder som är gjorda när ärende stängs i Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöverket arbetat med frågan. Medarbetare som har smittats av covid anmäler detta som en arbetskada. Medarbetare som är utsatt för covid rapporterar det som ett tillbud.
- c. Upphandling företagshälsovård. Arbetsmiljöstrateg redovisar hur långt referensgruppen kommit i upphandlingsarbetet. Gruppen har tagit fram en önskelista (exempelvis lokal närvaro fem dagar i veckan) till underlaget och arbetar tillsammans med upphandlingsbyrån i Umeå Kommun. Tidplan för kommande arbete presenteras. Anbudsgivning kommer att ske under mars månad. Kommunal informerar arbetsgivaren att de vill MBL förhandla underlaget.
- d. Covid
- i. Nuläge. Arbetsgivaren informerar om nuläget och att information har skickats ut.
  - ii. Lunchmöten. Tisdag 25/1 kommer frågan om lunchmöten tas i kommunledningen. Samtliga arbetstagarorganisationer vill att avstämningarna ska återupptas. Frågan om kommunikation och information angående covid i verksamheterna diskuteras. Kommunal, skyddsombud och Vision vill att arbetsgivaren ska informera om riktlinjer och rekommendationer samt kring misstänkta och bekräftade fall i verksamheterna (även annan sjukdom som exempelvis magsjuka). Skolledarna tycker inte att information behöver skickas ut då vi kan förutsätta att smittan finns inom alla verksamheter samt att rekommendationer och riktlinjer kan hämtas från Region Västerbotten och Folkhälsomyndigheten. Skolledarna lyfter att det är svårt att hänga med bland riktlinjer och rekommendationer och önskar att arbetsgivaren följer de rekommendationer som finns och inte frångår dem. Arbetsgivaren svarar att rekommendationerna innan jul var öppna för tolkningar varpå ett tillägg om covidvårdar adderades. Arbetsgivaren kommer att lägga till text som tydliggör vilken information som är den senaste i kommande utskick. Kommunal vill att risk- och konsekvensanalyser som skapades i början av pandemin ses över och att skyddsombud får möjlighet att delta. Skolledarna blir ansatta av vaccinmotståndare vilket är ett arbetsmiljöproblem. Skolledarna frågar om snabbtest ska likställas med pcr-test. Arbetsgivaren svarar att utifrån nu gällande rekommendationer från region Västerbotten ska ett snabbtest likställas med pcr-test till dess att regionen meddelar annat. Arbetsgivaren står för snabbtester i de fall arbetsgivaren i samråd med smittskydd beslutat om sk screening.

Justerare	Protokollsutdrag till	Exp

Skyddsombud ajourneras. CSG fortsätter.

7. Kommunchef informerar

- a. Personalförändringar. Tillväxtchef slutar i februari. Informatör slutar i mars. En vakant position som turismsamordnare finns inom tillväxt.
- b. Omorganisation. Kommunchef informerar om idén till ny organisation för Tillväxt och nya tjänster. Ett arbetsmaterial presenteras. Vision vill bli kallade till samverkan då det gäller deras medlemmar. LR och Skolledarna lyfter att omorganisationen går snabbt då planen att börja rekrytera ligger i februari. Omorganisationen ska rymmas i befintlig budget, tjänsterna finns redan idag. Kommunal vill ta del av organisationsträd när det är redo att delas vidare. Skolledarna lyfter strategier och kommande lönenivåer. Arbetsgivaren svarar att alla nya befattningar ska arbetsvärderas och att titeln är strateg innebär inte att de hamnar i en viss grupp (i arbetsvärderingen), det handlar exempelvis om ansvar, utbildning och arbetsuppgifter. Stödfunktionerna (IT, Ekonomi, HR) kommer att benämnas som stabsfunktioner framöver. Frågan är förankrad med politiken.

8. Personalpolitiskt program

Det är samma dokument som tidigare varit uppe och reviderats i CSG. Dokumentet ersätter det gamla personalpolitiska programmet från 2010 och handlingsplanen för hälsofrämjande arbete. Kommunal saknar skrivning om utvecklingsplaner för medarbetarna. Varje sektor ska hantera sektorns behov och utveckling. Arbetsgivaren tar med sig önskemål från kommunal. Kommunal frågar om även visstidsanställda månadsanställda får friskvårdsbidrag/träning på Robertsforshälsan. Arbetsgivaren svarar att för träning på Robertsforshälsan gäller månadsanställning minst 6 månader, för friskvårdsbidrag gäller 40% och minst 3 månaders anställning. Kommunal efterfrågar en kommunikationsplan för det personalpolitiska programmet. Vision saknar friskvårdstid i det reviderade dokumentet. Arbetsgivaren svarar att det är bortplockat och nu är en åtgärd som kan användas i rehabiliteringar. Vision vill kalla till en förhandling kring den bortplockade friskvårdstiden. Frågan lyfts på nästa CSG.

9. Från SSG

Inga frågor har kommit in.

10. Till nästa CSG

- a. Information/sammanställning av arbetsmiljörapport 2020. Vilka handlingsplaner formulerades i sammanställningen för 2020 och vilka handlingsplaner är åtgärdade samt ligger kvar inför 2021?
- b. Utbildning stresshantering lyfts till nästa arbetsmöte.
- c. Dela information om misstänkta/bekräftade fall till andra verksamheter.
- d. Personalpolitiska programmet
- e. Hur arbetar Robertsfors kommun med IT-säkerhet?

11. Övriga frågor

- a. Skolledarna tar upp att Kalix kommun har blivit hackade. De har fått information om att en stor del av problematiken är att många kommundatorer är för gamla och ej kan uppdateras. Hur kommer Robertsfors kommun arbeta för att inte hamna i samma situation som Kalix? Det finns en stor oro kring detta och budget för utbyte av datorer. Arbetsgivaren bjuder in IT-chef till kommande CSG. IT-kontoret arbetar hårt med frågan. Kommunchef lyfter att en användarpolicy behöver tas fram.

12. CSG avslutas

Justerare	Protokollsutdrag till	Exp