

Plats och tid	Vättern, Kommunhuset Onsdagen den 23 september 2026 kl.13:00-15:00	
Beslutande	Peter Ingesson	Ordförande
Övriga närvarande	Maja Fagerholm	SSR
	Anette Sundqvist	SACO
	Rose-Marie Fransson	Kommunal
	Albert Johansson	Sveriges Lärare
	Karin Jonsson	Vision
	Filip Kronhed	Gemensam ledningsförvaltning
	Amanda Eriksson	HR
	Karolina Krus	HR
	Stefan Johansson	Ekonomi & Upphandling

Paragrafer 48-60

Sekreterare	Josefine Rosenkvist
Ordförande	Peter Ingesson
Justerande	Samtliga fackförbund

ANSLAG/BEVIS

Justerat protokoll publiceras på extranätet.

Beslutsinstans	Centrala samverkanskommittén, Motala kommun
Sammanträdesdatum	2026-09-23
Förvaringsplats för protokollet	Gemensam ledningsförvaltning, Motala kommun

CSK § 48

Öppnande

Peter Ingesson hälsar de närvarande välkomna till sammanträdet, förklarar det öppnat och initierar en presentationsrunda då SSR åter finns representerade.

CSK § 49

Val av justerare

Samtliga fackliga ledamöter vid centrala samverkanskommitténs sammanträde justerar protokollet.

CSK § 50

Godkännande av dagordning

Dagordningen godkänns.

CSK § 51

Föregående protokoll

Föregående protokoll godkänns.

CSK § 52

Information om årets HME-undersökning

Amanda Eriksson informerar om årets HME-undersökning. Tidigare år har det varit extra frågor med fokus på chefskompassen och ledarskap men i år har de extra frågorna plockats bort och endast grundfrågorna, nio stycken kommer att vara med.

Informationsmail till medarbetare om årets undersökning går ut 24 september, enkäten går ut 2 oktober och den ligger öppen att besvara fram till den 6 november. Det krävs att fem medarbetare svarar för att det ska bli ett svar på enhetsnivå.

CSK § 53

Arbetsskador och tillbud

Karolina Krus redogör för årets första halva. Syftet med händelserapporteringen är att förebygga ohälsa och olyckor, upptäcka risker i arbetsmiljön i tid och skapa underlag för förbättring.

- tillbudet har ökat men vi har något färre arbetsskador och färdolycksfall
- skador med frånvaro har ökat
- Arbetsbelastning och hot och våld är fortsatt centrala arbetsmiljöutmaningar.

Stöd för chefer finns i Utbildningsportalen samt i form av material för APT.

CSK § 54

Sjukfrånvaro

Filip Kronhed redogör för sjukfrånvaron, som ligger lägre än 2025. Den samlade sjukfrånvaron per den 1 augusti var 6,47%.

Gällande personalomsättningen har vi per den 1 augusti 142 externa avgångar, exklusive pensionsavgångar, vilket även det är lägre än tidigare år. Vi ser en puckel framför oss år 2030-2031 vad gäller kommande pensionsavgångar. Personalomsättningen för perioden landar på 4,05%.

CSK § 55

Delårsrapport

Stefan Johansson redogör för delårsrapporten. Kommunens ekonomiska ställning bedöms vara fortsatt stabil, men intäkterna under 2026 ökar inte i samma takt som kostnaderna för verksamhet, investeringar och demografiska förändringar. För att långsiktigt bibehålla en god ekonomisk ställning behöver verksamhet och kostnadsstruktur successivt anpassas till förändrade förutsättningar och resultatnivåerna behöver vara tillräckliga för att finansiera en större del av investeringarna och därmed begränsa behovet av ökad upplåning.

CSK § 56

Uppdatering gällande lönebildningsarbetet

Sara Eriksson ger en uppdatering kring hur arbetet med lönebildning fortskrider. Kommunen har beslutat om inriktning gällande referenslönestatistik, central sammanhållning och löneintervall.

Referenslönestatistik ska utgå från offentlig sektor i Östergötlands län samt utvalda referenskommuner. Lönestruktur och kriterier för att värdera ansvar, kompetens, prestation och resultat ska vara centralt sammanhållet och vi ska använda oss av löneintervall som ett verktyg.

Löneanalyser har gjorts tillsammans med verksamhetscheferna och samma underlag har delats med fackliga parter. Dialog med facken sker i början av oktober. Underlag för beslut och utveckling framåt handlar om prioriteringar, eventuella behov av lönejusteringar och långsiktig lönebildning. Nästa steg i processen är arbetsvärdering och att utveckla en tydligare struktur för roller och nivåer.

CSK § 57

Uppföljning val och ekonomiska förutsättningar

Peter Ingesson föredrar om att vi kommer att få ett nytt politiskt styre. Sonderingar pågår men det finns inget datum för när vi kan förvänta oss ett resultat. Gällande budget finns fyra budgetförslag från det som varit oppositionen fram till nu, och ett majoritetsförslag från tidigare styrande. Budget ska vara klar för nya kommunstyrelsen att fatta beslut om i november så att den kan antas i december. Förutom detta finns flertalet punkter att komma vidare i, bland annat projektbeslut om större investeringar gällande renovering/nybyggnation. Peter återkommer med mer information på kommande CSK.

CSK § 58

Uppföljning av samverkansavtalet

Josefine Rosenkvist redogör för status och vad som hittills skett i arbetet med att implementera det nya samverkansavtalet. Den digitala utbildningen är obligatorisk för chefer och fackliga ombud samt skyddsombud. Material för såväl APT som samverkansforum är under utveckling, med syfte att ge medarbetargruppen en grundläggande förståelse för vad samverkan är och att ge samverkansgrupperna förutsättningar att utveckla sin samverkan. Det pågår också en översyn av de mallar som finns för samverkan.

CSK § 59

Tystnadskultur

Peter Ingesson återrapporterar gällande motionen rörande en extern och oberoende genomlysning av eventuell tystnadskultur inom organisationen. Arbetsgivarens bedömning är att frågan redan hanteras genom flera strukturer:

- HME och OSA-undersökningar samt systematiskt arbetsmiljöarbete
- Facklig samverkan, skyddsronder och arbetsmiljöuppföljningar
- Rutiner för avvikelser, tillbud och missförhållanden samt visselblåsarfunktion
- Chefskompassen och Medarbetarkompassen samt nytt samverkansavtal
- Satsning på Utvecklande och Indirekt ledarskap för samtliga chefer
- Stabil HME-utveckling, minskad sjukfrånvaro samt minskad medarbetar- och chefsomsättning.

Arbetsgivaren utesluter alltså inte att det kan finnas problem eller tystnadskultur i delar av organisationen. Men där det finns brister ska dessa tas på allvar och hanteras med riktade åtgärder.

Mot bakgrund av ovan beslutade kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige att avslå motionen då det inte finns tillräckliga skäl för en kommunövergripande extern utredning.

Kommunfullmäktige har nu avslagit motionen men hänvisar till att vi ska fortsätta att arbeta på det sättet som arbetsgivaren beskriver. Parterna är sedan tidigare eniga om att fortsätta dialog och arbete i frågan oaktat vad som blir resultatet av de politiska diskussionerna. Peter lyfte även fram forskning om tystnadskultur av Lotta Dellve, professor i arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet, som en möjlig utgångspunkt för det fortsatta arbetet.

CSK § 60

Nästa sammanträde

Nästa sammanträde äger rum torsdagen den 22 oktober 2026 kl 13.30 – 16.00 i Kommunhuset.