



Hänt i veckan - aktivitetsrapport från avdelningsstyrelsen till sektionerna

Nr: 4/2010

Omfattar perioden: 28 januari – 10 februari 2010

28 januari

HR-samverkan (Johnny Estius deltog)

Rekryteringsbeslut

Jenny Bergström, HR-staben, informerade om att de reviderade rutinerna för beslut om rekrytering har publicerats på Fia. HR-direktören ska inte längre ta ställning till anmälda rekryteringsbehov. Rekryteringar beslutas av chef direkt underställd GD inom respektive organisationsdel. Delegering kan göras till närmast underställd chef. Inom LFC har befogenheten delegerats till de fyra VO-cheferna.

Interna rekryteringar upp till 6 månader samt förlängningar när den totala anställningstiden understiger 6 månader kan beslutas av områdeschef eller platschef.

Innan en extern rekrytering kan göras ska rekryteringsbehovet först utlysas internt.

Anmälda arbetsskador

Jeanette Rubertson, HR-staben, redovisade statistik över anmälda arbetsskador inom Försäkringskassan. Förra året anmäldes 96 arbetsskador (104 år 2008). 65 av anmälningarna avsåg färdolycksfall, 20 olycksfall och 11 arbetssjukdom. Det kan noteras att fyra olycksfall i trafiken inträffade i samband med tjänsteresor (två år 2008). En viss uppföljning av färdolycksfallen ska göras, eftersom de har ökat i antal från 57 år 2008 till 65 år 2009.

Verksamhetsplan för HR 2010

Rolf Lindberg, HR-direktör, presenterade ett första utkast till verksamhetsplan för HR-staben år 2010. Från ST:s sida lämnade vi synpunkter både på innehåll och utformning. En viktig synpunkt gäller avsaknaden av planerad verksamhet gällande Försäkringskassans lönebildning inför nästa avtalsperiod. Arbete med någon form av arbetsvärdering och en tydligare lönestruktur kräver både tid och resurser. Vi saknar också skrivningar om kommunikation och delaktighet liksom förslag till åtgärder m a a den riskanalys som redovisas och som har gjorts m a a den personalomställning som kommer att bedrivas under året. En bearbetad version av verksamhetsplanen ska behandlas på nästa HR-samverkan den 11 mars.

De nationella försäkringspoolerna

Rolf Lindberg informerade kort när besked kan förväntas som rör de Nationella Försäkringspoolernas verksamhet. Ett ställningstagande kan förväntas i slutet av mars. En personalinformation planeras dock inom två veckor som bl a anger att besked kommer i slutet av mars. Vi kommer att få informationen i förväg för synpunkter innan den släpps ut.



Intyg om löneutveckling

Från ST anmälde vi en fråga om utfärdande av intyg om löneutveckling. Det berör t ex anställda med sjukersättning, som är berättigade till ersättningar som grundas på den lön de skulle haft om de varit i tjänst och därför behöver aktualiseras kontinuerligt (det kan exempelvis handla om ersättning i form av arbetsskadelivränta eller ersättning från sjuk- och hälsovårdens ansvarsnämnd).

De senaste månaderna har två medlemmar vänt sig till avdelningen och påtalat problem att få arbetsgivaren att utfärda sådana intyg. Arbetsgivaren har uppgett svårigheter att uppskatta löneutvecklingen p g a lång frånvaro från verksamheten och att vi har individuell lönesättning. Det bemötandet är inte acceptabelt. En uppskattning av löneutvecklingen måste göras för att berörda personer ska kunna få en korrekt ersättning som speglar en aktuell lön. Arbetsgivaren återkommer med förslag hur ärendena bör hanteras.

1 februari

Workshop om ärendestyrning och bemanningsplanering

(Johnny Estius och Siv Norlin deltog)

Inom avdelningen Försäkringsutveckling pågår arbete med att ta fram verktyg för produktionsstyrning. Vi har från ST uppmärksammat att detta är en typisk samverkansfråga och diskussioner har förts hur vi ska komma in i det arbetet. Vi deltog därför vid en workshop om hur man idag arbetar med produktionsstyrning inom främst NFC men också inom LFC. Syftet var att ta fram en kravbild inför det fortsatta arbetet. Ytterligare en workshop har genomförts, men då hade vi inte möjlighet att delta. Vi kommer i stället att få en sammanfattning från denna, som vi kan lämna synpunkter på.

Personal ansvarsnämnden (Siv Norlin deltog)

Personalansvarsnämnden (PAN) beslutade om uppsägning av två anställda, som p g a sjukdom inte kunde gå tillbaka till tidigare arbetsuppgifter.

2 februari

Inrangeringsförhandlingar (Siv Norlin deltog)

Genom beslutet att byta huvudmannskap för ett antal servicekontor, från Skatteverket till Försäkringskassan, blir berörda anställda föremål för s k verksamhetsövergång. Lagen säger att de berörda i sådana fall ska behålla sina tidigare anställningsvillkor under ett år om parterna inte kommer överens om något annat. Arbetsgivaren hade kallat till inrangeringsförhandlingar i syfte att ”komma överens om något annat” och i det här fallet att berörda personer som kommer ifrån Skatteverket ska omfattas av de anställningsvillkor som gäller inom Försäkringskassan fr o m den dag de är anställda av Försäkringskassan. Förbundet hade delegerat förhandlingen till avdelningen. Vi hade inget emot arbetsgivarens förslag.



Möte om intern styrning och kontroll inom FK 2009

(Johnny Estius och Siv Norlin deltog)

Försäkringskassans styrelse ska föreläggas underlag för bedömning om den interna styrningen och kontrollen inom myndigheten fungerar enligt gällande regler.

I samband med diskussioner om detta har ST bedömt att det finns viktiga frågor att bevaka och vi hade därför en träff med arbetsgivaren. Man talar i termer om att den interna miljön omfattar både hårda strukturer (organisation, ansvarsfördelning, IT-system o dyl) och mjuka delar (kultur och efterlevnad av regler).

ST anser att de mjuka frågorna måste få större uppmärksamhet. Vi vet t ex att på arbetsplatser där man inte har ett öppet klimat, så uppmärksammar man inte i tillräcklig utsträckning förekommande risker. Vi vet också att det finns risker med en alltför hård styrning, t ex att man når statistiska resultat genom att hoppa över moment i handläggningen. Vid mötet underströk vi att kassan måste ha en tillåtande kultur där det även är OK att prata om de problem som finns. Om man bara lyfter fram att ”allt går bra”, så riskerar man att utveckla en sådan kultur, som döljer problemen. Vi framförde också att vi fackligt borde komma in i analyserna och delta i riskbedömningsarbetet, vilket är något för samverkansgrupper på olika nivåer.

3 februari

Besök sektion 23, Östersund (Johnny Estius och Siv Norlin deltog)

På avdelningsstyrelsens uppdrag ska Siv och Johnny besöka ett antal sektioner under året för att gå igenom aktuell verksamhet, problem och frågeställningar. Den här gången genomfördes besök i Sektion 23, Östersund.

4 februari

Överförande av uppgifter från IT till Försäkringsprocesser

(Johnny Estius och Siv Norlin deltog)

Förhandling genomfördes om att överföra verksamhets- och informationsarkitektur från IT till Försäkringsprocesser. Syftet är att bättre kunna fånga behoven av teknikutveckling inom Ensa-processerna inför kravställandet gentemot IT. Detta hade vi förstås inget emot.

8 februari

NFC-samverkan (Anne Hagberg deltog)

Verksamhetsplan och budget för NFC

ST begärde förtydliganden av vissa skrivningar i planen. Vi vill t ex att man utvecklar tankarna om vikarierande enhetschefer och hur man ser på möjligheten att utnyttja sekundärkompetens inom organisationen. ST vill också ha förtydliganden om produktionsstyrningsverktyget.



Budget för samtliga NFC föredrogs. Från STs sida hade vi inga synpunkter i den delen. Styrkort för 2010 presenterades. ST har begärt att få kontinuerliga rapporter från ansvariga för aktiviteterna i styrkortet.

Jan Andersson rapporterade att produktionsläget i huvudsak är positivt. En del bekymmer finns när det gäller BTP som bl a beror på övergången till den nya pensionsmyndigheten. Det finns också produktionskonsekvenser av det tidigare anställningstoppet, bl a inom tidig bedömning i Jönköping.

Arbetsgivaren informerade om förslag att flytta yrkesskadehandläggningen från Söderhamn till Sollentuna. ST hade ett antal frågor och ärendet kommer därför upp till ny diskussion när ytterligare underlag har inhämtats.

Det finns mycket osäkerhet kring aktivitetsstödet, men utbetalningen i januari gick bra tack vare övertidsinsatser.

Information lämnades om en uppdelning av yrkesrollen Tandvård i två, en handläggande och en utredande roll. Det kommer inte innebära någon övertalighet. Uppdelningen i de två rollerna är tänkt att genomföras enligt kassans riktlinjer för personalomställning och minsta kompetensgap. Detta hanteras i samverkansgruppen för HR-frågor (HR-samverkan).

10 februari

Översyn av stödverksamheten inom Fk (Johnny Estius deltog)

Hösten 2009 har ett projekt arbetat med översyn av FKs stödverksamheter. Projektet har haft en partsammansatt styrgrupp, som hade slutsammanträde i mitten av december. Därefter har slutrapport färdigställts och presenterades i månadsskiftet januari-februari.

Den 10 februari skedde slutsamverkan m a a den slutrapporten. Slutsamverkan behandlade eventuella synpunkter på rapporten och det övergripande, principiella förslaget att inrätta en särskild avdelning för verksamhetsstöd direkt under GD. Den mer detaljerade utformningen av avdelningen kommer att samverkas i särskild ordning inför GDs beslut.

När GD fattat beslut om organisation kommer genomförandearbetet att planeras. En grundtanke är att uppbyggnaden av den nya strukturen ska ske gradvis de närmaste åren. Det är många avgränsningar som måste preciseras i samband med införandet, t ex mellan det nya verksamhetsstödet och IT-avdelningen.

Grundtanken i det nya verksamhetsstödet är att samla FKs stödverksamheter i en gemensam organisation och genom ett nytt arbetssätt avlasta kärnverksamheten från belastande administrativt arbete. Begreppet "kärnverksamhet" omfattar inte bara kundkanalerna NFC, LFC och KC utan också övriga delar av organisationen, exempelvis IT-avdelningen, som i olika situationer efterfrågar de stödtjänster som det nya verksamhetsstödet ska tillhandahålla. Verksamhetsstödet föreslås omfatta tre huvudsakliga processfamiljer eller s k tjänstepaket.



- Stöd till kontor (i den processen ingår allt som hänger samman med lokalen som fysisk arbetsplats, t ex att etablera eller avveckla lokaler, anskaffning av all utrustning som behövs för att bedriva verksamheten, t ex datorer och skrivare, kopiatorer, kontorsmateriel, inre och yttre skalskydd, lokalvård, service av maskiner m m)

- Stöd till medarbetare (i den processen ingår en mängd tjänster som hänger samman med anställningen, t ex lönerutiner, tidredovisning, behörigheter, introduktionsutbildning och fortsatta utbildningar, tjänsteresor, etc. Processen kräver i dagsläget en mängd kontakter och initiativ från den personalansvarige chefens sida. Chefen måste idag hantera alla dessa delfrågor på egen hand)

- Stöd till försäkringen (här ingår tjänster som har direkt koppling till FKs kärnprocesser, t ex upphandling av försäkringsmedicinska utredningar, detektionskontoret, skanning, centralarkiv, inkommande post, registraturhantering).

Det närmaste steget i uppbyggnaden av ett sammanhållet verksamhetsstöd är ett principbeslut i Försäkringskassans styrelse den 17 februari. Styrelsen fattar då beslut om att inrätta en avdelning för verksamhetsstöd direkt underställd GD. GD fattar senare beslut om den närmare utformningen av avdelningen och det fortsatta arbetet. Innan GD-beslutet ska samverkan ske. Under förutsättning att kassans styrelse beslutar enligt förslaget, så kommer den fortsatta samverkan under genomförandearbetet att ske direkt med den nya ledningen för avdelningen.

Arbetsgivaren vidhåller att uppbyggnaden av den nya organisationen inte ska att få personalkonsekvenser som innebär fysiska omflyttningar och inte heller någon övertalighet. Ett antal anställda i nuvarande verksamheter kommer att få nya chefer. Syftet med förändringen är inte att göra besparingar utan helt och hållet att föreslå förbättringar av stödtjänsterna till verksamheten. I förlängningen bedöms dock den nya organisationen medföra lägre kostnader.