

**Kommunkontoret**

Klicka eller tryck här för att ange text.

Datum

2026-05-05

Protokoll – Central samverkansgrupp 2026-05-29

Tid: 09.15 – 11.30

Plats: Vintergatan, Bruksgatan 22

För arbetsgivaren:

Anna Nordén, Ingrid
Lindholm, Christoffer
Nilsson

Sekreterare:

Jannika Josefsson

Fackliga organisationer:

Akademikerförbundet SSR

Gregorio Macario

AKAVIA

Helena Falk

Fysioterapeuterna

Anna Pyrih

Kommunal

Laila Palén, Beata
Nilsson, Monica
Johansson (justerar),
Annette Jönsson

Sveriges Lärare

Linda Johansson,
Charlotte Malmgren
(justerar), Fredrik
Andersson

Sveriges Skolledare

Åsa Andersson

Vision

Iman Sobhie
(justerar), Lars Öst,
Josefine Båge Jallow

Vårdförbundet

Joanna Mavéus

Övriga deltagare

§ 3.1 Ann-Sofie
Sensky, §5.1 Jonas
Lundin, 5.2 Marie
Penill

§ 1 Godkännande av dagordningen

Dagordningen godkänns.

§ 2 Protokoll från föregående möte.

Protokoll från föregående möte är justerat.

§ 3 Verksamhet

3.1 Projekt Molnväxel – övergång från fasta telefoner till mobila enheter

Ann-Sofie Sensky informerar om projektet Molnväxel, avseende fasta telefoner. Nuvarande lösning beskrivs som tekniskt komplex, kostnadsdrivande och i behov av modernisering. Projektet syftar till att införa en modern, säker och skalbar telefonilösning samt ett nytt contact center. Inriktningen är att avveckla fasta telefoner i så stor utsträckning som möjligt och ersätta dessa med mobila lösningar, med vissa undantag utifrån särskilda behov

3.2 Kommunstyrelsens ärendelista (KS2026-06-03)

Kommundirektören går igenom kommunstyrelsens ärendelista.

§ 4 Inkommande frågor från fackliga organisationer

Inget att rapportera.

§ 5 Personal

5.1 Hållbart arbetsliv

Jonas Lundin informerar om programmet Hållbart arbetsliv inom kommunens utvecklingsportfölj. Programmet syftar till att samordna och stärka arbetet med en hållbar arbetsmiljö genom hälsofrämjande och förebyggande insatser samt utvecklade arbetssätt. Inriktningen omfattar bland annat förbättrad schema- och bemanningsplanering samt åtgärder för att sänka sjukfrånvaron genom ökad följsamhet, tydligare ansvar och mer proaktivt stöd till chefer.

Vision lyfter att de fackliga organisationerna kan bidra med perspektiv, idéer och förslag, och efterfrågar hur arbetsgivaren avser att involvera de fackliga parterna i ett tidigt skede av processerna.

Akademikerförbundet SSR ser positivt på syftet med ett Hållbart arbetsliv och lyfter också frågan om när de fackliga organisationerna kan inkluderas i processen och på vilket sätt det kan ske.

Samtliga fackliga organisationer ställer sig bakom frågeställningen. Arbetsgivaren noterar frågan och återkommer med besked kring formerna för involvering.

5.2 Utvärdering av modellen Väl utfört arbete

Marie Penill informerar om utvärdering av modellen "väl utfört arbete" inom löneöversynen. Modellen har prövats successivt i flera förvaltningar och upplevs i grunden som ett stöd i lönesättning och lönesamtal, med en tydligare koppling mellan prestation, lönenivå och lönestruktur. Samtidigt lyfts behov av tydligare gemensamma riktlinjer och begrepp, stärkt chefmandat samt fortsatt utveckling av stöd och kommunikation till både chefer och medarbetare.

Lunds kommun avser att införa modellen i samtliga förvaltningar inför kommande löneöversyn. Detta med fördel i samband med en ny mall för lönesamtal och lönekriterier, kompletterad med informationsmaterial till både chefer och medarbetare samt en tydligare beskrivning av vad som avses med "väl utfört arbete".

Sveriges Lärare efterfrågar svarsstatistik. Arbetsgivaren återkopplar genom följande protokollsanteckning: Enkäten avseende utvärdering av modellen skickades till 238 chefer, varav 107 besvarade den. Detta motsvarar en svarsfrekvens på 45 procent.

Sveriges Lärare har fått signaler från medlemmar om att information om modellen inte har förmedlats av chefer. Därmed saknas medarbetarperspektivet i utvärderingen anser Sveriges Lärare. Kommunal instämmer med Sveriges Lärare.

Arbetsgivaren replikerar att inga synpunkter på att modellen eller löneöversynen i sig ska ha påverkats negativt av piloten har lyfts vid fackliga avstämmningar efter löneöversynen – och upplever en samstämmighet i att arbetet har förbättrats under de senaste åren.

Arbetsgivaren hänvisar till kommande informationsmaterial för chefer och medarbetare. Den digitala löneutbildningen för chefer kommer att uppdateras med information och förklaring av modellen.

5.3 Rutin för hantering av misskötsamhet samt Rutin kränkande särbehandling

Underlag har skickats ut inför mötet. Ett fåtal redaktionella justeringar görs under mötet, varefter texterna fastställs i uppdaterad form.

Punkten anses därmed samverkad.

5.4 Registerkontroller

Ingrid Lindholm informerar om registerkontroll, med fokus på nuläge och kommande förändringar i lagstiftningen. Nya och ändrade lagar innebär ökade möjligheter för kommunen att begära utdrag ur både belastnings- och misstankeregister, bland annat vid arbete i hemmet hos äldre eller personer med funktionsnedsättning samt vid rekrytering till ledande befattningar.

Tillämpning av registerkontroll för ledande befattning i Lund – just nu pågår information och inventering i förvaltningarna. Det avser direktörer, chefer, medarbetare med myndighetsutövning där risk för påverkan finns, samt befattningar som innebär handläggning eller beslut om ekonomiska insatser för enskilda. Utdraget omfattar brott där påföljden är mer än penningböter.

§ 6 Ekonomi

Inget att rapportera

§ 7 Arbetsmiljö

Inget att rapportera

§ 8 Utbildning och utveckling

Inget att rapportera

§ 9 Jämställdhet och mångfald

Inget att rapportera

§ 10 Miljö

Inget att rapportera

§ 11 Övrigt

Då strategidagen har förlagts till den 25 september och därmed sammanfaller med Cesam, föreslås att Cesam flyttas till den 29 september kl. 13.15–16.00. Mötet har inget att erinra mot föreslagen ändring.

Avtackningsfika för Ingall Fritzson, Sveriges Skolledare och Irene Björklund, Vision.

Nästa Cesam 2026-06-16 (extra Cesam)**För arbetsgivaren**

Anna Nordén