



Hänt i veckan - aktivitetsrapport från avdelningsstyrelsen till sektionerna

Nr: 2/2010

Omfattar perioden: 1 – 15 januari 2010

11 januari

Samverkan Kundcenter (Lena Eriksson och Ann-Britt Nilsson deltog)

Kundcenter (KC) har fastanställt totalt ca 50 personer. ST tog upp frågan om dessa rekryteringar mot bakgrund av att det finns övertalighet på bl a LFC i Västerås. Arbetsgivaren svarade att det f n inte råder någon övertalighet på KC-orterna, men kunde inte svara på vad som händer på sikt, om det kan befaras bli en övertalighet.

När PMU gick igång hade man prognostiserat ca 500 samtal, men det visade sig att det blev 7000 samtal vilket orsakade stopp i växeln och ett hårt tryck på KC.

Anställningsstoppet 2009 har upphört och gäller inte 2010. Rutiner har arbetats fram för att alla kanaler skall göra lika vid eventuella rekryteringar. Kontakt ska alltid tas med HR.

Uppföljning av rekryteringsprocessen (Johnny Estius och Siv Norlin deltog)

Mötet var ett led i uppföljningen av hur samverkan fungerar inom rekryteringsprocessen och hölls med facken samt ny HR-ansvarig för dessa frågor, Karin Gelkén.

Före mötet hade avdelningen samlat in synpunkter från sektionerna. Resultatet av rundfrågan visar att samverkan i huvudsak fungerar ganska bra. Men i vissa avseenden och vissa delar av organisationen fungerar det mindre bra.

Bland annat följande frågor togs upp:

- Det finns brister i samverkan före beslut om att rekrytering ska göras. Samverkan ska ske inför själva rekryteringsbeslutet (ska rekrytering göras eller inte, kan vakansen bemannas på annat sätt, etc). Därefter ska samverkan ske om hur rekryteringen ska gå till
- Uppstartmötena i rekryteringsprocessen är oerhört viktiga. Om man ska göra avsteg från dessa ska alla vara överens om det. Vi bedömer också att man alltför sällan diskuterar lönenivån i samband med uppstartmötet
- Vi var överens om att alla måste vara mer uppmärksamma på att kolla om det finns företrädesberättigade eller personer som behöver omställning, i stället för att det görs en rekrytering
- Arbetsgivaren missar ibland att informera om vilka som tagits ut till intervju. Vi poängterar samtidigt hur viktigt det är att facken i detta skede ger signal om någon mer bör intervjuas utöver de som AG har valt ut.



- Arbetsgivaren missar ibland att informerar facken om vilka kandidater som man efter intervjuerna vill gå vidare med till referenstagning. Detta ska ske innan arbetsgivaren bestämmer vilka man ska ta referenser på

Vi diskuterade också arbetsgivarens information till sökande om möjligheten att träffa facken, fackens möjlighet att hålla anställningsintervjuer i samband med chefsrekryteringar samt om "informations/förhandlings- och protokollsblanketten" är möjlig att förbättra.

Sammanfattningsvis bedömer vi att läget är oerhört mycket bättre än för några år sedan, men att det fortfarande finns en del kvar att göra.

Arbetsmiljöutbildningen (Siv Norlin och huvudskyddsombudet Kicki Eklöf deltog)

Mötet genomfördes av HR för genomgång och diskussion om hur kassans arbetsmiljöutbildning ska genomföras i fortsättningen. Redan på HR-samverkan i december hade vi uppe frågan och godkände förslaget att arbetsmiljöutbildningen ska minska från 2 dagar till 1 dag i nuvarande skick. Vid detta möte diskuterades helheten av utbildningen.

Vi enades om följande inriktning. Alla, såväl chefer som arbetsmiljöombud, ska genomgå en webbutbildning som introduktion. Därefter ska en endagars basutbildning genomföras. Till detta läggs ett antal temadagar i olika frågor, ibland med målgruppen chefer och ibland med målgruppen chefer och arbetsmiljöombud. Dessutom kallar huvudskyddsombudet till egna dagar för arbetsmiljöombuden.

Gruppen ska till nästa möte titta vidare på frågor för temadagar, webbutbildning m m.

12 januari

Uppstartmöte lönerevision LFC (Johnny Estius, Siv Norlin och Peter Karlsson deltog)

Detta var det andra mötet med LFC-ledningen. Tidplanen fastställdes och innebär bl a att utfallet från respektive LFC ska lämnas till VO-cheferna den 22 mars. Arbetsgivaren lyfte framförallt två fördelningsfrågor. Den ena handlade om att fördela löneökningens utrymme på ett sådant sätt att det möjliggör utjämning av medellönerna mellan olika LFC. I dagsläget skiljer medellönerna nästan 5.000 kr för Personlig handläggare på det lägst resp högst betalda kontoret. Att jämna ut sådana skillnader är enligt STs uppfattning korrekt. Tyvärr får det förstås också konsekvensen att några enheter får betydligt mindre pengar att fördela än andra.

En annan fråga som arbetsgivaren framhöll är att nå ökad lönespridning. Arbetsgivaren presenterade statistik, som visar att lönespridningen är mycket olika på olika PHL-grupper. Arbetsgivaren kommer därför att fastställa mål hur mycket spridningen ska öka. Statistiken visar dock att det inte finns något samband mellan stor lönespridning och hög medellön.



13 januari

RALS-träff (Siv Norlin deltog)

ST och SEKO kommer att träffa arbetsgivaren (HR) varannan vecka under lönerevisionen och ha RALS-träffar för att följa löneförhandlingarna och diskutera eventuella problem och frågeställningar som dyker upp. Detta var den första RALS-träffen denna revisionen. Inget särskilt hade ännu hunnit hända. Vi diskuterade datum för att avsluta revisionen. En fråga om parternas förhållningssätt inför diskussionerna i samband med uppstartmötena behandlades.

Central samverkan (Siv Norlin deltog)

Aktuell debatt i media

Vi diskuterade den aktuella debatten om en försäkrad som begått självmord. Enligt arbetsgivaren har kassan i det aktuella ärendet helt följt de rutiner och regler som gäller.

Omfördelning av arbetsuppgifter

Vi fick förslag om viss omfördelning av arbetsuppgifter mellan Försäkringsutveckling och Försäkringsprocesser, men kunde inte ta ställning eftersom vi inte fått underlag i frågan.

Egen avdelning för FKs stödfunktioner

Frågan om att införa en egen avdelning för FKs stödfunktioner var uppe och vilka enheter inom Ekonomistaben som förs dit. Införande av egen avdelning är dock inte beslutad och vi tyckte att allt kunde tas i ett helhetspaket. Däremot sa vi ok till att föra enheten Finansiering till Redovisning inom Ekonomistaben.

Gränssnittet mellan Tidig bedömning och Personlig handläggare

Försäkringsutveckling har gjort en analys av konsekvenser av det gränssnitt som finns mellan Tidig bedömning och Personlig handläggare. En diskussion förs med anledning av analysen. Vi kände inte till den och kunde därför inte ha några synpunkter. Vi kommer att få rapport och muntlig information framöver.

Pensionsmyndigheten

Bildandet av Pensionsmyndigheten och dess konsekvenser behandlades troligen för sista gången i detta sammanhang. De första dagarna var det väldigt besvärligt med växel och telefonsamtal. Enligt AG berodde detta på att fler än beräknat ringde till myndigheten. Arbetsgivarens bedömning är ändå att det har gått fantastiskt bra och att relationerna med Pensionsmyndigheten är mycket bra, vilket är viktigt med tanke på framtida samarbete.

Kassans budget 2010

Dagens stora fråga var budget och ekonomi för 2010. De 285 miljonerna som tidigare rapporterats är i form av ökad anslagskredit. Regeringen har inte befogenhet fatta beslut om anslagshöjning för kommande år. Sådant beslut kan riksdagen fatta på förslag från regeringen. Vi informerades om förslaget till fördelning av de 285 miljonerna. På fråga svarade arbetsgivaren att verksamheten har replikerat att med den tilldelning den nu får kommer man att klara verksamheten, även om det blir tufft. Beslut om de preliminära ramarna tas av GD den 15 januari. Hela frågan beslutas slutligen av FKs styrelse.



14 januari

HR-samverkan (Johnny Estius, Siv Norlin och huvudskyddsombudet Kicki Eklöf deltog)

Inrangeringsförhandlingar

Vi stämde av att inrangeringsförhandlingar för personal som kommit från PPM nu är klara och att de kommer att omfattas av FK-villkoren fullt ut från den 1 januari 2010. Frågan om personal från Skatteverket återstår.

Personalstrategin

Vi informerades om diskussionerna kring personalstrategin m a a den strategidiskussion som förs inför Budgetunderlaget. I dessa diskussioner, som vi tidigare rapporterat om, handlar det mycket om att fortsätta arbetet med ohälsan, utveckla arbetet runt funktionshinder och automatiseringar av de ärendeslag där det är möjligt. Samtidigt pågår diskussioner om att låta KC arbeta mer med "snabba ärenden", vilket innebär att KC växer och att andelen utredningsarbete ökar på NFC. Det får förstås också konsekvenser för kompetensfrågorna, som är viktiga för HR att utveckla.

Nationella försäkringspooler

En fråga som ofta varit uppe till diskussion i olika sammanhang är framtid och verksamhet för NFP. Det finns nu en plan att beslutsunderlag tas fram. Ambitionen är att ha det klart i slutet av februari. Det kommer i sammanhanget också att bli diskussion om alla de tidsbegränsade anställningar som finns inom aktivitetsstödet.

Upphört anställningsstopp

Eftersom det inte längre finns något anställningsstopp är det särskilt viktigt att följa personalutvecklingen. ST framförde detta önskemål och fick det bekräftat av arbetsgivaren.

Personsäkerheten

Huvudskyddsombudet hade anmält frågan att det måste finnas en rutin som ska säkerställa "personsäkerheten" i samband med resor och besök. Det handlar om personer som t ex varit på tjänsteresa till lokalkontor. Det måste finnas en rutin som säkerställer kunskap om att medarbetaren har återvänt utan att vare sig ha råkat ut för överfall eller dikeskörning i ett område utan täckning för mobiltelefon. Arbetsgivaren återkommer i frågan.

Ändrad organisation av HR

Vi fick förslag på placering av personal inom HR med anledning av ny organisationsindelning. Dock hade inte den nya organisationen samverkats klart vilket må ske först.

LFC-samverkan (Anne Hagberg)

MoB, återkrav, kvalitets- och utbetalningskontroll VO Öst

Samverkansgruppen diskuterade samverkansnivå och sakfrågan gällande arbetsgivarens nya förslag till organisation av MoB-handläggningen i verksamhetsområde Öst. Överenskommet att diskussionen fortsätter vid nästa samverkansmöte för LFC ledning.



Övertalighet LFC

De senaste bemannings- samt beräkningsdokumenten gällande eventuell övertalighet för LFC diskuterades. Arbetsgivaren vill gå vidare utifrån de senaste beräkningarna. En omställningsgrupp kommer att bildas och ha fortlöpande kontakter med de fackliga organisationerna. Övertaligheten beror inte på den ekonomiska situationen utan beräknad arbetsbrist 2011. Framförallt infinner sig arbetsbristen inom yrkesroller som handläggare SA.

Ledning och styrning VO Nord

I den bemanningskartläggning som nu gjorts på varje LFC föreslår VO-chef Katarina Sinerius följande: LFC Lycksele slås ihop med LFC Umeå och LFC Skellefteå med LFC Piteå. Före beslut ska en arbetsgrupp ta fram genomförandeplan inkl risk- och konsekvensanalys. Orsaken till förslaget är att man på det här sättet få mer jämbördigt stora LFC. Förslaget berör ledningen och styrningen. Verksamheten finns kvar på de orter där den finns idag. ST hade inget emot förslaget, men betonade vikten av att det i arbetsgruppen finns med fackliga representanter från varje berört LFC.