# Minnesanteckningar branschrådssammanträde med region- och samhällsutveckling 30 september 2020

Tid : 9.00-12.00

Plats: Digitalt möte, Zoom

Närvarande:

Karin Gellin förbundsdirektör, Samordningsförbundet Nacka-Värmdö

Anki Haglund VD, Matlaget i Gällivare

Ann-Britt Dahl VD, Mediapoolen

Magnus Haggren förbundsdirektör, Borås Regionen

Roger Sundström, VD HNA

Jari Henriksson, HR-chef, Skånes kommuner

Susanne Isacson, HR-specialist, Hallandstrafiken

Daniel Yousefi, HR-ansvarig, SKL Kommentus

John Nilsson förhandlingschef Sobona

Marianne Albemark förhandlare , Sobona

Johanna Forsberg förhandlare, Sobona

Sammanträdet öppnas

1. Mötet anses öppnat.
2. Närvarande: Se ovan
3. Presentationsrunda. Ny branschansvarig förhandlare, Johanna Forsberg
4. Dagordningen fastställs – övriga frågor anmäls
5. Minnesanteckningar från föregående möte. - Inga kommentarer.
6. Redogörelse för respektive bolag utifrån Coronaperspektivet, erfarenheter osv.

Inleder med HR-funktionernas upplevelse - vad händer på HR utifrån Corona på ett generellt plan? (Jari, Susanne och Daniel)

Jari – En tydlig problematik är infrastrukturen, tappar synergier - samarbete, sammanhållning, möten. Men även svårt för nya medarbetare - Vad kommer de nyanställda medarbetarna in i?

Susanne – När besked kom från FHS efter semestrarna om att släppa lite på restriktioner planerades fysiska möten igen. Man har gjort flera anpassningar i lokalerna men även sett till att alla kan jobba hemifrån. Susanne berättar om att det nu infinner sig en ny oro, till exempel för dem som kom tillbaka till jobbet och inte längre kände sig bekväma. Busschaufförer och resenärer är en svår grupp att anpassa för, både perspektiv inne och ute. Susanne berättar att de ser en hel del utmaningar och arbete inom den psykosociala arbetsmiljön framöver.

Daniel - Stort fokus på arbetsmiljöfrågor och den psykosociala arbetsmiljön nu och framöver. Gör enkäter och undersökningar för att fånga upp. Alla har haft förutsättningar att jobba hemma och man har sett vissa positiva effekter (lättare att klara livspussel och mindre stress) men även en del negativa effekter (inom de sociala, mer ensamheten). Gjort flera åtgärder för att hålla en coronasäker arbetsmiljö. Pratat en del om arbetsplatsen hemma, många längtar efter kollegor. Tror att framtiden blir en mix av att arbeta hemma och på kontoret.

Fortsättning.. Laget runt Corona

Anki – Fast på golvet, måste ha produktionen igång. Stort kök på sjukhuset har varit igång. En del intriger bland medarbetarna, oro och ledsamhet leder till konflikt. Även här ser man att inom de psykosociala/arbetsmiljö, har man en del att göra inom framöver. Nytt utbrott på gång. Tappat en hel del intäkter, dragit ner på en del vikarier. Utmaning även för chefer.

Ann-Britt – en del som varit bra, digitaliseringen har fått en skjuts, framgång med digitala möten, effektivt. Ställt om till digitala utbildningar/kurser, sett ett ökat deltagande. Arbetssättet kommer troligtvis leva kvar till viss del. Uppmanat medarbetarna att skriva arbetsdagsbok. Men ser också ett behov av att träffas med tanke på kroppsspråk, hur vi tolkar information osv. Vi behöver härda ut och se fördelarna med nya och digitala arbetssätt.

Karin – Har varit en tid som gett oss många nya insikter. Har en del medarbetare/kunder som inte har de digitala förutsättningar som behövts. Har haft ett schemasystem för att försöka få det att fungera men kommit fram till att det är svårt att bedriva verksamheten helt digitalt. Har därför Corona-anpassat och ställt tillbaka verksamheten fysiskt, från den 1 september. Utmaning att förhålla sig till och hantera viss oro.

Magnus – utpräglad samverkansarena, försöker genomföra så mycket som vi kan, hitta nya vägar. Kvalitén brister tyvärr och är till viss del tung-jobbat. Har jobbat en hel del med att stötta hälso- och sjukvården hos kommunerna, och har ställt om verksamheten en hel del. Har känt sig behövd och har varit stimulerande att få arbete med annat. Men nu börjar det vända.

Roger – Positivt, mycket mer nätverkande. Korta, snabba avstämningar har varit bra. Pratar internt en hel om hur vi färdas runt i förändringsprocessen. Fokus på att proaktivt ringa runt till kunder. Utbildat internt inom svåra samtal för att kunna stärka sig själva i samtalen. Pratar mycket om oron för att hantera den. Svårt att skilja på att arbeta eller att vara hemma. Hitta nya förhållningssätt, mycket nyorientering och nytt att lära.

Jari - En oro för medarbetare som håller sig hemma, missbruksproblematik till exempel. Vardagsstress för att man bor trångt osv. Vi som AG kommer ha ett stort ansvar, men nu är skillnaden att ansvaret till stor del kan omfatta hemmiljön framöver. Ordinarie företagshälsovård kommer inte räcka till. En del medarbetare vill ha dispens för att arbeta på kontoret.

Karin – Ser en hel del risker, hur ska vi balansera oron? Är man inte positiv till snabba förändringar, så kan detta uppfattas som bakåtsträvare. Önskar att gå vidare med de här psykosociala-frågorna med Sobona – hur kan Sobona hjälpa medlemmarna att tackla det här framöver?

1. Aktuell information från Sobona (Marianne)

Information från Strategisk utveckling som arbetar med bland annat hållbarhetsfrågor:

* Sobona släpper en ny rapport ”Samhällsbygge 2030” som handlar om att leda för hållbar utveckling, lanseras till hösten 2020.
* Sobona ska även göra en undersökning om de kommunal företagens historia. Kommer en enkät, rapport lanseras under våren.
* Webbseminarium finns tillgängligt på Sobona.se, ”det bästa av två världar - om drömarbetsgivaren”. Det viktigaste för unga när de letar jobb är att möta människor och känna ett mervärde. Samarbete med ungdomsbarometern, i Umeå.
* Ledarskapsakademin – Handelshögskolan och Sobona släpper två nya utbildningsprogramprogram. Det ena riktar sig till HR-ansvariga ”Utvecklande HR”, och det andra till första linjens chefer ”De nära ledarskapet”.

Flera ny medarbetare på Sobona – nya förhandlare: Ghazal Hernesten (Besöksnäring och kulturarv, Trafik) Joakim Rydvall (Hälso- och sjukvård, Flygplatser) och Jonas Jansfors (samordnare avtalsrörelsen och viss rådgivning Region och samhällsutveckling)

1. Information om omvärlden, Sobona (Marianne)

LAS-utredningen (utifrån Januariöverenskommelsen) parterna på arbetsmarknaden ska försöka komma överens om ett nytt avtal, annars blir LAS-utredningen gällande. Sista dag för förhandlingar 30/9. Förslaget handlar bland annat om ett förenklat turordningsförfarande och att stärka upp inom kompetensförsörjning (omställning). Enas inte parterna så blir det lagstiftning.

Avtalsrörelsen (John och Marianne) – började under våren, men sköts upp, prolongerat till oktober 2020. Hoppas på nya avtal i november. Ungefär 500 företag i Sobona som berörs. Nya Sobonaavtal på gång, men även andra nya avtal som samförhandlas med SKR. Utmaningar att förhandla digitalt. Det råder en stor osäkerhet på arbetsmarknaden, kring bidrag osv. Parterna på industrin förhandlar märket just nu och förhandlar också fram avtalstiden (längden på avtalen).

För Region och samhällsutveckling, där vissa idag går på AB och andra på branschavtal är beslutet fattat är att alla ska gå på AB i bransch region och samhällsutveckling. Vi ser att tid för att ställa om behövs samt övergångsregler kan komma att behövas. Sobona behöver inspel från branschrådet och även från HR om vilka behov som finns under övergångstiden.

Sobona jobbar för fullt med avtalsförhandlandet, men vi planerar för fullt för 2021 och framåt. Utvecklar kompetensförsörjning i olika grupper (tex. valideringsprojekt) Agenda 2030, vad alla kommunala företag kan bidra med framåt. Kommer en del rapporter framåt till hösten 2020.

Räknesnurra finns för att beräkna semester från KFS. Om man vill se hur det slår med en kommunal semestertrappa så kan räknesnurran användas. Sobona skickar ut denna till branschrådet. Men vad har sett hittills så är det inga stora skillnader. En annan förändring är ATK som inte finns inte i AB. ATK:n plus det högre semestertillägget motsvarar i snitt 29 dagar i snitt. Det är ett lägre semestertillägg i AB, men dyrare för dem över 40 (fler semesterdagar). Vi behöver fundera på dem som är äldre, så att det inte får ett försämrat villkor. Sobona vill gärna ha input på det här. Jour och beredskap, procent av lönen i AB, det är det inte i KFS-avtalet. Har man en hög lön så kan det blir en stor kostnad. Berör inte Region och samhällsutveckling avsevärt, endast en arbetsgivare.

Marianne sitter med vid HÖK kommunal-bordet och det är en svår nöt att knäcka. Facken har yrkat på 0,5 % över märket. Kommer kräva nya sätt att tänka.

1. Om avtalsrörelsen och aktuella förhandlingar (John)

Karin – frågar om Sobona har någon prognos om lönerevisionen? John svarar att det är svårt att gissa när avtalen blir klara och var vi landar.

Problematiskt läge - Vi ett tidigare haft ett märke på 2,17 på 3 år (2,1-2,5). Nu har vi ett helt ekonomiskt läge, vissa har helt permitterat och andra har gått det bättre för. Plus en fortsatt corona-oro, samt LAS-problematiken som sammantaget gör det hela mycket mer osäkert. Om de inte löser det här nu, så kan parterna välja att gå i konflikt för att lösa LAS-problematiken. Sobona kan inte gå före industrin och märket. Det kan hända att det blir ett nytt värde f.r.om 1 november alternativt ett engångsbelopp på decemberlönen. Om det blir enkla avtal är prognosen att bli klara i första veckan av november annars kan det dra ut på tiden.

För Kommunal har vi tidigare gett engångsbelopp, men aldrig på tjänstemannasidan. Svårt att veta hur gångbart kan det vara. Och också svårt att veta hur ”jämt” det blir. Normalt är det svårt att göra med tjänstemännen, men det kan gå igenom i år eftersom det finns en större förståelse.

Lagtexten i LAS är dispositiv så att det kan vara så att vissa delar redan är avtalsreglerat. Riksdagen behöver även besluta om lagförslaget, troligtvis våren 2021. Möjligt att det träder i kraft 2022. Men svårt att föreställa sig att det är klart till dess.

1. Digitala forum

Alla verkar ha fått inlogg. Om någon har strul med detta hör av er.

Syftet med forumen är att vi kan dela dokument för avstämning, dagordning, minnesanteckningar osv. Det blir mer aktivitet där framöver. Arbetsgivardelegationen har också tillgång till forumet.

1. Aktuella frågor för branschen/företagen i stort

Svårt att hitta gemensamma frågor. Roger är delaktig i ett nätverk och spelar gärna in information från Tillväxtverket/nationella företagsakuten.

1. Branschrådets aktiviteter

På sikt, vad har branschrådet för behov framåt?

Karin – går just nu VD-utbildning via Sobona/Handelshögskolan, intressanta föreläsare. Tipsar på gästföreläsare som skulle kunna bjudas in till branschråden:

1. Annika Wallenskog, chefsekonom från SKR skulle kunna delta på nästa branschråd,
2. Forskare – Susanna Alexius om hybridföretag, om de 3 benen (företag, offentlig sektor, kommunala företag) En del styrning
3. Övriga frågor

Helena (Göteborg) ej närvarande idag.

1. Nästa möte

Förslag tisdag 9/12, v. 50 14-16. Zoom

1. Sammanträdet avslutas

Tack för idag!

Minnesanteckningar förda av Johanna Forsberg