



## PROTOKOLL

DATUM

2020-05-19

### Övergripande samverkansgrupp

<b>Datum:</b>	2020-05-19
<b>Plats:</b>	Kommunhuset, Sammanträdesrum: Bäckén
<b>Närvarande:</b>	
<b>För arbetsgivaren</b>	Magnus Nordström, Kommunchef Hans Nyberg, Socialchef Jan-Erik Backman, Skolchef Rebecca Norén, vik. HR-chef Minna Öqvist, HR-specialist
<b>För arbetstagar- organisationerna</b>	Nadja Engström, Lärarförbundet Helena Holmström, Kommunal Elin Lindkvist, Vision Eleonor Lundkvist Linder, Akademikerförbundet SSR Katarina Aldrin Nord, Lärarnas Riksförbund Annika Jalar, Fysioterapeuterna Agneta Åkerström, Sveriges arbetsterapeuter
<b>Ej närvarande:</b>	Maud Nilsson, Vårdförbundet
<b>Vid protokollet:</b>	Minna Öqvist
<b>Justerare:</b>	För arbetsgivaren: Magnus Nordström För arbetstagarorganisationerna: Samtliga närvarande

Kommunchefen hälsar samtliga välkomna till dagens sammanträde.

#### 1. Återkoppling föregående protokoll

Inget att återkoppla.

## **Rapportering från verksamhetschefer**

### **Kommunchef**

#### **Delårsrapport**

Med anledning av det ekonomiska läget togs tidigare beslut om att tidigarelägga delårsrapport till mars 2020 istället för april. Delårsrapporten visar på ett periodresultat på 2,4 mkr och prognosen för årets resultat är -11,4 mkr. Prognosen för verksamhetens ramar visar på ett budgetunderskott på -7,0 mkr. STIF har de största prognostiserade avvikelserna vars främsta orsak är kostnader för LVU-placeringar.

Kommunen behöver upprätta en handlingsplan för hur det negativa resultatet ska återställas för att inte behöva redovisa ett negativt balanskravresultat vid 2020 års bokslut. En stor del av kommunens resultatutjämningsreserv (RUR) nyttjades vid 2019 års bokslut och av den återstår nu 7,0 mkr vilket innebär att om den används fullt ut för 2020 återstår med den nu upprättade prognosen för årets resultat 4,3 mkr att reglera de kommande tre åren.

#### **Covid-19**

Som tidigare nämnts har kommunen i samarbete med Företagarna inrättat en krisstödfunktion i syfte att erbjuda stöd och hjälp till det lokala näringslivet. Hittills har 13 företag tagit kontakt via stödfunktionen.

Man kan konstatera att Älvsbyn som kommun och ort hittills har klarat sig bra då inga fall av covid-19 har konstaterats på kommunens boenden. En annan möjlig orsak till att Älvsbyn hittills klarat sig bra är kommunens, normalt sett, förhållandevis låga besöksantal.

Kommunens planeringshorisont sträcker sig till 1/9. Kommunen utgår från att det inte blir några större förändringar innan dess och att det nuvarande läget kommer att pågå till dess.

### **Skolchef**

#### **Covid-19**

Distansundervisning fortsätter i gymnasieskolan. Enligt Folkhälsomyndigheten tillhör gymnasieskolorna de första lättnaderna man kan komma att göra. Nu är tiden till examen knapp och kommunen räknar med att hösten börjar i vanlig ordning. Kommunen har även tagit beslut om skolavslutning, vilket innebär utspring men i begränsad omfattning.

Andra beslut som tagits är att platserna för 15-timmarsbarn inom förskolan har pausats tillsvärdare. Det har även skett sammanslagningar av avdelningar inom förskolan och omfördelning av personal för att stärka upp personalen då vikarier inte kan bokas i dagsläget.

## **Vaktmästarorganisationen**

Utvärderingarna som har gjorts löpande för Jobbcentralen har fungerat bra, överlag är verksamheterna nöjda. Skolchefen jobbar i dagsläget med att sammanställa ett underlag för kommande upphandling, som är planerat att gälla från 1/10.

## **Socialchef**

### **Covid-19**

Fortsatt är det inte någon smitta konstaterad på något av kommunens boende. På SÄBO finns erfaren och van personal vilket är bra. Kommunen värdade tidigt att anhöriga skulle försöka begränsa besöken, vilket kan ha haft en positiv effekt. Det finns mycket planer, riktlinjer och beredskap framtagna för ett eventuellt förvärrat läge. Det finns bland annat en plan för att kunna omfördela personal inom andra verksamheter till socialtjänstens områden om så krävs. 1 % frånvaro bland personal som är sjuka i förkylningssymptom i dagsläget. Övriga vanliga smittor så här års, till exempel vinterkräksjuka, har man knappt sett något av.

En ny kommunikationsplan är framtagen hur man ska föra kommunikation kring covid-19. Dagverksamheterna är fortfarande igång om än med betydligt färre personer på dagverksamheten nu. Kommunen följer upp varje vecka och är beredda på att ta nya beslut om situationen förändras.

- Sveriges arbetsterapeuter: För vilka gäller den framtagna kommunikationsplanen?  
*Arbetsgivaren svarar:* Den gäller för alla och finns tillgänglig på kommunens hemsida.

Kommunens inre arbete består i att upprätta handlingsplaner, regelverk med mera för att vara beredd på möjliga scenarios. Kommunen har redan nu stängt ner växelvården baserat på smittorisen, men man måste ta i beaktning att varje förändring påverkar någon annanstans. Risk- och konsekvensanalys genomförs för alla eventuella beslut. Aktivitetshuset och dagverksamhet Fluxen pågår som vanligt och man har noga kontroller att alla som är där är friska.

Det pågår också planering av ett covid-team/enhet och man ser över olika lokaler som möjliga covid-avdelning. Kohort-vård kommer att fortsätta att bedrivas vid misstänkt smitta. De lokaler man initialt tittat på är Gullvivan och Källbacken, men ingenting är beslutat. Källbacken kan komma att behöva vara kvar som korttids/växelvård pga ökat tryck.

## **Övrigt**

Gullvivans parboende avvecklades 2020-05-18 då sista hyresgästerna flyttade ut. Avvecklingen frigör en hel personalgrupp som kommunen kan nyttja inom verksamheter i behov med anledning av covid-19. Kommunen har haft en kö på som mest 30 personer för ett par år sen, just nu finns 4 tomma platser på Ugglan trots avvecklingen.

Samtlig personal på Ugglan har nu genomfört en demensutbildning som hölls av Vuxenutbildningen. Utbildningen har varit mycket uppskattad och bra för kommunen

med kompetenshöjning. Utbildningen har finansierats genom sökta medel från Omställningsfonden TLO-KL.

### **3. Skyddskommitté**

#### **Tillbudsrapportering**

Under 2020 har det hittills rapporterats in 13 tillbud gällande hot och våld och 13 övriga tillbud. Utöver det har 5 olyckshändelser rapporterats och 13 arbetsskadeanmälningar. Omsorgen om funktionshindrade har flest rapporterade arbetsskadeanmälningar, följt av hälso- och sjukvårdsenheten och äldreomsorgen.

#### **Sjukfrånvarostatistik Q1 2020**

Den totala sjukfrånvaron för 1:a kvartalet 2020 är 7,82 %, en ökning med 1,1 % jämfört med samma period föregående år. Av de fyra kvartalen tenderar första kvartalet att ha högst sjuktal. Sjukfrånvaron för både kvinnor och män har ökat under 2020 jämfört med 2019 samma period. För kvinnor har sjukfrånvaron ökat med 1,3 % och för män 0,71 %.

#### **Årlig arbetsmiljörapport 2019**

Rapportens syfte är att presentera det gångna årets inträffade arbetsmiljöhändelser samt genomförda och planerade åtgärder inom arbetsmiljöområdet. 30/33 enhetschefer svarade på enkäten och svaren grupperades enligt KS Skola, KS Social och KS Övrigt. Svaren redovisades i fungerande områden (> 70 % som svarat ja) och förbättringsområden (<70 % som svarat ja). Fungerande områden var bland annat medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar, risk- och konsekvensanalyser, tillbud och arbetsskadeanmälningar och samverkan med skyddsombud. Förbättringsområden var skyddsronder, introduktion och sjukfrånvaro och rehabilitering.

#### **Uppföljning rehabiliteringsinsatser och kostnader**

Sjukfrånvaron har ökat med 2,07 % från period 2 till 3. Kommunen har köpt 66 rehabiliteringsinsatser under period 3 (190901–191231), varav Räddningstjänsten står för 61 % av insatserna. Bokförda kostnader för perioden var 237 681,33 kr vilket är en ökning med 182 671,89 kr från föregående period.

### **4. Information – personalområdet**

#### **HR-chef**

##### **Lönekartläggning 2019**

Lönekartläggning ska genomföras en gång per år enligt krav i diskrimineringslagen. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor. Exempel på könsneutrala motiv till löneskillnader kan vara arbetslivserfarenhet. Lönekartläggningen har föregåtts av en arbetsvärdering.

Kartläggningen för 2019 visar att löneskillnaderna har minskat sett från förra året. Vid avläsning av nyckeltalen i Älvsbyns kommun uppgår kvinnornas medellön till 94,8 % av männens. År 2018 låg löneknoten på 93,7 % vilket innebär att löneskillnaden minskat. Inga osakliga löneskillnader har kunnat påvisas. De skillnader som finns kan förklaras med könsneutrala motiv. Analys per grupp finns att ta del av.

## 5. KS-ärenden

Kommunchefen presenterar några utvalda aktuella ärenden från kommunstyrelsen:

### - Uppföljning – handlingsplan stöd till individ och familj (STIF)

Det har tidigare gjorts en utvärdering verksamheten STIF av ett konsultföretag. Utvärderingen har nu resulterat i en handlingsplan för berörd verksamhet. Handlingsplanen presenteras vid KS 25/5 av Nataliya Nilsson, enhetschef på STIF.

### - Uppföljning gemensam överförmyndarnämnd Piteå och Älvsbyn

Piteå och Älvsbyn har haft en gemensam överförmyndarnämnd i ett år och har nu utvärderats. Man kan konstatera att det blivit väldigt bra. Kommunerna får bland annat beröm av länsstyrelsen i uppföljningar.

### - Näringslivsprogram 2020–2022

Programmet är framtaget av näringslivskontoret tillsammans med företagarna, LRF och andra intresseorganisationer för att styra det kommunala näringslivsarbetet. Det lokala näringslivet och etableringar är näringslivskontoret huvudsakliga arbetsuppgifter.

### - Revisionen – Grundläggande granskning 2019

Revisorerna granskar årligen all verksamhet som bedrivs inom nämndernas verksamhetsområden i syfte att tillhandahålla underlag till fullmäktige om huruvida verksamheterna sköts ändamålsenligt. I revisionsrapporten redovisas ett antal iakttagelser med rekommendationer till kommunstyrelsen.

## 6. Övriga frågor

### Näringslivskontorets utveckling

Två personer har fått i uppdrag att utreda näringslivskontorets uppdrag. Förväntas vara klar till sommaren. Ny organisation planeras från 1/1 2021. Kommunchef är tillförordnad näringslivschef tills vidare. Näringslivsutvecklare Sofia Lundberg kommer att jobba kvar och de tre projektanställda blir inte kvar efter avslutade uppdrag.

### Julklapp 2020

Kommunen funderar på att höja det presentkort som brukar delas ut som en årlig julgåva från 300 till 500 kronor och dela ut det innan sommaren. Kommunen vill göra det för att uppmärksamma de goda arbetsinsatser som medarbetare vid Älvsbyns kommun gör, samt att främja det lokala näringslivet. Presentkortet kommer i så fall att delas ut i juni 2020 och ersätta årets julklapp.

Facket har inga invändningar på förslaget.

Inga övriga frågor.

## **För arbetsgivare**

Magnus Nordström  
Ordförande

## **För arbetstagarorganisationerna**

Nadja Engström  
Läraryrket  
Läraryrket

Elin Lindkvist  
Vision

Eleonor Lundkvist Linder  
Akademikerförbundet SSR

Helena Holmström  
Kommunal

Agneta Åkerström  
Sveriges Arbetsterapeuter

Annika Jalar  
Fysioterapeuterna

Katarina Aldrin Nord  
Lärarnas Riksförbund