



PROTOKOLL

DATUM

2021-12-16

Övergripande samverkansgrupp

Datum: 2021-12-16

Plats: via Teams

Närvarande:

För arbetsgivaren

Anna Lindberg, kommunchef
Anna-Karin Andersson, HR-chef
Hans Nyberg, socialchef
Jan-Erik Backman, skolchef
Minna Öqvist, HR-specialist

**För arbetstagar-
organisationerna**

Camilla Wallin, Kommunal
Katarina Nord Aldrin, Lärarnas Riksförbund
Maud Nilsson Vårdförbundet
Linda Hedlin, Lärarförbundet
Miriam Vikström, Sveriges arbetsterapeuter
Annika Jalar, Fysioterapeuterna
Ulrica Hamsch, Vision

Frånvarande:

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

Inget att återkoppla.

- 2 Rapportering från verksamhetschefer Socialtjänsten

Rekrytering enhetschef OOF

Christina Jansson kommer att påbörja en tjänst i Luleå kommun i februari 2022 och en rekryteringsprocess är inledd. Tjänsten har utannonserats och fått 21 sökande varav 4 har kallats till intervju inledningsvis. Imorgon 17/12 hålls den sista intervjun. Arbetsgivarens mål är rekryteringen ska vara klar innan årets slut. Socialchef frågar om Kommunal och Vision finns på plats i mellandagarna. Båda svarar att de finns på plats och är tillgängliga för dialog i den fortsatta rekryteringsprocessen.

I övrigt hänvisar socialchefen till KS-handlingarna

Barn och fritid

Ny förskola/ nya förskolor – så här ska vi jobba med frågan

En ny förskola/ nya förskolor är ett ärende som varit en fråga under lång tid. Frågan har tagits upp som ärende i KS ett par gånger, nu senast på föregående KS. En förstudie med komplettering är gjord och kommunchefen har fått i uppdrag att se över olika alternativ till ny/ nya förskolor då skicket på Åsens förskola är undermålig. Det som kommer ske närmast är att hålla ett uppstartsmöte den 22/12. Skolchef tillsammans med andra funktioner med olika ansvarsområden (bygg, kost- och lokalvård, ekonomi med mera) kommer att bilda en styrgrupp. Vid uppstartsmötet den 22/12 ska frågan kring fackens delaktighet i arbetet diskuteras. Styrgruppen ska lämna ett förslag till KS som beslutar i frågan.

Läraryrket framför att de vill få lämna synpunkter och förslag på hur deras deltagande kan se ut under processens gång.

Arbetsgivaren svarar: fackliga parter likväl som medarbetare kommer självklart ges delaktighet i arbetet samt fungera som remissinstans.

MBL § 19 – Rekrytering av verksamhetsutvecklare/processledare till skolan

Med anledning av upphörandet av höstens anställningsstopp kommer nu arbetsgivaren att påbörja rekrytering av verksamhetsutvecklare till skolan. Skolchefen förklarar att det inte är en chefsjänst och att behörighetskravet är lärare i för- eller grundskola. Tjänsten kommer att vara placerad ute i verksamheten och arbeta med kvalitet- och utvecklingsfrågor och fungera som spindeln i nätet tillsammans med lärare och rektorer. Ett rekryteringsföretag kommer att anlitas för att sköta annonsering och gallra kandidater till intervju. Skolchefen undrar vilka som önskar delta i rekryteringen. Läraryrket, Lärarnas Riksförbund och Vision önskar delta och vill få möjlighet att få lämna synpunkter på annonsförslag. Skolchefen skickar utkast på annons till fackliga parter inom kort.

I övrigt hänvisar skolchefen till KS-handlingarna

Kommunchef

Innehåll sim- och sporthall

Bygget med den nya sim- och sporthallen pågår för fullt. Kommunchefen har tillsatt en arbetsgrupp i syfte att undersöka hur innehållet på den nya anläggningen ska se ut och ett första förslag ska presenteras vid KS 20/12. Arbetsgruppen har

tittat på olika sätt att driva anläggningen. Ett förslag är att kommunen hittar en intern lösning eller så anlitas en extern aktör för uppdraget. En intern lösning skulle innebära att fastighetsbolaget får ansvara för en del. Vid extern lösning kommer driften att skötas via entreprenad. Respektive lösning kommer att beskrivas tydligt i kravspecifikation. De parametrar som beaktas i alternativen som presenteras i KS är ekonomi, möjlighet att samordna personal och kommunens näringslivsklimat.

Exempel på frågor som diskuteras i arbetsgruppen är:

- Cafeteria: ska det vara en del i simhallen eller vara fristående? Vid fristående kan det bli svårt att samordna personal.
- Gym: ska det bedrivas i kommunens egen regi eller läggas ut på entreprenad?

Vision framför önskemål att arbetsgivaren tar i beaktning att det finns medarbetare med deltidsanställningar inom Fritid och Kultur som skulle kunna gå att fylla ut till heltid.

Arbetsgivaren svarar: en bra kommentar och ett bra medskick. Att samnyttja personal är en faktor som ska spelas in.

Genomlysning organisation

Kommunchefen upplever att hon har lärt känna organisationen bra efter 7 månader som anställd. Det inkommer många frågor till kommunchefen om att utöka olika verksamheter samtidigt som kommunen kommer att bli tilldelade nya uppdrag från 1 jan 2023, bland annat brottsförebyggande verksamhet. Sammantaget har det föranlett att kommunchefen initierat en genomlysning av organisationen som syftar till att optimera verksamheten. Genomlysningen ska bland annat utvärdera om kommunledningskontorets stödfunktioner ska vara organiserade på nuvarande sätt gentemot skola och socialtjänst framöver eller om det finns alternativ som effektiviserar och optimerar.

AMSAB har anlitas för genomlysningen och kommer att genomföra intervjuer med politiker, chefer och fackliga representanter. Fokusgrupper kommer att användas och medarbetare kommer uppmanas att inkomma med skriftliga förslag. Arbetsgivaren anser att det är viktigt med transparens och förslag kommer därför inte att kunna lämnas in anonymt. AMSAB kommer att presentera resultat av genomlysningen i april för att möjliggöra att eventuella förändringar kan vara genomförda till 1 juli 2022.

Läraryrket undrar hur återkoppling kommer att ske samt om det kommer att finnas möjlighet till att lämna synpunkter framöver?

Arbetsgivaren svarar: rapport från genomlysning kommer att bli en stående punkt på samverkan framöver.

Rekrytering socialchef

Nästa steg i rekryteringsprocessen är att ta referenser på aktuella kandidater. MBL-förhandling planeras till början av januari till vilken samtliga fack kommer att bjudas in till och sedan ta ställning till om man vill delta vid.

Projektet KIM (Kommunikation Information Marknadsföring)

Projektet startade upp under hösten 2021 med fokus på hur Älvsbyns kommun informerar medborgare, samarbetspartners om aktuella händelser, nyheter med mera. Kommunen behöver förbättra arbetet med att marknadsföra företag i Älvsbyn och Älvsbyn som bostadsort. I dagsläget finns ingen samordning då det är ett decentraliserat informationsansvar. Projektet syftar till att ta fram en informationsplan över vad/när/hur som ska kommuniceras samt vem som ska ansvara för det.

Vision: kommer kommunens informationspolicy att revideras med anledning av detta projekt?

Arbetsgivaren svarar: ja, den kommer att revideras under våren 2022.

I övrigt hänvisar kommunchefen till KS-handlingarna

- 3 Skyddskommittén ärenden

Överenskommelse med Försäkringskassan – utkast

Arbetsgivaren och Försäkringskassan är eniga i att vilja förlänga nuvarande avtal och samarbete som båda parter upplever ha givit goda effekter. Förlängningen avser en ny treårsperiod, 20220101 – 20241231 och innebär ett par justeringar från arbetsgivarens sida. Målet för den totala sjukfrånvaron är 5,5 % inom socialtjänsten och skolans verksamheter vid utgången av 2024 samt att arbetsgivaren och Försäkringskassan kommer att ha kontinuerliga avstämningar gällande covid-19.

Läraryrket: ett förslag är att bjuda in huvudskyddsombud (HSO) till kommande utbildningsträffar för enhetschefgruppen.

Arbetsgivaren svarar: en mycket bra idé!

Tillbudsrapportering återkoppling

HR redovisar en sammanställning av inkomna tillbudsrapporter, olyckshändelser och arbetsskadeanmälningar hittills för 2021. Likt tidigare är situationer av hot och våld den främsta tillbudsorsaken. Majoriteten av tillbuden sker i situationer vid intimhygien inom äldreomsorgens verksamheter. HR har tillsammans med socialchef och chefer inom socialtjänsten haft en dialog i frågan där många bra tankar och förslag lades fram. HR kommer att arbeta vidare med att se över rutin för tillbudsrapportering och återkopplar under våren 2022.

Läraryrket: Upplever att det är svårt att veta när tillbud skett. Enligt kollegor i andra kommuner berättar att skyddsombud fick bättre insikt i tillbud på enheterna efter att kommunerna införde digital tillbudsrapportering.

Fysioterapeuterna: att tänka preventivt kan hjälpa för framtida arbete med att försöka reducera antalet tillbudssituationer.

Kommunchef: det är viktigt att ändringar i rutiner vid tillbudsrapportering kommuniceras i alla led i organisationen.

- 4 Information – personalområdet

Sammanträdesplan samverkan 2022

Förslag om sammanträdesplan för samverkan 2022 följer samma struktur som tidigare med undantag för en förändring. Arbetsgivaren föreslår en förlängning av samtliga sammanträden med en timme, till kl. 16.00, för arbetet med att ta fram ett nytt samverkansavtal. Arbetsgivaren lyfter vikten av att få till en bra dialog och stor delaktighet. Arbetsgivaren vill lyfta fram och konkretisera skyddskommitténs arbete i det nya samverkansavtalet.

Fackliga parter har inga invändningar på föreslagen sammanträdesplan inklusive tidsändring.

Läraryrket: det är viktigt att fack har fått vara delaktiga i ärenden som ska upp i KS. Att ha samverkan på torsdagar veckan innan KS, som är måndagar veckan därpå, innebär ont om tid för att göra eventuella ändringar. Det är tråkigt att behöva lyfta ur ärenden.

Förslag om att införa rökfri arbetstid

HR-chef presenterar bakgrunden till att införa rökfri arbetstid i Älvsbyns kommun, vilket är att främja hälsa och välbefinnande sett ur en arbetsmiljö, medarbetar- och brukarperspektiv. Att skapa hälsosamma miljöer i våra verksamheter och att inte behöva utsättas för passiv rökning. I september 2014 tillämpade 201 av Sveriges kommuner 290 rök- och tobaksfri arbetstid.

Om beslut fattas att införa rökfri arbetstid planerar arbetsgivaren att erbjuda stöd till medarbetare som önskar sluta. Ett fortsatt arbete skulle innebära framtagande av förslag till policy och slutligen ett politiskt beslut. Arbetsgivaren önskar få synpunkter från facken och lämnar ordet fritt.

Vision: ett jättebra förslag även om det kommer att finnas motståndare. En viktig fråga att ta ställning till är om det ska vara rök- och/eller tobaksfria arbetsplatser? Mycket bra att arbetsgivaren planerar att erbjuda stöd till de medarbetare som vill sluta röka.

Kommunal: det kommer att bli ett tufft beslut att ta och frågan borde lyftas på APT så att medarbetare får möjlighet att tycka till. Jättebra att erbjuda stöd som arbetsgivare.

Lärarnas Riksförbund: har diskuterat frågan lite lätt och har inte så många som röker men däremot snusar. Vill se tobaksfria arbetsplatser. Dialog måste tas med medarbetare.

Läraryrket: instämmer med Lärarnas Riksförbund, frågan måste ner på APT för diskussion. Önskar också tobaksfria arbetsplatser.

Fysioterapeuterna: ett självklart ja!

Arbetssterapeuterna: instämmer med fysioterapeuterna.

Vårdförbundet: tobaksfri arbetsmiljö är att föredra. Det kommer inte gå att styra till helt tobaksfria arbetsmiljöer då medarbetare arbetar hos brukare som röker/snusar.

Fysioterapeuterna: arbetsgivaren får tänka på hur man formulera – till exempel att anställning inom Älvsbyns kommun är rökfri, inte arbetsmiljön.

Socialchef: hälsa och välbefinnande är skäl nog och tobaksfritt vore önskvärt. Det vore bra att höra sig för med kommuner som redan infört detta för att få ta del av tips och erfarenheter.

Visselblåsarfunktion

En ny lag träder i kraft imorgon 17/12 som innebär att arbetsgivare med 50 medarbetare eller fler behöver införa en visselblåsarfunktion. Arbetet behöver påbörjas inom kort och deadline är satt till juli 2022. Politiken kommer att behöva fatta beslut om hur kommunen ska tänka med bolagen som inte har 50 medarbetare.

Arbetets resultat kommer att förhandlas enligt MBL och en löpande dialog kommer att hållas i frågan under samverkansträffar våren 2022.

Förstudie via e-nämnden angående gemensamt IT-stöd för HR-processer

Älvsbyns kommun har anmält intresse för deltagande i en förstudie via Norrbottens e-nämnd. Förstudien syftar till att utreda möjligheter och förutsättningar för ett gemensamt IT-stöd för HR-processer i kommunerna.

Riktlinje rekrytering - utkast

HR har inför dagens samverkansträff bifogat ett utkast på rekryteringsriktlinje och önskar få fackens synpunkter. Riktlinjen ska förhandlas vid samverkan den 27 januari 2022 och arbetsgivaren behöver få synpunkter innan dess. Deadline för att inkomma med skriftliga synpunkter sätts till 13 januari och skickas till Jennie Grahn. Arbetsgivaren kommer att överväga fackens synpunkter och ta till sig av de förslag som arbetsgivaren också tycker är bra och presentera ett nytt förslag till förhandling 27 januari 2022.

- 5 KS ärenden

Kommunchefen informerar om ett par punkter som kommer att tas upp på KS 20 december.

- IKT-plan för Älvsbyns kommuns skolverksamhet

Älvsbyns kommuns plan för information och kommunikationsteknik (IKT) innehåller i stort en beskrivning av arbetet med att anpassa skolans verksamheter mot den nationella digitaliseringsstrategin. Ett led i strategin är bland annat att genomföra nationella prov digitalt med start 2024. För att det ska vara genomförbart behöver kommunens plan vara redo att verkställas från och med 2023. Ett exempel på vad arbetsgivaren behöver hitta en lösning på är att alla elever ska kunna ladda sina bärbara datorer, vilket är något som ställer till problem i dagsläget.

Läraryrket hade önskat få vara delaktiga i framtagande av IKT-planen. Till exempel vara med och ta fram en konkret handlingsplan.

Skolchef svarar: baserat på vad KS beslutar den 20/12 får vi arbeta utifrån det.

- *Kostnader för ett fjärde år NIU*

Skolchef har fått i uppdrag av kommunchef att räkna på kostnaden för ett fjärde år för elever som läser nationell idrottsutbildning, NIU, och att lämna in två alternativ: ett som tar sikte på resursförstärkningar och ett som inte påverkar budgetramen. Det är ett 30-tal elever som söker till NIU vilket man måste ta hänsyn till.

- *Uthyrning eller utlåning av kommunens lokaler till allmänhet och/ eller föreningar*

Skolstrategen har fått i uppdrag av kommunchef att utreda förutsättningar för att allmänhet och/eller externa aktörer ska få hyra eller låna kommunens lokaler vid förfrågan. Kommunen saknar i dagsläget riktlinjer och ordningsföreskrifter för hur uthyrningen ska ske och vad som menas med "extern aktör".

Från tjänstepersonsorganisationen ska skolans lokaler inte hyras ut till föreningar och allmänhet, på grund av att det blir för stort avbrott i verksamheterna. Det finns andra lokaler att hyra, till exempel Forum och sammanträdesrum i kommunhuset som kan nyttjas.

- *Utökad investeringsbudget 2022*

Investeringsbudget för 2022 utökas med max 1 000 000 kr för att möjliggöra investering av ett nytt reservkraftaggregat till Ugglans särskilda boende. Nuvarande aggregat är från 60-talet till vilket det finns begränsad tillgång till reservdelar.

- *Utvecklingsplan Kanisområdet*

En utvecklingsplan för Kanisområdet är ett såväl omfattande som viktigt uppdrag. Kommunen kommer be att få utreda frågan under våren 2022 och återkomma med förslag under hösten 2022.

- 6 Övriga frågor

Arbetsmiljökartläggning rektorer

HR-chef informerar att en arbetsmiljökartläggning ska genomföras gällande rektoreernas arbetsmiljö och arbetsbelastning. AMSAB har fått i uppdrag att genomföra arbetsmiljökartläggningen där rektorer, fackliga representanter, skolchef, kommunchef och HR-chef intervjuas. Kartläggningen ska genomföras skyndsamt och ska resultera i förslag på handlingsplan.

Vision frågar om biträdande rektor också deltar.

Skolchef svarar att denne "ligger under" rektorn på Älvåkraskolan och är således inte med.

Förhandling § 11 MBL Förlängning tf. fritid- och kulturchef

Arbetsgivaren föreslår att Maria Thysell tillförordnande som fritids- och kulturchef förlängs till och med 30 juni 2022. Orsaken till att tjänsten inte utannonseras och tillsätts tills vidare är arbetet med bolagsutredningen som ser över ansvarsfördelning mellan kommunen och Älvsbyns fastigheter AB särskilt avseende området fritid. Utredningens resultat kan komma att påverka hur fritid- och kultur organiseras vilket påverkar profil på chef. Utredningen beräknas vara klar senast 30 april 2022.

Vision: Det är flera delar i denna rekrytering. Det är kort om tid att förordnandet går ut i juni, vilket får konsekvenser för de som vikarierar inom berörda verksamheter. Det finns många som funderar och undrar vad som kommer att hända. Ett önskemål är att förlänga förordnandet längre än till sista juni.

Arbetsgivaren föreslår att Maria Thysell förlängs som tillförordnad fritids- och kulturchef till 31 augusti 2022.

Fack godkänner arbetsgivarens förslag och förhandlingen avslutas i enighet.

Förhandling § 11 MBL Tf. ekonomichef

Arbetsgivaren föreslår att Crister Lundgren tillförordnas som ekonomichef under perioden 2022-01-15 till 2022-03-31. Ny ekonomichef är rekryterad men tillträder först 1 april 2022. Under perioden från Ulla Lundbergs pension till dess att ny chef är på plats tillförordnas Crister Lundgren till tf ekonomichef. Crister är idag chef för kommunledningskontoret där ekonomiavdelningen ingår.

Vision kommenterar att det är viktigt att arbetsgivaren försöker planera kompetensförsörjningsbehovet och försöka ha bättre framförhållning. Det är vakanser på både IT-avdelningen och kansliet, det haltar på hela kommunledningskontoret. Att ha det så tillfälligt kan vara okej, men det är som sagt viktigt att planera. Att chef KLK går in som tf ekonomichef innebär ju att han nu ska också ha både medarbetarsamtal och lönesamtal med ekonomiavdelningens personal.

Facken har inga yrkanden.

Förhandlingen avslutas i enighet.

Kommunchef tackar för idag och avslutar dagens sammanträde

Nästa övergripande samverkansgrupp 2022-01-27 kl. 13:00-16:00

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

Annika Jalar
Fysioterapeuterna

Ulrika Hamsch
Vision