



PROTOKOLL

DATUM

2022-05-19

Övergripande samverkansgrupp

Datum:	2022-05-19
Plats:	Bäcken
Närvarande:	
För arbetsgivaren	Anna Lindberg, kommunchef Robert Cortinovic, socialchef Inger Grankvist, tf skolchef Gun Nilsson, Ekonomichef Anna-Karin Andersson, HR-chef Minna Öqvist, HR-specialist Rebecca Norén, bemanningsansvarig samordnare
För arbetstagar- organisationerna	Britt-Marie Andersson Öberg, Kommunal Katarina Aldrin Nord, Lärarnas Riksförbund Linda Hedlin, Lärarförbundet Miriam Vikström, Sveriges arbetsterapeuter Emma Wiklund, Vision Maud Nilsson, Vårdförbundet
Frånvarande:	Fysioterapeuterna
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

Avveckling av konsumentvägledare – Vision

Vision lyfte frågan under hösten 2021 angående en tjänst som kommunen hade som hanterade budget, skuld och konsumentvägledning. Kommunchefen svarar att Älvsbyns kommun köper tjänsten av Piteå kommun idag. Om man vill komma i kontakt med tjänsten söker man på konsumentvägledare Älvsbyn och länkas till Piteå kommun. Kommunchefen förklarar att tjänsten faller ut väl och arbetsgivaren har inga planer på att avveckla eller förändra tjänsten.

Vision är nöjda med återkopplingen.

- 2 Rapportering från verksamhetschefer

Kommunchef

Genomlysning kommunförvaltning – ev förändringar, tidsplan

Kommunchef informerar om den genomlysning som gjorts av kommunförvaltningen på uppdrag av AMSAB. Kommunchefen beskriver att hon ser en förändring i två steg. Den första förändringen innebär att bilda en stab under kommunchefen fr o m 1 juli 2022, som ekonomi och HR kommer tillhöra från 1 juli och fr o m 1 jan 2023 ska kansliet ingå i samband med att kommunledningskontoret avvecklas 31 december 2022. Det kommer inte att bli någon förändring i den politiska organisationen. Enligt förslaget kommer det att bildas fem verksamhetsområden: skola/utbildning, social verksamhet, drift och service, kultur och fritid och samhällsbyggnad.

Förändringar

- Nomenklatur: Verksamhetsområde (vo) – avdelning – enhet (dock saknas avdelningsnivån i Älvsbyns kommun) samt stab.
- Kommunchefens stab bildas from 1 juli 2022
- HR och ekonomi flyttas till kommunchefens stab from 1 juli 2022
- Kansliet flyttas till kommunchefens stab 1 jan 2023
- Kommunledningskontoret avvecklas 31 december 2022
- Verksamhetsområdet drift och service bildas 1 januari 2023
- Enheten kost och lokalvård delas upp i två enheter och underställs drift och service från 1 jan 2023
- Funktionen landsbygdsutveckling från ÄFAB ingår i verksamhetsområdet samhällsbyggnadsavdelningen 1 jan 2023
- Park- och fritidsverksamheten från ÄFAB ingår i verksamhetsområdet kultur och fritid 1 jan 2023
- Elevhälsan underställs skolchefen 1 jan 2023
- Inre underhåll (vaktmästeri) samordnas med yttre underhåll och inkluderas i uppdragsersättningen för ÄFAB 1 jan 2023
- Namnbyten 1 jan 2023:
 - Skolan benämns verksamhetsområde utbildning
 - Socialtjänsten benämns verksamhetsområde social verksamhet
 - Samhällsbyggnadskontoret byter namn till verksamhetsområde samhällsbyggnad och samhällsutveckling 1 jan 2023
 - Fritid och kulturenheten byter namn till Kultur och fritid 1 jan 2023

Till detta kommer ett antal utredningar att göras under 2022/2023, som bland annat syftar till att utreda vilka funktioner och uppdrag som ska finnas inom olika verksamhetsområden, hur finansiering ska se ut med mera.

Måndag 23/5 informeras KS om de tilltänkta organisationsändringarna enligt dagens redovisning. Under hösten kommer även risk- och konsekvensanalyser genomföras inför varje organisationsförändring. Den första är planerad till 25/5 för HR och ekonomi. Se bilaga för mer information gällande kommungenomlysningen.

Läraryrket undrar hur samverkan är tänkt att se ut framöver mellan socialtjänst och skola.

Skolchef och socialchef svarar att ett arbete är planerat med syfte att hitta vägar för förbättrad samverkan innan man genomför organisatoriska förändringar. Arbetet är en av alla utredningar som planeras under 2022 och 2023.

För mer information gällande kommungenomlysningen, se bilaga.

Budgetprocess 2023 – ny tidsplan

Ekonomichefen berättar att arbetet med budgetprocess 2023 skjuts upp till hösten 2023 då det är många omständigheter som spelar in. Bland annat det osäkra läget i omvärlden, inflationen och vad den kan innebära för kommande lönehöjningar med mera. Ekonomiavdelningen planerar att tydliggöra budgetprocessen så det är tydligt vilka steg som finns och vad de olika stegen innebär. Vidare ska man se över kontoplanen, börja jobba med RS-kodning, strukturera upp mallar och andra stöddokument, samla dessa i ett dokument som ska underlätta för samtliga som involveras i budgetprocessen. Arbetet handlar om att effektivisera så att ekonomiavdelningen kan stötta utåt mot verksamheterna i större utsträckning. Deadline är första kommunfullmäktige i höst i oktober 2022.

Lokalförsörjningsplan Älvsbyns kommun

Kommunchefen informerar att det finns ett eftersatt lokalunderhåll i kommunens fastigheter. Det märks bland annat inom verksamheter som kräver mer anpassade lokaler och skolor som är i behov av grupprum. Arbets sättet är på ett annat sätt i dag än när lokalerna byggdes. Kommunen använder sig inte av internhyror och behöver kunna säkerställa att det finns rätt lokaler. Det är också en arbetsmiljöfråga och ett sätt att bättre kunna möta framtidens utmaningar vad gäller kompetensbehov. Chefer och rektorer kommer därför få i uppdrag att ta fram lokalförsörjningsplan för sina verksamheter. Älvsbyns Fastigheter har inlett arbetet med att ta fram en lista på vilka lokaler som finns. Anneli Vinsa kommer redovisa kartläggning av lokaler under hösten 2022 och därefter påbörjas arbetet med lokalförsörjningsplaner.

Ekonomichefen informerar att införande av internhyror behöver föregås av ett grundligt arbete och sett till en tidsplan så skulle internhyror eventuellt kunna aktualiseras från 2024.

Rekrytering fritid- och kulturchef

Kommunchefen informerar om att sista ansökningsdag var i slutet av april och kommunen har fått in 32 ansökningar totalt varav många intressanta kandidater. Sex personer har intervjuats i dagsläget, eventuellt ska ytterligare en person intervjuas. Samtliga kandidater får svara på samma frågor i ett första skede. Därefter kommer ett par kandidater att kallas till en andra intervju. Vision och kommunal deltar i rekryteringsprocessen.

Skola

Stadieindelning

Skolchefen informerar om att det finns ett gammalt beslut sedan 2016 om stadieindelad skola. Under våren 2022 påbörjades en stadieindelning och det framgick väldigt snabbt att det inte är görbart utan att få för stora konsekvenser. Skolchefen menar att en stadieindelning behöver föregås av en grundlig utredning då det är en stor sak att flytta en verksamhet och arbetet är därmed satt på paus.

IKT-planen

Det blev en återremiss på den påbörjade IKT-planen, vilket gör att arbetet just nu är på paus. Skolchefen förklarar att det är viktigt att det finns rätt förutsättningar i form av till exempel nätverk, el med mera. Arbetsgivaren behöver därför räkna på detaljerna mer grundligt för att kunna presentera en plan som är genomförbar.

Lokalutredning

Skolchefen har fått i uppgift att se över lokaler inom skolan, som ett led i det kommande arbetet med lokalförsörjningsplaner.

Resursfördelningsmodellen

Den nuvarande resursfördelningsmodellen som Älvsbyns kommun har är gammal och behöver ses över, vilket är ett arbete som skolchef och ekonomichef ska göra tillsammans. Det är viktigt att ha en modell som fungerar, inte minst om det startar en friskola i Älvsbyns kommun.

Läraryrket undrar om förskola ska ingå i resursfördelningsmodellen.

Arbetsgivaren svarar att man undersöker frågan och återkopplar i frågan.

Älvåkraskolan – arbetsmiljöutredning

Skolchefen informerar att den arbetsmiljökartläggning som genomförts på Älvåkraskolan av en extern konsult är klar och redovisad till medarbetare och arbetsgivaren. Skolchefen har haft ett par egna intervjuer för att bilda sig en grundlig uppfattning om hur det aktuella läget är. Skolchefen kommer att träffa Älvåkraskolans medarbetare i juni i samband med K-dagarna och presentera förslag till handlingsplan.

Organisation – rektorsområden

Arbetsgivaren informerar att den första åtgärden som kommer att göras gällande organisation och rektorsområden är att lyfta ur Elevhälsan från Knut Lundmarkskolan från 1 januari 2023. Det pågår också rekrytering av biträdande rektorer till Knut Lundmarkskolan och Parkskolan.

I övrigt hänvisar skolchefen till utsända KS-handlingar.

Socialtjänst

Socialchefen informerar att fokus första veckorna i anställningen har varit att bilda en uppfattning om hur alla verksamheter fungerar. Socialchefen berättar att han har en bra uppfattning om det omsorgsarbete som utförs av kommunen, att det håller hög klass.

Älvsbymodellen

Älvsbymodellen är ett viktigt arbete som blivit pausat under pandemin, men som nu ska återupptas. Socialchefen informerar att det är hög tid att arbeta igenom projektet inom hela äldreomsorgen, hemtjänsten och SÄBO. Arbetet kommer att återupptas under hösten 2022. Miriam Vikström kommer att ta över från Veronica Svalenström i rollen som projektledare. Mattias Holmén, enhetschef vid Nyberga, kommer att bistå Miriam i arbetet. Projektet finansieras av stadsbidrag.

Rekrytering enhetschef hemtjänst

Socialchefen informerar om den pågående rekryteringen av enhetschef inom hemtjänsten, där det finns många kvalificerade kandidater. Socialchefen har hittills genomfört sju intervjuer och det är ett pågående arbete. Socialchefen är hoppfull om att rekryteringen är klar inom en snar framtid.

Ersättare Viva

Stina Karlsson blir ny administratör i Viva och ersätter Astrid Engman som går i pension.

Semesterplaneringen

Socialchefen informerar att det för stunden ser okej ut inför sommaren gällande semestervikarier till socialtjänstens verksamheter. Eventuellt kan arbetsgivaren komma att behöva aktivera sommaravtalen, det återstår att se.

Ny grupp inom personlig assistans

Kommunen har fått överta omsorg för en brukare från ett privat assistansbolag. Omsorgen innebär en ny grupp inom personlig assistans, och just nu hyr arbetsgivaren personal under utredning av lokaler med mera.

I övrigt hänvisar socialchefen till utsända KS-handlingar.

- 3 Skyddskommittén ärenden

Återkoppling om friskvårdsdialog

HR-chefen informerar att återkoppling gällande friskvårdsdialog tas vid nästa samverkansträff.

Sjukfrånvarostatistik Q1

HR-specialisten redovisar sjukfrånvarostatistik för första kvartalet 2022. Den totala sjukfrånvaron för 1:a kvartalet 2022 är 9,59 %, en ökning med 3,06 % jämfört med samma period föregående år. Majoriteten av sjukfrånvaron, 93 %, avser kortare frånvaro (1–21 dagar).

Sjukfrånvaron för både kvinnor och män har ökat under 2022 jämfört med 2021 samma period. För kvinnor har sjukfrånvaron ökat med 2,84 % och för män 1,3%.

- 4 Information – personalområdet

Allmän tjänsteplikt

Alla svenska medborgare och övriga som är bosatta i Sverige och som är mellan 16 och 70 år är totalförsvarspliktiga. Frågan har nu blivit högaktuell med tanke om det förändrade säkerhetsläget i Europa och världen. Plikten innebär att en totalförsvarspliktig är skyldig att tjänstgöra inom totalförsvaret antingen som värnpliktig, civilpliktig eller allmänt tjänstepliktig. HR-chef vill höra fackens synpunkter på hur/om vi ska höja medvetenheten gällande allmän tjänsteplikt för kommunens medarbetare, med start hösten 2022.

Flera fack föreslår att arbetsgivaren spelar in en informationsfilm, likt den som gjordes gällande friskvårdsdialogen, som kan visas på APT så att alla medarbetare får samma information.

HR-chefen tar emot synpunkterna och svarar att HR kommer att skapa en informationsvideo som kan presenteras på APT under hösten 2022 i verksamheterna.

Lönekartläggning 2021, se bilaga

Rebecca Norén, bemanningsansvarig samordnare, informerar om lönekartläggning 2021. En kartläggning ska göras en gång per år i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Det som analyseras är bland annat löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Kartläggningen görs i systemet Sysarb där arbetsgivaren tittar på olika nyckeltal. Ett exempel är att det inom personlig assistans finns båda kvinnor och män representerade, och då jämför man för att se om det finns skillnader könen emellan och hur de i så fall kan förklaras. Resultatet för 2021 visar att det inte är några större skillnader från tidigare år. Sett till nyckeltal där man jämför 2020 med 2021 kan man till exempel se att det finns färre grupper 2021 där män tjänar mer än kvinnor. Kvinnors medellön uppgår till 96,9 % av männens. År 2020 uppgick lönekvoten till 96,6 %, vilket innebär att skillnaderna har minskat.

Social hållbarhet status, se bilaga

Information om vad som kommer att hända inom kommunen i frågan. Inga synpunkter från facken.

Chefsfrukost – missbruk

Första chefsfrukosten hölls i april på Polarhotel tillsammans med City Öppenvård. En uppskattad träff bland cheferna som deltog. Det blev många bra och tänkvärda diskussioner. Arbetsgivaren kommer att bjuda in till fler chefsfrukostar under 2022.

Komptid, se bilaga

Informationspunkt från arbetsgivaren. Inga synpunkter från facken.

- 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)

HR-chef framför ett önskemål om att det nya samverkansavtalet ska ersätta MBL §11 och 19.

Läraryrket är villig att ersätta MBL §11 och 19 i samverkansavtalet förutsatt att fackliga parter har fått vara delaktiga från början i en process, och inte bli informerad vid sittande bord.

HR-chef summerar att det inte finns något motstånd till ovan förslag och att arbetet kan gå vidare med föreslagen utgångspunkt.

Läraryrket påtalar att det endast är en vardag att få ta del av underlag som ska presenteras i KS baserat på hur schemaplanering ser ut i dagsläget med samverkansträff på torsdagar och KS på måndagar.

HR-chef uppmanar att alla läser förslag till nytt avtal och ber att återkomma om uppkomna synpunkter. HR-chef presenterar ett nytt förslag till höstens första samverkansträff den 25 augusti.

-5 KS ärenden

Kommunchefen hänvisar till utsända handlingar, och informerar om att följande punkter kommer tas på KS 220523;

- Verksamhetsredovisning
- Delgivningar
- Delegationsrapport
- Kompetensförsörjningsplan
- Deltagande i gemensamt ledningssystem Räddningssamverkan Nord
- Patientsäkerhetsberättelse 2021 - Hälso- och sjukvård i Älvsbyns Kommun
- Rutin för avvikelser, synpunkter och klagomål i verksamhet enligt SOL och LSS
- Rutin för rapportering, utredning och anmälan enligt Lex Sarah
- Riktlinje visselblåsarfunktion
- Policy avseende mark och exploatering
- Revidering av taxa för mark och exploatering
- Justering av taxor vid Kanisbacken och campingen från säsong 2022/2023
- Tilläggsäskanden för 2022
- Delårsrapport per april 2022
- Ansökan om utökat bidrag till Samordningsförbundet Södra Norrbotten för 2023
- Stipendier 2022
- Avsägelse (s) som ersättare i Socialutskottet
- Avtal med Trafikverket med syfte att säkerställa suicidstängsel längs med järnvägen inom Hägnaområdet
- Detaljplan för kolonilottsområde
- Detaljplan för Visträsk industriområde
- Detaljplan för Tuppen 5
- Motion (c) vattenskyddsområden
- Motion (sd) om sandning på gator och gångvägar
- Motion (c) Barn med psykisk ohälsa
- Motion (sd) om återöppnande av Fluxens restaurang till matgästerna
- Motion (sd) om försäljning eller uthyrning av Kananläggningen
- Motion (sd) angående hastigheten inom tätbebyggt område i Älvsbyn

-6 Övriga frågor

Vision chefpolicy

Vision hade tidigare ställt arbetsgivaren frågan om delegation av uppgifter i chefsansvaret.

Arbetsgivaren svarar att det nu pågår ett arbete med att se över chefpolicyn och i den kommer arbetsgivaren att reglera möjligheten för en chef att delegera vissa uppgifter i chefsansvaret.

§ 11 MBL Visselblåsarriktlinje, se bilaga

Arbetsgivaren presenterar det nya förslaget till visselblåsarriktlinje i korthet. HR-chef har hållit fack informerade under processens gång. Arbetsgivare är ålagda att

ha ett system för visselblåsarfunktion. Planen är att ha systemet i drift 31 maj 2022. Visselblåsarfunktionen kan användas för den som vill anmäla ett missförhållande eller där det finns ett allmänintresse. Älvsbyns kommun har direktupphandlat Lantero som tillhandahåller system för anmälan, som gör en första bedömning om det faller inom ramen för visselblåsning. Är det fråga om visselblåsning finns en tydlig processbeskrivning för hur det ska hanteras av arbetsgivaren. Lantero ger vägledning till arbetsgivaren huruvida en inkommen anmälan ska utredas internt eller externt. Huvudregeln ska vara att utreda externt, men det finns undantag där det kan passa bättre att en anmälan hanteras internt. Kommunstyrelsen kommer få en återrapportering av funktionen en gång per år och hur arbetsgivaren åtgärdat eventuella ärenden.

Facken har inga yrkanden.

Förhandlingen avslutas i enighet.

§ 11 MBL Fördelning av arbetsmiljöuppgifter, *se bilaga*

Arbetsgivaren presenterar det reviderade förslaget av fördelning av arbetsmiljöuppgifter. HR-chef informerar om de ändringar och tillägg som gjorts, bland annat ett par scenarios och hur man ska tänka på fördelning av arbetsmiljöuppgifter, samt information gällande arbetsmiljöansvar vid frånvaro.

Läraryrket yrkar på att det behöver tydliggöras att det i bilden som illustrerar fördelningsprocessen blir tydligt att rektor kan fördela arbetsmiljöuppgifter till vice rektor.

HR-chef bifaller yrkandet och lägger till beskrivningen enligt Läraryrketets önskemål.

Förhandlingen avslutas i enighet.

Kommunchef tackar för idag och avslutar dagens sammanträde.

Nästa övergripande samverkansgrupp 2022-08-25 kl. 13:00-16:00

För arbetsgivare

Anna Lindberg
Ordförande

För arbetstagarorganisationerna

Linda Hedlin
Läraryrket
Läraryrket

Britt-Marie Andersson Öberg
Kommunal

Katarina Aldrin Nord
Lärarnas Riksförbund

Miriam Vikström
Sveriges Arbetsterapeuter

Emma Wiklund
Vision

Maud Nilsson
Vårdförbundet