



## PROTOKOLL

DATUM

2022-01-27

### Övergripande samverkansgrupp

**Datum:** 2022-01-27

**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  
Mikael Lindblad, bemanningsadministratör

**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:** Mikael Lindblad, Anna-Karin Andersson

**Justerare:**

För arbetsgivaren: Anna Lindberg  
För arbetstagarorganisationerna: Samtliga närvarande

Kommunchef hälsar alla välkomna till dagens sammanträde.

AMSAB inleder med kort information angående fackens deltagande i samband med kommungenomlysningen. Skriftlig information skickas till HR-chef som skickar vidare till fackliga organisationer.

### 1 - 6 Information enligt MBL § 19

**- 1 Återkoppling föregående protokoll**

Inget att återkoppla.

**- 2 Rapportering från verksamhetschefer**

### ***Kommunchef***

#### *Ekonomidagar 10–11 februari – upplägg*

Vid ekonomidagarna kommer en mängd frågor och utmaningar belysas och diskuteras, till exempel hur gör vi Älvsbyn till en attraktiv kommun att leva och bo i? Hur gör vi kommunen till en attraktiv arbetsgivare? Kommunstyrelsen och ledningsgruppen deltar.

#### *Bolagsutredningen – lägesrapport*

Arbetet med bolagsutredningen fortsätter. Kommunen måste nu hantera de slutsatser som PWC kom fram till, till exempel gällande huruvida Älvsbyns Fastigheter är ett allmännyttigt bolag.

#### *Genomlysning av organisationen – lägesrapport*

Arbetet fortsätter. En kommunikationsplan arbetas fram.

#### *Verksamhet nya sim- och sporthallen*

Den nya sim- och sporthallen börjar ta form. Ett ärende går upp till kommunstyrelsen den 31 januari angående driftsform för de olika verksamheterna i sim- och sporthallen. Förslag till kommunstyrelsen blir att ha samtliga verksamheter i egen regi förutom gymverksamheten.

#### *Kostutredning*

Förstudie är gjord av kostchef tillsammans med Älvsbyns Fastigheter. En konsult har anlåtats. Presentation till kommunstyrelsen sker den 31 januari.

#### *Covid-läget i kommunen*

Läget är ansträngt. Omfattande personalfrånvaro i vissa verksamheter gör att kommunen måste ha beredskap på att förflytta personal om situationen förvärras. En handlingsplan för ett sådant scenario förhandlas vid dagens sammanträde. Kallelse och underlag är utskickade inför förhandlingen. Ett separat protokoll upprättas.

I övrigt hänvisar kommunchefen till KS-handlingarna

### ***Barn och fritid***

Skolans verksamheter är påverkade av covid-19, det råder hög frånvaro både bland elever och personal. Inom förskolan är cirka 50% av barnen frånvarande, personalen cirka 22%. Inom grundskolan är många elever smittade av covid-19. Det är stor brist på vikarier i samtliga verksamheter. Skolororganisationens egna krisplaner har uppdaterats.

Meritvärdet för åk 9 är något högre än föregående år, både bland pojkar och flickor. Fortfarande ligger dock meritvärdet lågt och då särskilt flickornas meritvärde. Nationellt så har man uppmärksammat att flickor under pandemiåret sänkt sina meritvärden medan pojkar inte minskat i samma omfattning utan snarare befast tidigare meritvärden.

Vidare informeras att en vikarierande rektor på 25%, Anette Rylén, kommer anställas tillfälligt vid Knut Lundmarkskolan på grund av ordinarie rektors deltidsfrånvaro. Huvudsakliga ansvaret för vikarierande

rektor blir centrala elevhälsan. Detta är informerat om sedan tidigare via mail från skolchef till fackliga organisationer och facken har godkänt att förhandling enligt MBL §11 ej genomförs för denna tillfälliga lösning.

*Läraryrket vill att en risk- och konsekvensanalys görs med anledning av detta. Vision önskar deltagande. Kommunal nöjer sig med information. HR-chef påminner skolchef om att informera Vårdförbundet.*

I övrigt hänvisar skolchefen till KS-handlingarna.

### **Socialtjänsten**

En SÄBO-plats ledig. Fyra personer finns i kön till SÄBO. Fyra nya SÄBO-beslut. Den fjärde smittvägen av Covid-19 påverkar verksamheterna i socialtjänsten ordentligt, den personal och de brukare som blir smittade blir ej lika sjuka som vid tidigare tillfällen, däremot blir det stor påverkan på vår personalbemanning eftersom så många är sjuka eller i karantän. Frånvaron ligger på cirka 15% sett över hela socialtjänsten. Kohortvård och barriärvård bedrivs, men fortsätter läget försämrats kan det bli aktuellt med en covid-enhet. Vaccinationsgraden är hög bland personalen och brukare.

Rekrytering av ny enhetschef inom omsorgen om funktionsnedsatta är klar, ny chef är Tomas Widgren från Boden Tomas har lång erfarenhet som chef inom LSS på boendesidan. Han börjar sin anställning den 23 Mars.

I övrigt hänvisar socialchefen till KS-handlingarna

### **- 3 Skyddskommittén ärenden**

#### *Årlig arbetsmiljörapport*

Årlig arbetsmiljörapport för 2021 är utskickad till samtliga chefer. Specifika frågor för 2021 är att respektive chef ska svara på om man deltagit vid någon utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete under sin tid som chef i Älvsbyns kommun eller tidigare. Frågan ställs i syfte så att HR kan kartlägga chefers utbildning inom arbetsmiljö och anpassa kommande SO-utbildningar. Deadline för årlig arbetsmiljörapport 2021 är 31 januari.

#### *Sjukfrånvarostatistik Q4, se bilaga*

Den totala sjukfrånvaron för Q4 2021 är 7,8 %, en minskning med 1,09 % jämfört med samma period föregående år. Sjukfrånvaron för Q4 motsvarar 474 frånvarotillfällen varav 91 % är kortare frånvaro (upp till 3 veckor) och 9 % motsvarar längre frånvaro. Sjukfrånvaron har minskat för både kvinnor (- 1,37 %) och män (- 0,76 %) under 2021 jämfört med 2020. Sjukfrånvaron för Q4 har minskat inom samtliga verksamheter i Älvsbyns kommun. Den låga sjukfrånvaron inom KS Övrigt kan bero till stor del på att många har kunnat arbeta på distans. Sjukfrånvaron har minskat inom samtliga kvartal under 2021 jämfört med 2020.

Den totala sjukfrånvaron för Älvsbyns kommun för 2021 har minskat med 0,78 % jämfört med 2020.

#### *Utbildning SO och chefer*

Arbetsgivaren planerar att erbjuda en grundläggande arbetsmiljöutbildning för nya skyddsombud och chefer under 2022. HR kommer inom kort att skicka ut offertförfrågan till ett par företag och föra en dialog kring olika upplägg, fysiskt eller digitalt, för att kunna anpassa till covid-19. Arbetsgivaren hoppas på att kunna genomföra utbildningen under våren men kan komma att skjuta på den till hösten, beroende på hur smittspridningen i samhället ser ut framgent.

#### *Medarbetar- och chefsenkät 2022*

Arbetsgivaren kommer under 2022 att genomföra en medarbetar- och chefsenkät. HQN Navigating AB är anlitate för uppdraget likt tidigare år. Enligt tidsplanen som är planerad av HR och HQN kommer medarbetarenkät att skickas ut 21 mars och chefsenkät skickas ut 28 mars.

*Fysioterapeuterna undrar om arbetsgivaren kommer att ha frågor kopplat till distansarbete, något som många medarbetare i dag tillämpar.*

*HR svarar att man inte har hunnit titta närmare på frågebatteriet än, och att det är ett bra förslag som HR tar med sig i det fortsatta arbetet.*

#### *Dialog friskvård*

HR informerar att arbetsgivaren har förlängt svarstiden för dialog på APT från 31 januari till 31 mars. Detta med anledning av hög personalfrånvaro som lett till att många APT flyttats fram.

#### *Info om pågående arbetsmiljökartläggningar*

Det pågår ett flertal olika arbetsmiljökartläggningar/handlingsplaner inom kommunen. Skolchef, socialchef och HR-chef redogör för dessa.

*Läraryrket påpekar att man inget visste om en av de pågående arbetsmiljökartläggningarna (Älvåkraskolan). Vision och Lärarnas Riksförbund påtalar samma sak. Läraryrket önskar deltagande i arbetsmiljökartläggningen.*

*Vision vill vara med i arbetet kring detta då dålig arbetsmiljö på ett arbetsställe kan få konsekvenser för deras medlemmar omän de inte är direkt påverkade i ärendena. Kommunal önskar delta i arbetsmiljökartläggningen på Älvåkraskolan.*

#### **- 4 Information – personalområdet**

##### *Anställningsguiden*

Processen att införa digitala anställningsavtal pågår men har fördröjts. Fördröjningarna rör uppsättning av modulen, vilket systemleverantören ansvarar för.

*Kommunal frågar om de kommer få anställningsavtalen skickade till sig?*

*HR-chef svarar att det inte går rent systemtekniskt, men att arbetsgivaren givetvis behöver hitta rutin för hur saken ska kunna ta del av anställningsavtalen.*

##### *Aterkoppling rökfri arbetstid*

HR-chef har beslutat att inte jobba vidare med förslaget om att införa rökfri arbetstid under 2022. Förslaget pausas och återupptas när möjlighet finns.

#### *Avslutningssamtal utfall 2021*

Totalt slutade cirka 44 anställda under år 2021, avslutningssamtal hölls med hälften. Följsamheten till det nya arbetsmomentet är därmed inte särskilt bra. Anledning tycks vara att chefer antingen glömt bort eller att medarbetaren tackat nej.

*Vision undrar om inte cheferna har nog mycket att göra, är det värt att lägga tiden på medarbetare som väljer att sluta och kan man använda enkäter om man vill få fram synpunkter kring varför anställda väljer att sluta för vidare utvecklingsarbetet på arbetsplatsen?*

*HR-chef svarar att det funnits en stark politisk vilja att införa avslutningssamtal. Dessutom finns flera fördelar med att ha det. Men det kan hända att rutinen ändras i framtiden.*

#### *Sommarrekrytering 2022*

Annons för sommarrekrytering är upplagd och kommer synas på sociala medier. Annonsen ligger ute på hemsidan och platsbanken och kommer även marknadsföras via sociala kanaler. Det är svårt att sja om en prognos inför i år, men vi behöver planera utifrån ett liknande eller värre scenario jämfört med ifjol. Och så klart vidta de åtgärder som finns till förfogande, bl a marknadsföringsinsatser, för att få ett så bra utgångsläge som möjligt inför tillsättandet av sommarvikariaten.

**- PARTSGEMENSAMT ARBETE** angående nytt samverkansavtal, se bilagor  
*Beskrivning: samverkansgruppen inleder dialog utifrån frågeställningarna i bilaga. Förbered dig gärna genom att läsa och reflektera över frågeställningarna innan (gäller både arbetsgivarrepresentanter och fack)*

Punkten stryks och tas istället nästkommande samverkan, som också kommer ske fysiskt i Forsen för att möjliggöra för en bättre dialog.

#### **-5 KS ärenden**

Kommunchef redogör för ett axplock av de ärenden som ska tas av kommunstyrelsens sammanträde den 31 januari, bland annat visselblåsarfunktion.

#### **-6 Övriga frågor**

##### *Hot och våld i socialt arbete – Vision*

Vision tar upp vikten av att arbeta med hot och våld inom socialt arbete, som ju är ett utsatt område där hot och våld kan förekomma med anledning av det arbete som utförs. Vision för en dialog med chef för STIF. Vision delger gärna den rapport som Vision sammanställt på området.

Arbetsgivaren svarar att denne gärna tar del av rapporten.

##### *Återkomst i arbete efter distansarbete – Vision (ej förannmäld punkt)*

Vision påpekar vikten att arbetsgivaren har beredskap för situationer som kan uppstå efter det att medarbetare återkommer till arbetsplatsen efter en längre tid av distansarbete, till exempel att chefer fångar upp den oro som kan förekomma om att bli smittad, nya rutiner mm

HR-chef svarar att man har skickat ut en anvisning till cheferna som till stor del berör det Vision tar upp. HR-chef skickar materialet till Vision via e-mail.

*Frånvaro med anledning av busbållskarantän – (ej föränmäld punkt)*

HR-chef informerar om att det inte finns ersättningsgrund för de fall en anställd behöver vara hemma med anledning av de senaste direktiven från Folkhälsomyndigheten den 21 januari och de ändringar som gjorts gällande testning senaste tiden. För att smittbärrpenning ska fås krävs att förhållningsregler från läkare givits, vilket inte görs om testning enbart sker via självtest. Detta är kvalitetssäkrat med SKR. Det är bra om fackliga organisationer är informerade om detta utifall medlemmar hör av sig.

*Kommunal konstaterar att detta kan innebära att den anställde går på jobbet i alla fall, för att inte tappa lön.*

*Avveckling av konsumentvägledare – Vision (ej föränmäld punkt)*

Vision tar upp det politiska beslutet om att avveckla konsumentvägledare 50% och det faktum att beslutet skulle följas upp. Har detta gjorts och vad kom uppföljningen fram till?

Kommunchef svarar att denne också noterat att beslutet ska följas upp, och återkommer i frågan.

**§ 11 MBL** Rekryteringsriktlinje, *se bilaga*

Arbetsgivaren presenterar det nya förslaget till rekryteringsriktlinje i korthet, riktlinjen har reviderats i enlighet med de synpunkter som revisorerna lämnade efter deras granskning av kommunens anställningsrutiner. Vidare har ett stycke lagts till om hur arbetsgivaren ska hantera nyttjande av rekryteringsföretag. Riktlinjen kommer beslutas vid Personalutskottets nästkommande sammanträde den 23 februari.

*Läraryrket yrkar att ordet funktionshindrade ändras till funktionsvariation.*

*Arbetsgivaren ändrar begreppet i enlighet med Läraryrketets förslag.*

*Läraryrketet frågar om misstankeregister och undrar vad det är.*

*HR-chef svarar att det normalt inte används vid kommunens rekryteringar, men att det ska finnas möjlighet att göra detta för vissa befattningar. Ingen ändring görs i riktlinjen.*

*Vision yrkar att ordet "bör" ändras till "ska" gällande att annons bör ligga ute i 14 dagar.*

*Arbetsgivaren kommer inte ändra riktlinjen enligt Visions förslag.*

*Vision yrkar att utgift för anlåtande av rekryteringsföretag ska belasta ett centralt konto och inte rekryterande verksamhet. Man påpekar att HR-avdelningen stått för den typen av utgifter förut. Vision anser vidare att verksamheter inte ska behöva belastas för eventuella utgifter kopplade till tvister och överenskommelser om avgångsvederlag – detta ska budgeteras och finns på ett centralt konto.*

*HR-chef svarar att HR-avdelningens budget för rekrytering har halverats och att befintlig budget särskilt är till för det arbete som utförs i samarbete med nätverket för kompetensförsörjning i femkanten, där kommunerna tillsammans besöker mässor. Det finns dock andra centrala konton som verksamheter kan nyttja, till exempel arbetsmiljökontot. Kommunchef svarar att*

*verksamheter som använder rekryteringsföretag ska stå för den kostnaden själv, eftersom det är dyrt och ska användas restriktivt – en återhållsambet behöver finnas. Vidare anser inte kommunchef att arbetsgivaren ska budgetera för tvister eller avgångsvederlag.*

*Vision yrkar att offentlighetsprincipen ska stå med i stycket om rekryteringsföretag. Detta för att undvika att man tillämpar privaträttsliga regler och inte offentlighetsprincipen när annan än kommunen sköter rekryteringen.*

*Arbetsgivaren har inget emot att ett förtydligande om ämnet läggs till.*

*Vision ger förslaget att ta bort diskrimineringsgrunderna då de kan ändras. Detta skulle underlätta då arbetsgivaren slipper göra en revidering så fort en diskrimineringsgrund läggs till eller tas bort.*

*Vision yrkar att även månadsanställda ska ha möjlighet att söka tjänster som utannonseras internt. Detta för att alla anställda ska kunna söka interna tjänster oavsett anställningsform. HR-chef svarar att denne kommer fundera på Visions yrkande, men kan ej garantera att ändring görs i enlighet med Visions förslag.*

Förhandlingen avslutas.

Kommunchef tackar för idag och avslutar dagens sammanträde.

**Nästa övergripande samverkansgrupp 2022-03-03 kl. 13:00-16:00**

### **För arbetsgivare**

Anna Lindberg  
Ordförande

### **För arbetstagarorganisationerna**

Linda Hedlin  
Läraryrkesförbundet

Camilla Wallin  
Kommunal

Katarina Nord Aldrin  
Lärarnas Riksförbund

Maud Nilsson  
Vårdförbundet

Miriam Vikström  
Sveriges Arbetsterapeuter

Annika Jalar  
Fysioterapeuterna

Ulrika Hamsch  
Vision