

HR-avdelningen

Centrala samverkansgruppen, CSG**Dag:** 30 maj 2022, klockan 08.30-11.10**Plats:** Turisten**Närvarande:** För Värnamo kommun:
Ulf Svensson, Kommundirektör
Åsa Johansson, HR-chef
Lena Wallberg, Förhandlingschef
Caroline Nilsson, SekreterareFör arbetstagarparten:
Nedzad Sehic, Martin Turesson, Lärarnas Riksförbund
Ingela Carlsson, Diana Oskarsson, Vision
Thomas Dahl, Peter Kylbrink, Lärarförbundet
Per Carlsson, Ledarna
Heiko Stone, Kommunal**Anmält förhinder:** Lisa Runeqvist, Vårdförbundet
Aspasia Kleimenidou, Kommunal
Joakim Dahlström, Kommunal**1. Mötets öppnande**

Ordföranden hälsar välkommen och förklarar mötet öppnat.

2 Tid för justering

Tid för justering 10 juni 2022, plats kontaktcenter

3. Föregående protokoll

Inget att notera från föregående protokoll.



4. Diskussionsärenden

5. Informationsärenden

Information från kommundirektören

Ulf redovisar visionsbild av Gummifabriken med anledning av det nyligen invigda konstverket Momentum av Carl Richard Söderström. En nulägesbild framföres över befolkningsstatistik, bekräftade fall av Covid i länet och en nulägesbild över andel vaccinerade i länet. En femte dos kommer bli tillgänglig 5 september 2022.

Sjukfrånvarostatistiken i kommunen visar på en förväntad minskning i mars månad, samt för antalet personer med 6 sjukfrånvarotillfällen eller mer under en rullande tolv månader indikerar likaledes på nergång. Nulägesbild över arbetslöshet visar på låg arbetslöshet i Värnamo i jämförelse med Jönköpings län.

Information delges avseende byggandet av nya lägenheter i kvarteret *Sjukstugan* på *Mossleplattan* i Värnamo där inflyttning planeras ske 15 januari 2023. Regeringen har beslutat om ersättning till kommuner för evakueringsboende gällande hur kommunerna ska ersättas för att bistå staten med evakueringsboenden, en kostnad om 10 000kr/plats och 300kr/dygn. Diskussion om tolkning pågår.

En regional lägesbild för F-samverkan i Jönköpings län avseende maj månad presenteras samt riskkarta för cyberattacker. Övergång från Migrationsverkets bostäder till kommunerna kommer att ske successivt från årsskiftet. En sömlös övergång kommer att eftersträvas. En reviderar säkerhetsskyddsanalys 2022 har genomförts, något som kommundirektören fattat beslut att anta.

För den ekonomiska rapporten visar på ett förväntas vända till underskott nästa år. Kraftig försämring av kommuners och regioners resultat.

Information från HR-chefen

Rekryteringsläget på HR-avdelningen gällande rekryteringar är klara. Ett nytt försök görs efter sommaren. Planering av introduktion pågår och Lena Wallberg kommer från 1 augusti vara chef för HR-enheten.

Avseende arbetsplatsolycka på tekniska. Arbetsmiljöverket har varit på plats och fått i uppdrag att utreda händelseförloppet innan deras arbete tar vid. En teknisk undersökning har genomförts, något som tar tid. Vi lär oss och förbättrar arbetet gällande entreprenörer kring när man anlitar dessa och tar in den typen av arbete, gäller även andra företag och avdelningar, något att ta lärdom vid. Inblandade har fått ett väl omhändertagande beträffande i anknytning till händelsen. Bearbetning fortlöper.

Uppkommen fråga kring hur förfarandet och hantering ska ske kring att anlita entreprenörer för diverse arbeten då olyckan kan vara framme. På FSG kommer diskussion ske kring hur hantering av sådant slag sker, delvis kring när

TP
LW
RM

servicetekniker anlitas, i vilket omfattning och frekvens. Fortsatt arbete sker under hösten 2022.

6. Ärenden inför beslut

Policy Visselblåsning & Rutin Visselblåsning

Inga frågor på dokumenten avseende policy eller rutin för visselblåsning. Samtliga ställer sig bakom förslagen till beslut.

Ny struktur för handläggare-/administratörsbefattningar

Gunnar informerar om den nya strukturen för handläggare-/administratörsbefattningar utifrån tidigare utskick.

För administratör har beskrivningarna grundats utifrån AID-handboken. Uppkommen fundering kring löneläge och dess påverkan gällande skillnader för olika ansvarsområden inom området för *Administratör* avseende bredden det innefattar. Beskrivningen benämner Administratör med krav om utbildning som grund, och vid behov erfarenhet.

För cheferna har beskrivningen tagits delvis från AID-handboken, samt från samordnare. Uppkommen fundering för L-chefer (*teamledare, gruppledare eller arbetsledare*) som inte har den utbildning som efterfrågas, om detta kommer erbjudas med utgångspunkt för den presenterade beskrivningen. Då ändring görs och utbildning kommer krävas är detta något som påverkar nya tillsättningar av dessa tjänster. De som är nuvarande anställda utan utbildning kommer vara kvar och få som tidigare utbildning internt, däremot inga utbildningar som bekostas av arbetsgivaren så som högskoleutbildning.

För samordnare uppkommer fråga gällande studie- och yrkesvägledare inte står med i det som presenteras och hänvisas till att yrkesgruppen ingår under handläggare.

Ett behov av dialog i samband med befattningsstrukturen och/eller lönesättning går via HR om en tjänst efterfrågas vid förfrågan om ny titel som inte redan finns, då ingen inflation av titlar ska ske.

Budget 2023 och verksamhetsplan 2023–2025

Mikael Karlsson presenterar Alliansens förslag till budget 2023 samt verksamhetsplan 2023–2025.

Handlingarna för budgetförslaget återfinns:

<https://kommun.varnamo.se/4.25379de317e9faf464539b.html>

Yrkanden ifrån samtliga fackförbund att lägga större satsningar på arbetsmiljön, samt att samtliga fackförbund är ej eniga i arbetsgivarens beslut.

Lärarnas Riksförbund ser ingen satsning på arbetsmiljö i arbetsgivarens budgetförslag. Det som behövs är satsningar som gör skillnad för dem som arbetar "på golvet". Arbetsmiljöarbetet bör riktas mer mot förebyggande åtgärder, motverka sjukfrånvaro och arbeta mer för att göra både arbetsgivare och

HS
LS
D
D.O
M

arbetsplatsen mer attraktiv. För detta krävs bland annat budgetförstärkningar. Förbundet menar också att arbetsgivaren borde ta lärdom av hur privata aktörer arbetar med rekrytering för att attrahera fler personal.

Läraryrket anser att 750 tkr anses som lågt för kompetensförsörjning. Läraryrket anser att summan är oansenligt i förhållande till att de har de högsta sjuktagen med en fortsatt ökning pga. de höga krav som ställs på arbetsmiljön ute i verksamheterna på skolorna. De anser att man behöver locka lärare och så länge man inte ser arbetsmiljön som att "tjäna in pengar" så kommer man stå och stampa som man gör nu.

Kommunal anser ett behov av att ta nytt omtag och instämmer med vad Läraryrket och Lärarnas Riksförbund lyfter. Kommunal ger exempel på att anledningarna bakom sjukskrivningstalen har delgivits, dock utan tillsättning av tillräckliga medel, resurser och insatser.

7. Arbetsmiljö och hälsa

Riskbedömning Covid-19

Åsa lägger en ad acta till handlingarna genom innehållandevis en notering, avslutar med datum och går ut med information till cheferna.

Förslag på revidering av bilaga 7, tillägg av kolumn för problembeskrivning.

Förslag på revidering av bilaga 7 då tillägg av kolumn för problemlösning där risker ändras från problem i beskrivningen. En frågeställning uppkommer gällande benämningen av *problembeskrivning* i dokumentationen, något som kommer ses över för förtydligande gällande arbetsmiljön i problembeskrivningen.

Riskbedömning Covid-19

Inga förändringar görs i befintlig riskbedömning.

8. Övriga ärenden

Peter Kylbrink slutar sitt uppdrag som huvudskyddsombud i Läraryrket, samt Heiko Stone från Kommunal.

9. Sammanträdet avslut

Ordföranden förklarade mötet för avslutat.

TP
B
MA
W

Vid protokollet:

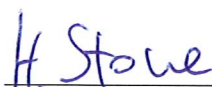


Caroline Nilsson

Justeras:




Ulf Svensson
Värnamo kommun



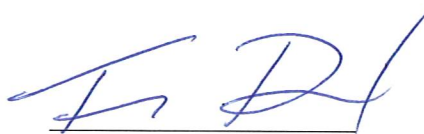
Heiko Stone
Kommunal



Diana Oskarsson
Vision



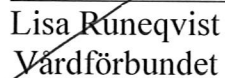
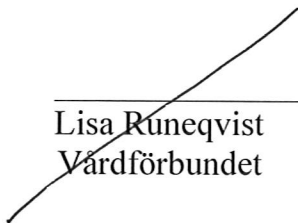
Martin Turesson
Lärarnas Riksförbund



Thomas Dahl
Läraryrket



Per Carlsson
Ledarna

Lisa Runeqvist
Vårdförbundet

Definitioner – befattningsgrupper

Administratör

Administratörer ger administrativt stöd och service. De har ett flertal uppgifter av olikartad karaktär tex registrera handlingar, diarieföra, förbereda ärenden, olika typer av bokningar, ta fram information ur databaser och sammanställa material. Arbetsuppgifterna kan även innefatta att utveckla och förbättra administrativa arbetsmetoder och rutiner. Administratörens arbete utförs vanligen utifrån flera kända handlingsalternativ. Administratörer utför arbetet i stor utsträckning självständigt tex utifrån tillämpade lagar, avtal, riktlinjer, praxis, allmänna anvisningar, blanketter, föreskrifter eller motsvarande.

Exempel på befattningar som tillhör administratörgruppen

Administratör, skoladministratör, ekonomiadministratör, verksamhetsplanerare, kommunvägledare och tolkförmedlare.

Kompetens-/utbildningskrav

Relevant gymnasieutbildning och vid behov KY/YH-utbildning och/eller erfarenhet.

Löneläge

Löneläge utifrån normalt löneläge för administrativa befattningar.

Handläggare

Handläggare utför ett flertal olikartade uppgifter som ofta är av analyserande och utredande karaktär. Arbetet har ofta inslag av planering och utvärdering. Beslutsprocesserna är vanligen omfattande och komplexa. Handläggare utför arbetet självständigt utifrån ett eller flera verksamhetsmål och har ett stort handlingsutrymme i hur målet uppnås.

Exempel på befattningar som tillhör handläggargruppen

Handläggare, överförmyndarhandläggare, nämndsekreterare, kommunarkivarie, ekonom, ingenjör och alkoholhandläggare.

Kompetens-/utbildningskrav

Relevant utbildning på högskole-/universitetsnivå och vid behov erfarenhet.

Löneläge

Löneläge utifrån komplexiteten i handläggarbefattningen samt utbildnings- och erfarenhetsnivå.

Teamledare, Gruppledare eller Arbetsledare (L-chef)

L-chef är annan ledningspersonal som har ett begränsat ledningsansvar. Har formellt ansvar för ett eller två av de tre ansvarsområdena verksamhet, ekonomi och personal. De har således inte fullt ledningsansvar, till skillnad från A-C chefer (AID). Rätt till övertid.

Kompetens-/utbildningskrav

Relevant utbildning på högskole-/universitetsnivå och vid behov erfarenhet. Undantag från utbildningskravet kan förekomma inom vissa verksamheter tex inom Räddningstjänsten.

Biträdande enhetschef eller bitr. Rektor (L-chef)

Kan inrättas på större arbetsplats-/arbetsplatser med fler än c:a 40 medarbetare. Undantag för antalet medarbetare för biträdande rektorer enligt skollagen. Tjänsten kan ses som en karriärstjänst och vara ett första steg innan man tar fullt chefsansvar och blir enhetschef.

Skriftlig uppdragsbeskrivning upprättas vid tillsättningen. Olika verksamheters behov av situationsanpassning påverkar arbetsinnehållet för den biträdande enhetschefen vilket också speglas i uppdragsbeskrivningen. Som bitr. enhetschef har man inte rätt till övertid.

I uppdraget ingår personal och verksamhetsansvar för definierat område.

Uppdrag:

- Underställd enhetschef
- Ersätter enhetschef vid dennes frånvaro
- Stödja enhetschef i det dagliga arbetet med operativa arbetsplatsfrågor och administrativa arbetsuppgifter inom aktuell enhet.

Kompetens-/utbildningskrav

Högskoleutbildning eller motsvarande högskolepoäng och erfarenhet som arbetsgivaren bedömer som likvärdigt.

Samordnare

Samordnare har inget ledningsansvar (enligt AID-ledningsklassificering). Utöver sina ordinarie arbetsuppgifter samordnar de behov och resurser inom arbetsgruppen när det gäller exempelvis arbetstider, scheman. Biträder chef i samband med fördelning av resurser och arbetsuppgifter. Vissa administrativa arbetsuppgifter kan förekomma.

Exempel på befattningar som tillhör samordnargruppen

Samordnare

Kompetens-/utbildningskrav

Relevant gymnasieutbildning och vid behov KY/YH-utbildning och/eller erfarenhet.

Behov av dialog i samband med befattningsstrukturen och/eller lönesättning

Vid behov av dialog kring ovanstående struktur eller vid behov av komplettering med ny befattning som inte finns i Kommunala befattningskoder ska kontakt tas med Förhandlingschef.

I samband med lönesättning titta inte enbart på lönestrukturen inom den egna förvaltningen utan kontakta HR-enheten för dialog kring strukturen för kommunen som helhet.

Vid val av befattning måste kompetens-/utbildningskrav och innehåll stämma överens med detta dokument tex vid anställning kan inte en handläggarbefattning eller AID-etikett för handläggare användas om inte kraven för handläggarbefattning uppfylls.

Varje förvaltning ska genomföra en översyn av befattningsstrukturen så den stämmer överens med detta dokument. Detta ska genomföras i dialog med HR-enheten. Både AID-etikett, utbildning-/kompetenskrav och innehåll ska stämma överens.