



PROTOKOLL

DATUM

2021-11-03

Övergripande samverkansgrupp

Datum:	2021-11-03
Plats:	Bäcken
Närvarande:	
För arbetsgivaren	Anna Lindberg, kommunchef Anna-Karin Andersson, HR-chef Hans Nyberg, socialchef Jan-Erik Backman, skolchef Minna Öqvist, HR-specialist Åsa Holmqvist, ekonom
För arbetstagar- organisationerna	Camilla Wallin, Kommunal Katarina Nord Aldrin, Lärarnas Riksförbund Maud Nilsson Vårdförbundet Linda Hedlin, Lärarförbundet Miriam Vikström, Sveriges arbetsterapeuter
Frånvarande:	Annika Jalar, Fysioterapeuterna Ulrica Hamsch, Vision
Vid protokollet:	Minna Öqvist
Justerare:	För arbetsgivaren: Anna Lindberg För arbetstagarorganisationerna: Samtliga närvarande

Kommunchef hälsar alla välkomna till dagens sammanträde.

1 - 6 Information enligt MBL § 19

- 1 Återkoppling föregående protokoll

Önskemål från socialtjänsten gällande facklig ledighet

Enhetschefer inom Socialtjänsten har bett HR lyfta frågan kring facklig ledighet. De önskar att fackliga parter går igenom rutiner gällande ansökan om facklig ledighet med nya fackliga representanter, och att kallelse och dagordning ska bifogas till ansökan.

Kommunal instämmer i att det funnits vissa oklarheter kring rutiner för ledighetsansökan. De har medlemmar som sökt ledigt i sitt schema och tänkt att det räcker, vilket det inte gör.

HR-chef påminner att facklig ledighet ersätts från centralt avsatta medel, och att det är HR som gör bedömningen om när arbetsgivaren beviljar facklig ledighet med lön eller inte. Därav är det viktigt att blankett om facklig ledighet fylls i och skickas in till HR-avdelningen.

- 2 Rapportering från verksamhetschefer

Socialtjänsten

Socialchefen informerar om det finns sex lediga platser på SÄBO i dagsläget. På korttidsboende är det 3 platser belagda och 5 tomma, men det kan ändras fort då det bland annat handlar om att tillgodose plats för de som är utskrivningsklara från lasarettet. Socialchefen påminner om att det är stor skillnad jämfört med hur det var för ett par år sen då det var kö och inte fanns några platser alls. Denna vecka finns det tre personer inskrivna hos utredningsteamet.

Kommunen erbjuder under 2021 två åtgärder med målet att motverka ensamhet bland äldre i ordinärt boende efter lång isolering under corona-pandemin. Åtgärderna är öppen träffpunkt och förebyggande hembesök för äldre och det är medarbetare vid Fluxens dagverksamhet som arrangerar träffarna och gör hembesök. Öppen träffpunkt erbjuds i Vidsel, Visträsk och på Fluxen och syftar till att samtala, fika och planera aktiviteter för ökad gemenskap.

Kommunen har anställt Agneta Åkerström på 50 % som MAR, medicinskt ansvarig för rehabilitering. Kommunen har också anställt Hanna Samuelsson på 100 % som SAS, särskilt ansvarig inom socialtjänsten. Anställningarna finansieras av projektmedel från staten året ut och kommunens förhoppning är att det ska bli ett bestående behov då det finns många fördelar i hur tjänsterna kan utveckla verksamheterna.

Influensavaccin erbjuds till alla anställda inom hemtjänst, särskilt boende, omsorgen om funktionshindrade och hälso- och sjukvårdsenheten. Snart kommer vaccination av tredje dosen mot covid-19 att inledas i kommunen. Majoriteten av äldre på boenden har redan fått tredje sprutan.

Socialchefen berättar att frågor har inkommit kring kommunens hantering av ovaccinerad personal kopplat till covid-19. Älvsbyns kommun som arbetsgivare vet inte hur många eller vilka som är vaccinerade, och har inte heller rätt att veta det. Vidare skulle det vara mycket svårt att omplacera ovaccinerade medarbetare till andra arbetsuppgifter. Dels på grund av att andra arbetsuppgifter inte finns, dels för att ordinarie personal behövs i verksamheterna.

I övrigt hänvisar socialchefen till KS-handlingarna

Barn och fritid

Skolchefen informerar om samarbete med Skolverket och uppstart av en rad utbildningar inom ramen för nyanländas lärande. Stockholms universitet genomför två utbildningar med inriktning mot språk och kunskapsutvecklande lärande (SKUA). En utbildning omfattar all personal från förskola till vuxenutbildning samt

skolledningen, och den andra utbildningen är en utvecklarutbildning som fyra lärare just nu går. Målet är att dessa fyra senare ska verka som lokala utbildare i kommunens verksamheter.

Umeå Universitet genomför just nu en utbildning i processhandledning för lärare och skolans ledningsgrupp, totalt 39 personer. Deltagare i processhandledning kommer efter avslutad utbildning ansvara för den fortsatta interna utbildningsprocessen inom ramen för ett kunskapsutvecklande arbetssätt i skolan.

Under höstterminen avslutas arbetet med att utbilda piloter inom IKT (information och kommunikationsteknik). Alla verksamheter och enheter kommer därefter ha egna piloter som ett viktigt stöd i arbetet med digitalisering inom skolan. Till exempel så ska nationella prov genomföras digitalt från år 2023. Det är mycket satsningar som kommer att behöva göras inom ramen för digitalisering, bland annat uttag för att ladda bärbara datorer, nätverk med mera.

Vaktmästarorganisationen

Skolchefen informerar att arbetsgivaren har träffat ansvariga och följt upp kostnader. De bekymmer som funnits har främst varit i Vidsel och Visträsk och Jobbcentralen kommer att verka där från och med nu. Kommunikation är den främsta orsaken till att det blivit en del missar.

Läraryrket menar att det inte är bilden som de får av sina medlemmar och vill veta när arbetsgivaren ska se över underlaget inför en förlängning av avtalet. Läraryrket vill få möjlighet att påverka vad en förlängning av avtalet ska innebära och innefatta. Övriga fack instämmer i att man vill få möjlighet att diskutera ramarna inför kommande förlängning.

Avtalstiden för första två åren går ut 2022-09-30. Avtalstiden är 2 år med möjlighet att förlänga 1+1 år ytterligare. Arbetsgivaren kommer att bjuda in fackliga parter till en dialog i frågan i god tid innan nuvarande avtal löper ut.

I övrigt hänvisar skolchefen till KS-handlingarna

- 3 Skyddskommittén ärenden

Tillbudsrapportering

Under perioden 210101–211031 har det inkommit 61 tillbud, varav 50 av de tillbuden är i situationer av hot och våld. Utöver det har 7 olyckshändelser inom skolan skett samt 8 arbetsskadeanmälningar har rapporterats. Majoriteten av anmälda tillbud i situationer av hot och våld sker i samband med intymhygien och som förslag på åtgärder anges översyn av medicinering.

Vårdförbundet och Sveriges arbetsterapeuter reagerar på medicinering som åtgärd och menar att det endast är en tillfällig lösning i stunden, inte en lösning på sikt. Socialchefen bjuder in HR till fortsatt diskussion av tillbudsrapportering vid nästa APT för socialtjänstens enhetschefer den 23 november. HR-chef och socialchef återkopplar i frågan vid nästa samverkansträff den 16 december.

Sjukfrånvarostatistik Q3

Den totala sjukfrånvaron för tredje kvartalet 2021 är 5,54 %, en minskning med 0,05 % jämfört med samma period föregående år. Sjukfrånvaron för kvinnor har

ökat med 0,17 % under 2021 och minskat för männen med 1,26 % jämfört med samma period under 2020.

Överenskommelse om samverkan med Försäkringskassan - förlängning

Arbetsgivaren har för avsikt att förlänga nuvarande samverkansavtal med Försäkringskassan som tecknades för perioden 190101–211231.

Kommunal upplever att rehabiliteringsarbetet har förbättrats tack vare samverkansavtalet och ser positivt på en förlängning av avtalet. HR har möte med Försäkringskassan i början av december för att diskutera en förlängning och kommer att presentera ett förslag på nytt avtal vid nästa samverkansträff den 16 december.

Arbetsgivaren initierar en utvärdering av hanteringen av ärendet rörande sexuella trakasserier 22 juli 2021

Kommunchefen informerar att utvärderingen ska fungera som egenkontroll av kommunens hantering i ärendet kopplat till gällande riktlinjer och policys. Egenkontrollen syftar till att förbättra framtida hantering av ärenden rörande sexuella trakasserier. Utvärderingen kommer att göras av Minna Öqvist, HR-specialist, och ska resultera i en rapport som presenteras till kommunchefen och sedan vid Personalutskottets sammanträde den 18 januari 2022. En extern konsult har också anlåtats i syfte att kvalitetssäkra utvärderingen samt fungera som stöd och rådgivare till HR-specialisten. Redovisning av rapport kommer även att redovisas i övergripande samverkansgrupp.

- 4 Information – personalområdet

Friskvård – fortsättning

Dialog kring kommunens friskvård har skett under en längre tid. HR har nu tagit fram ett underlag som syftar till att föra en dialog om friskvård på APT. Tanken är att underlaget ska skickas ut till kommunens enhetschefer som får diskutera frågorna i underlaget tillsammans med sina medarbetare.

Fackliga parter har inga invändningar på underlaget utan tycker att det ser bra ut. Kommunal undrar om det finns någon tidsplan för enhetschefer att förhålla sig till. HR svarar att deadline för när dialogen ska skickas in till HR är sista januari 2022. Det viktigaste i detta läge är att alla medarbetare ska hinna komma till tals.

Förslag – uppföljning av distansarbete hösten 2022

Det har vid tidigare samverkansträff uppkommit synpunkter på kommunens nya riktlinje gällande distansarbete. Som ett led i fortsatt dialog föreslår HR-chefen att samverkansgruppen följer upp riktlinjen om cirka ett år, det vill säga hösten 2022, och ser hur utfallet blivit och hur det har fungerat. Fackliga parter tycker att det är en god idé.

Event Vidsel

Medarbetare från bemanningen och HR samt två rektorer har varit i Vidsel och försökt rekrytera nya timvikarier till kommunen. Det blev ett lyckat event som resulterade i sju nya timvikarier.

Löneöversyn 2022

Den preliminära tidsplanen för löneöversyn 2022 innebär ett nytt moment som innebär att chef inkommer med behov till HR-chef senast 20/12. Momentet testas för första gången och syftar till att få chefer mer delaktiga. Då detta testas för första gången är arbetsgivaren öppen för att justeringar kan behöva göras inför framtida löneöversynsprocesser. Arbetsgivaren hoppas att det nya momentet ska ses som positivt då det är framtaget efter tidigare dialog i samverkansgruppen.

- 5 KS ärenden

Kommunchefen informerar om ett par punkter som kommer att tas upp på KS 8 november.

- Skattesats 2022 – Utdebitering 2022

Den kommunala skattesatsen för 2021 fastställdes till 22,45 per skattekrone och vid förslag till beslut för 2022 föreslås att fastställa skattesatsen som oförändrad.

..

- Bolagsutredning – Genomlysning kommunkoncernen

Älvsbyns kommun har gett PWC uppdrag att genomföra en genomlysning av kommunkoncernen i enlighet med de problemområden som lyfts fram av kommunen. Ett par exempel på problem som tas upp i rapporten är kommunens köp av verksamhet från bolagen, otydligt ägarstyrningsprocess och fastighetsbolaget som allmännytta.

- Förstudie om uppförande av ny förskola på centralorten

Åsens förskola är i behov av omfattande renoveringar och diskussioner har länge förts kring huruvida förskolan ska renoveras eller rivas och ersättas med en ny förskola. Kommunen presenterar i förstudien ett par alternativ med tillhörande kostnadsförslag.

- 6 Övriga frågor

Samverkansavtalet

Arbetsgivaren informerar att Vision har för avsikt att säga upp samverkansavtalet. De inkom med en uppsägning 29 oktober och med en uppsägningstid på 3 månader upphör avtalet i slutet av januari 2022. Arbetsgivaren har sedan tidigare påbörjat ett arbete med att ta fram ett nytt samverkansavtal, vilket det förts mycket dialog kring i samverkansgruppen. Arbetsgivaren vill nu föra en dialog med fackliga parter om hur man önskar att framtida samverkan mellan arbetsgivare och fackliga parter ska se ut.

Som det ser ut i dagsläget kommer arbetsgivaren att förhandla enligt MBL och AML med Vision parallellt med gällande samverkansavtal med övriga fackförbund.

HR-chef uttrycker tveksamhet till att nuvarande deadline för nytt samverkansavtal, 1 januari 2023, kommer att vara möjligt med tanke på nuvarande läge där arbetsgivare och fack behöver hitta samverkansformer för 2022. Om arbetsgivaren säger upp samverkansavtalet med samtliga fackliga parter är risken stor att arbetet med nytt samverkansavtal kommer att ta längre tid än 1 januari 2023. Arbetsgivaren lyfter vikten av ett samverkansavtal och är tydliga med att arbetsgivaren är mån om att ha en god samverkan med alla fackliga parter. Arbetsgivaren vill veta hur fackliga parter föreslår att vi löser samverkan under 2022.

Kommunal: kan arbetsgivaren bemöta Vision på samma sätt som man gjort med Kommunal genom att prolongera nuvarande avtal? Kommunal ser gärna att det ska finnas ett samverkansavtal.

Läraryrkesförbundet: att inte ha ett samverkansavtal kommer att påverka hela organisationen hela vägen ner till hur vi genomför APT. Det är nog många som inte tänker på det.

Lärarnas Riksförbund: tycker det är mycket viktigt att ha ett samverkansavtal. Genom samverkan får vi höra andras synvinkel och får till bra diskussioner.

Kommunal: vill ha ett nytt, förbättrat samverkansavtal. Kommunal vill inte att arbetsgivaren säger upp nuvarande avtal och i stället förhandlar enligt MBL och AML. Dagordningen har blivit bättre och mer tydlig, handlingar skickas ut i tid.

Sveriges Arbetsterapeuter: vill ha ett samverkansavtal. Ser värdet i att få lyssna till andra fackliga parter.

Vårdförbundet: vill absolut ha ett samverkansavtal. Det kommer ta för mycket tid på annat sätt.

Läraryrkesförbundet: vill ha ett samverkansavtal och tycker att mycket har blivit bättre sedan Kommunal sa upp avtalet. Tror inte att det skulle bli bra med förhandlingar enligt MBL och AML.

Arbetsgivaren tackar för allas synpunkter. Samverkansavtalet blir en fortsatt dialog vid nästa samverkansträff.

Samverkan kring revidering av policys och riktlinjer (Läraryrkesförbundet)

Läraryrkesförbundet önskar bli tillfrågade och få ge synpunkter när policys och riktlinjer tas fram och ska presenteras i kommunstyrelsen eller kommunfullmäktige.

Kommunchefen svarar: har förståelse för Läraryrkesförbundets önskemål. Arbetsgivaren ska se över rutiner för hur detta ska hanteras framöver. Arbetsgivaren tar med sig frågan och återkopplar vid kommande samverkansträff 16 december.

Kommunchefen förklarar vidare att punkter som ska tas i politiken kommer ofta med kort varsel. Det är en struktur som arbetsgivaren får se över.

Förhandling enligt MBL § 11 - Internbudget

Kommunchefen går igenom internbudgeten och förklarar att det inte är så stora ändringar som gjorts inför 2022 jämfört med tidigare år. Kommunfullmäktige beslutar om ramarna för internbudget och hur mycket av budgeten som fördelas till respektive verksamhet i kommunen. Verksamhetscheferna har ansvaret för sin egen budget och ekonomiavdelningen finns som stöd till cheferna.

Kommunchefen öppnar upp för ett större samarbete och dialog kring internbudgeten framöver.

Läraryrkesförbundet: saknar äskande för datorer till lärare i förskola. Skolchefen säger att det är beslutat att alla lärare i förskola ska få varsin dator under 2022. Åsa Holmqvist förklarar att det är en investering och finns därför inte med i internbudgeten.

Förhandlingen avslutas i enighet.

Kommunchef tackar för idag och avslutar dagens sammanträde

Nästa övergripande samverkansgrupp 2021-12-16 kl. 13:00-15:00

För arbetsgivare

Anna Lindberg
Ordförande

För arbetstagarorganisationerna

Linda Hedlin
Läraryrket

Camilla Wallin
Kommunal

Katarina Nord Aldrin
Lärarnas Riksförbund

Maud Nilsson
Vårdförbundet

Miriam Vikström
Sveriges Arbetsterapeuter