

Minnesanteckningar samordningsgruppen 20 – 21 april 2023

Närvarande:

Elisabeth Asplund, Katarina Holmqvist, Charlie Persson, Åsa Vidmark, Ann-Helene Willberg, Ingrid Boström, Annica Berg-Flemström, Christina Ljungbäck

Digitalt: Maria Stridsman, Maria Lindgren

Incheckning

Det blev diskuterat i grupper om märket och kommentarer från medlemmarna. Är man klar med löneöversyn 2023, vad blev utfallet.

Kompetensförsörjning i Norr och Västerbotten

Besök för 1 år sen, Handelskammaren.

Vi fick höra ett inslag från Radion – flytten av 100 000 människor till norra Norrland.

Saknas folk. Hur vara en attraktiv arbetsgivare? LKAB var stor arbetsgivare – bjöd in facket för att hitta lösningar.

Hur ser det ut hos er? Energibolagen – samma problem där. Statliga företag konkurrerar ut kommunala på lön etc.

Hur ska vi jobba för att få fler folk och få de till att stanna?

Skellefteå Kommun? – stor rörlighet. Förlorar medlemmar som får jobb utanför kommunen tex. Skellefte Kraft.

Stor omsättning av chefer inom omsorg. Många flyttar till Piteå tex. Högre lön där.

Två projekt;

Skolkök och skolan, tagit in grupp på 15 personer långt från arbetsmarknaden. Får möjlighet att med en mentor testa olika saker. Man har kunnat anställa flera.

Projekt Luleå, Kiruna och Boden och AF – inriktning på en region med hög arbetslöshet (tex. Burträsk) – man får bostad, busskort etc.

Högutbildade yrken – kör kampanjer.

Enhetschefer äldreomsorgen – får inte tag på folk. Tuff arbetsbelastning.

Kalix – deras boenden ligger utanför delvis, går inga bussar, inga chaufförer. Kan man erbjuda körkort upptill 20 lektioner, om man stannar 2 år. (Gotlands-projekt)

Finns det fler exempel på lösningar?

Region Norrbotten erbjöd pengar för att flytta sin semester – inte många som nappat på det då man arbetat lång tid med hög arbetsbelastning. Svårighet att kunna ta ut sin semester senare under året.

Vad gör man med vinster?

Måste ta ett strategiskt grepp i kommunerna. Livslångt lärande – arbetsmiljön – attraktivt och hållbart. Tänka långsiktigt.

Ta fram en mall centralt vid en rekrytering – vad kostar en rekrytering? Få fram i kronor för att bättre förstå och åskådliggöra det.

Också pre-boarding – hur jobbar man med folk som kommer tillbaka?

Hur tar man emot nya? De slutar ofta pga. dålig introduktion/mottagning.

Kan man ha en mentor? Introduktion är väldigt viktigt. Ofta svårt när det är 1 mån uppsägningstid att få en överlappning.

Off-boarding – kompetensöverföringssamtalet, här kan man vara mer strukturerad. Varför slutar man? Följ upp detta.

Törs man vara ärlig – vill ha bra referenser. Kan ha anonym enkät. Få arbetsbetyget (om detta används) innan samtalet med HR.

Hur får vi arbetskraft till små kommuner?

Kyrkan – svårt med vigningstjänster, präster och diakoner. Små församlingar svårast.

Stiften borde ta ett större ansvar. Kan man erbjuda jobb också på distans?

Satsar på aspiranttjänster via någon folkhögskola med en ersättning. Är det en lösning eller blir det ett sätt att hitta billig arbetskraft?

Måste få ner antalet som slutar. Det man skulle spara in kan man lägga på förmåner – högre löner till de som är kvar. Premiera trotjänarna.

Kunna byta tjänst internt – göra det lättare.

Kan man jobba ner mot 30 timmars arbetsvecka? 37 timmar kan fungera bättre.

Kan man jobba tillsammans två enhetschefer med var sina områden? Måste vara personkemi, dra nytta av varandras styrkor.

Återkoppling på centrets verksamhetsplan

Vi fick utdelat en pappers- VP som genomgicks.

Uppmaning från Annica - Anmäl er till HÖK- forumet!

Planerade aktiviteter har genomförts Q1. Förhandlings- och utvecklingsärenden och arbetsplatsbesök finns inte med i VP.

Läget i område Norr

Mycket ärenden. Ombudsmännen är inblandade i coaching-ärenden. En del avstängningar av medarbetare utan ersättning i ett tufft ekonomiskt läge. Får ingen orsak till avstängningen. Tuff arbetsmiljö bland cheferna, tuffa sparkrav, lite personal. Pandemin – återgången till arbetsplatsen. Många söker sig bort från tjänsten, Vad kostar den rekryteringen? Hur påverkar det arbetsplatsen?

Positivt – arbetsplatsbesök, rekrytering av medlemmar och förtroendevalda. Bra möten. Tex. Medicinska sekreterare och tandsköterskor har startat ett uppror pga. status och lön. Vision jobbar nationellt och regionalt/lokalt med frågan sedan många år.

Flytten – Luleå-centret ska flytta till LF-huset på Köpmangatan. Lite justering av plan, inflyttning 7 juni. Det blir aktivitetsbaserat kontor. Vi tar gärna emot besök i nya fina lokaler.

Satsning för ökad facklig styrka- Anna Åkerström deltar digitalt

Programmet för fler förtroendevalda och fler medlemmar. Olika programområden är i gång, tex. Onboarding. Hur ska vi rigga vår organisation och erbjuda stöd till dem som vill vara förtroendevalda? Vi måste kunna erbjuda något snabbt, tex. digitala möten. Stiftsavdelningen har tex. digitala luncher.

Hur ska man jobba med avdelningar och klubbar utifrån olika segment. Tre stift är med; Skara, Stockholm och Härnösand.

Bakgrund – det stora programområdet. Beslutades att vi ska satsa på fler FV och medlemmar. Utifrån det har det bildats olika programområden. I en av bitarna har Anna och Marie från centret i Luleå deltagit tillsammans med medarbetare från centret i Malmö, Linköping, Göteborg och medlemsenheten. Ledning; Robert Sjöström verksamhetschef i Sundsvall och Niklas Hjelte verksamhetschef i Göteborg. Ta fram en metod för att hjälpa de förtroendevalda att kartlägga medlemmarna. Ökad organisering. Enkelt nära framåt. Tillsammans med förtroendevalda och kanslipersonal.

Februari start. Se PPT. 4 steg till ökad facklig styrka.

Tänk på var det är värt att få fler FV. Var är det möjligt? Svårt där det är 2 – 3 medlemmar. Där man har 10 kan man starta.

Vi har olika förutsättningar. Måste ha olika sätt att jobba. Bra att lyssna av vad som funkar från förbundet.

Pilot kör i gång med 50 avdelningar och klubbar fram till sommaren. Varje center ska testa metoden. Ett antal avdelningar är med i testperioden, bland annat: Skellefteå, Region Norrbotten, Jokkmokk och Kalix.

Onboarding-team – hur gör man vid intresse för att bli skyddsombud. Man bör tydligt förklara vad ett ombud är/gör – rollen. Uppdragsbeskrivningen kan skrämja bort intresserade.

Men – får inte bli för luddiga. Någon kan tycka att ombudet är för osynligt/oengagerat. Utvärdering – augusti.

Kalendariet – finns olika centralt anordnade digitala träffar för nya ombud.

Bra hjälpmedel. Lägg in en länk i mailen som skickas ut till Kalendariet.

Återkoppla till Annica om man har synpunkter eller frågor om Programmet “Fler förtroendevalda och medlemmar till Vision”. Vi gör varandra bra.

15 okt 2022 hade vi 867 förtroendevalda i vårt område.

1430 förtroendeuppdrag 2023.04.17

884 FV - ökning. Eftersläpning efter årsmötena pga. inte hunnit skicka in protokoll.

1 430 15 okt och 1498 i april.

Information från Förbundsstyrelsen

Mycket på gång. 1 mån med ny medlemsavgift, kommer nästa körning. Många som har sänkt sin avgift. Fungerat bra tekniskt. Skriftliga rutiner för sexuella trakasserier, finns på hemsidan. Tandsköterskeuppror, jobbat mycket för dem. Har slagit så fel, men det jobbas med det.

Medlem i PTK nu, hade besök av dem. Ledaren var på besök. Vårdföretagen har några FV. Har fantastiska utbildningar. Mycket motioner börjar komma in, får möjlighet att diskutera, digitala träffar etc. Ny gränsök.? Med Sveriges lärare, utbildad personal. Bra att inte gå på bara SACO. Internationellt arbete, få in hela styrelsen, omvärlden och det politiska läget. Nya politiken är inte till fördel därför viktigt att hela styrelsen är med. Ska ha ny inriktning till förbundsmötet 2024. Föreläsare med olika perspektiv. Mars studiebesök i London, träffade svenska ambassaden, mycket Brexit, Unison – systerförbund. I Storbritannien låg arbetslöshet, dold, under pandemin valde många äldre välutbildade att sluta jobba för att ta hand om barnbarn. Mycket strejker, i betydelsefulla områden. Bryssel – parlamentet, träffade två ledamöter. Var på fackens Brysselkontor. EU:s syn på Sverige nu, inte positiv just nu, tappat respekten för att SD fått så starkt inflytande. Startat upp avtalsgruppen, har en avtalsrörelse på gång i kyrkan. Frågar efter vår FS-närvaro. Nästa vecka – revisorererna ska in. Hur kan vi minska vår klimatpåverkan – 2025.

Motion till förbundsmötet om samordningsgrupperna – valen och vårt arbete. Tar med till nästa samordningsmöte i maj.

Medlemsökningen går jättebra. Får rapport av Robert. Diskussion om våra fritidsstugor, låg användning och hög kostnad. Dåligt underhåll. Kan vi göra något annat i stället?

Avtal – avtalsgrupper kör i gång i maj.

Information från centrala valutskottet

Träff förra veckan i Stockholm - samtal med revisorerna och Annica Skoglund. Vad tänker de om förbundsstyrelsen. Vad ska vi tänka på inför nästa kongress? Ska åka runt på HÖK forumen och träffa FV. Inte bara egna områden, rapport från Oskar första avtalsgruppen. Sobona Energi – går ut nominering v 20 – 21. 2 juni digitalt – gör förslag. Digital röstning v 23 – 24. Oskar gick igenom alla avtal etc. Fick bild av vårt uppdrag.

Önskemål från revisorerna

Revisorerna vill gärna träffa samordningsgrupperna. Monica och Thomas...Skickat våra datum, nästa fysiska möte i december. De är inbjudna.