



PROTOKOLL

DATUM

2022-11-03

Övergripande samverkansgrupp

| | |
|--|---|
| Datum: | 2022-11-03 |
| Plats: | Bäcken |
| Närvarande: För arbetsgivaren | Anna Lindberg, kommunchef Robert Cortinovis, socialchef Inger Grankvist, skolchef Crister Lundgren, chef kommunledningskontoret Gun Nilsson, ekonomichef Emelie Gustafsson, vik enhetschef Rebecca Norén, samordnare rekrytering/bemanning Minna Öqvist, HR-specialist |
| För arbetstagar- Organisationerna | Miriam Vikström, Sveriges arbetsterapeuter Emma Wiklund, Vision |
| Frånvarande: | Anna-Karin Andersson, HR-chef Camilla Wallin, Kommunal Annika Jalar, Fysioterapeuterna Maud Nilsson, Vårdförbundet Linda Hedlin, Lärarförbundet Katarina Aldrin Nord, Lärarnas Riksförbund |
| 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

Vid förra samverkansträffen informerade arbetsgivaren om status kring simhallen. Då var ingenting klart gällande drift av simhallen, men beslut har nu tagits att drift inte ska läggas ut på entreprenad, utan ska skötas av kultur och fritid inom kommunen.

Vid förra samverkan fanns det fundering från fackligt håll kring socialchefens tankar och eventuell oro gällande brist på undersköterskor. Skolchef informerar vid dagens samverkansträff att arbetsgivaren undersöker möjligheter till att bedriva vård- och omsorgsprogrammet som lärlingsutbildning vid Älvsbyns gymnasium, på samma sätt som det görs på bland andra på bygg- och elprogrammen. Arbetsgivarens förhoppning är att det ska locka fler elever att söka sig till vård- och omsorgsyrken.

Vision och Sveriges arbetsterapeuter svarar att det är en mycket positiv nyhet som de ser fram emot att bära mer om framöver.

Vid föregående samverkan diskuterades vilken roll och vilka beslut som samverkansgruppen i rollen som skyddskommitté ska ta, exempelvis hur tillbudsrapportering ska gå till. Arbetsgivaren har sedan tidigare informerat fackliga parter om att tanken är att IA-systemet via AFA Försäkring ska implementeras, vilket är ett kostnadsfritt system som möjliggör digital rapportering. HR kommer att börja titta på systemet under början av 2023. Skolchef informerar att skolan använder draftit för rapportering av tillbud. Skolchef kommer att skicka rapport till HR på inkomna rapporter i draftit så att HR kan presentera en samlad bild av de händelser och tillbud som inträffat i kommunens verksamheter.

- 2 Rapportering från verksamhetschefer

Kommunchef

Omorganisation – aktuellt läge

De olika utredningsuppdragen som tidigare presenterats är fortsatt pågående. Från 1 januari 2023 går kommunledningskontoret (KLK) i graven och kansliavdelning inrättas. En informationsträff med nuvarande medarbetare vid kansliet samt de funktioner som planeras att flyttas över till kansliet har hållits. Kommunchefen informerar att inrättande av kansliavdelningen kommer att göras i två steg. Den 1 januari flyttar nuvarande medarbetare vid KLK över till kansliet samt kommunens integrationssamordnare som i dagsläget är placerad vid Kompetenscentrum. Medarbetare vid nuvarande IT-avdelningen och Medborgarservice följer med Crister Lundgren till VO Drift och service.

I ett andra steg, senast 1 juli, är tanken att andra funktioner ska flyttas över till kansliavdelningen. Berörda medarbetare och chefer är informerade om processen.

Sedan kommer också samhällsbyggnadsenheten att ta över funktionen landsbygdsutveckling den 1 januari 2023. Funktionen är för närvarande placerad vid kultur och fritid. Jobbhälsan har anlåtats för att göra risk- och konsekvensanalys för kommande organisationsförändringar.

Vaktmästeritjänster

Precis som arbetsgivaren misstänkt så har det inte gått smärtfritt sedan avtalet med Jobbcentralen upphörde. Tanken är att fastighetsbolaget ska ta över dessa tjänster, men eftersom bolaget inte har resurserna i dagsläget har de behövt rekrytera. Fastighetsbolaget har nu rekryterat tre nya medarbetare som ska hjälpa kommunen med vaktmästeritjänster framgent. Skottning och sandning är löst nu för verksamheter inom såväl skola som socialtjänst tills vidare. Arbetsgivaren kommer att information mer inom kort.

Ekonomichef

Budget 2023–2025 (se bif.)

Ekonomichef presenterar budget för 2023–2025 och förklarar att en orolig omvärld med krig i närområdet, ökade elkostnader, ökade livsmedelspriser, hög inflation, höjda räntor och pensioner, påverkar den budget som sätts.

Ekonomichef presenterar olika beräkningstal, bland annat beräknad lönerevisionssumma för åren 2023–2025 som baseras på timlönestatistiken från SKR. Beräknad lönerevisionssumma för 2023 är 3,3 %. Beräknad kostnadskompensation (baseras på prisindex för kommunal verksamhet) för 2023 är 4,1 %. Beräknat preliminärt PO för 2023 samt 2024–2025 från SKR för 2023 är 44,53 %.

Skattesats för 2023 blir 22,45 och därmed oförändrad från föregående år. Internränta för 2023 är 2,0 %. 7929 är beräknad befolkningsutveckling för 2023, dvs en minskning.

Ekonomichef förklarar att den i särklass största posten för arbetsgivaren är kostnader kopplat till pension i och med det nya avtalet AKAP-KR som införs från 2023. Inflationen bidrar också till att pensionskostnaderna stiger.

Driftäskande, förslag på tilläggsbudget, landar för 2023 på drygt 12,5 mkr varav drygt 10 mkr är för den nya simhallen. Nytt för 2023 är att budget sätts efter verksamhetsramar. Ekonomichefen informerar att kommunens resultatutjämningsreserv kan komma att behöva nyttjas. En generell besparing är satt till 5 mkr per år 2023–2025, beräknat på ett budgeterat minusresultat för 2023 på drygt 20,9 mkr. Detta är nuvarande budgetutskotts förslag, kan bli nya medlemmar i budgetutskottet framöver beroende på hur det kommunala styret kommer att se ut kommande år.

Arbetskläder förskola

Ekonomichef uppdaterar i frågan gällande arbetskläder för personal inom förskola. Det grundas i en önskan från politiken och arbetsgivaren bedömde att en riktlinje behövde tas fram för att lägga en god grund. En riktlinje är framtagen samt anvisningar för förskolan. Anvisningar ska tas fram för samtliga verksamheter som omfattas av arbetskläder. Kommunen har tecknat avtal med Grolls, ett företag med god erfarenhet från bland annat arbete gentemot Piteå kommun. Rektorer från förskolorna hälsar att det hittills har fungerat väldigt bra, och det finns en plan inom respektive verksamheter för hur och när arbetskläderna ska levereras.

Arbetskläder SÄBO

Emelie Gustafsson, vikarierande enhetschef, informerar att medarbetare inom SÄBO kommer att kunna prova kläder och skor under perioden 8–18/11. Den första leveransen är beräknad komma innan jul, och fakturering kommer att ske i december och januari.

I övrigt hänvisar kommunchef till utsända KS-handlingar.

Skolchef

Utredningsuppdrag

Skolchef informerar att beslut sedan tidigare är fattat gällande att lyfta bort

elevhälsan från enskild rektor där den för närvarande är placerad. Skolchef menar att det finns många vinster i att ha elevhälsan centraliserad, bland annat att det möjliggör samverkan med socialtjänsten. Arbetsgivaren ser det som en kvalitetssäkring.

Sveriges arbetsterapeuter frågar om arbetsgivaren ser behov av att införa andra professioner till elevhälsan? Arbetsterapeuter får ofta frågor från elevhälsan utifrån deras profession.

Skolchef svarar att man inte har tittat på det i dagsläget, men att det är mycket möjligt att det behöver ses över på sikt.

Sveriges arbetsterapeuter frågar hur arbetsgivaren ser på lärlingstid vid ett eventuellt inrättande av ett nytt lärlingsprogram inom vård- och omsorg?

Socialchef svarar att det är en förutsättning att kunna erbjuda lärlingsplats i Älvsbyns kommuns verksamheter. Det är 16 platser förhandlade till vård- och omsorgsprogrammet och just nu utreds möjlighet att ta emot lärlingar i verksamheterna, för att kunna ta ställning till huruvida lärlingsprogrammet kan genomföras.

Socialchef förtydligar att det inte handlar om att verka tveksam till att skapa ett lärlingsprogram, utan att utreda och skapa de bästa förutsättningarna för att kunna erbjuda rätt utbildning till eleverna.

I övrigt hänvisar skolchef till utsända KS-handlingar.

Socialchef

Utredningsuppdrag

Socialchef informerar att de många utredningsuppdragen fortlöper, och att de större och tyngre angrips först. Hur organisation av STIF ska se ut är det klart största uppdraget. Socialchefens nuvarande uppfattning är att förändringar behöver göras, exempelvis att renodla myndighetsutövning till en enhet. I dagsläget är STIF en stor organisation som spänner över för många områden.

Vidare förklarar socialchefen att alla uppdrag som inte är myndighetsutövning också behöver hanteras. Frågor som undersöks är hur/på vilket sätt arbetsgivaren kan få samordningsvinster? Skulle öppenvården kunna stärka elevhälsan i någon form av nära organisation? Var ska funktionen bostadsanpassning placeras organisatoriskt? I dagsläget tar arbetsgivaren resurser från HSV till det i stor utsträckning.

Socialchefen förklarar att det inte finns något färdigt förslag ännu, men att planen är att ett förslag ska presenteras till kommunchef före uppsatt deadline, och när arbetsgivaren har ett färdigt förslag kommer fackliga organisationer att kallas till förhandling.

Covid-19

Covidläget är just nu lugnt i kommunens verksamheter. Nu pågår vaccinomgång 5, samtidigt som arbetet med att erbjuda influensavaccin påbörjas.

Älvsbymodellen

Fortsatt pågår workshops varje vecka i Älvsbymodellen för verksamheter inom äldreomsorgen. Socialchef säger att det läggs väldigt mycket tid läggs på detta, att det går framåt och ska vara klart till jul. Just nu pågår planering för hur det ska arbetas med Älvsbymodellen framöver. Socialchefen vill gå vidare med omsorgen i ett nästa steg. En extern konsult är inkopplad och håller i alla workshops.

Rekrytering

Det pågår rekrytering av enhetschef till hemtjänstområde 1. Emelie Gustafsson är vikarierande chef till rekryteringen är klar. En intervjuomgång är gjord och i nästa steg kommer 4 kandidater att intervjuas. Det finns många bra kandidater vilket arbetsgivaren ser positivt på.

Inspektion IVO

En inspektion har genomförts av IVO som intervjuat personal. Det är en del av en nationell inspektion. Arbetsgivaren får återkoppling på vad inspektionen resulterat i framöver och kommer att återkoppla det i övergripande samverkansgruppen.

Heltidsresan

Socialchefen tittar närmare på heltidsresan och olika aspekter kopplat till det. Hur mycket vikarier använder arbetsgivaren, kopplat till bemanning? Arbetsgivaren har stora kostnader för timvikarier framför allt inom äldreomsorgen. Skulle det gå att växla kostnader för timvikarier mot fasta rader? Något som skulle vara bra för såväl kvalitet som kontinuitet. Socialchefen vill prova det under en period för att kunna utvärdera och söker bidrag för att kunna genomföra det. Socialchef kommer att hålla fackliga organisationer informerade löpande.

I övrigt hänvisar socialchef till utsända KS-handlingar.

- 3 Skyddskommittén ärenden

Medarbetarenkät 2022 – resultat

En medarbetarenkät från HQN Navigating genomfördes under mars-april våren 2022. Medarbetare med tillsvidareanställning och skollagsanställning fick svara på enkäten, vilket resulterade i rekord gällande svarsfrekvens - 81 % för hela Älvsbyns kommun. Enkäten var utformad med samma frågor som 2019 med en tilläggsfråga om distansarbete, som införts i kommunen sedan förra enkäten. För att som chef/rektorer få ett eget resultat krävdes 60 % svarsfrekvens, vilket samtliga fick. Majoriteten av frågorna i enkäten fick högre värden jämfört med 2019. Meningsfullt arbete, förtroende för närmaste chef, god stämning, utbyte av information samt möjlighet till utveckling och kompetens fick alla höga värden. Frågor där resultatet skiljer sig mellan verksamheter är upplevelse av balans mellan arbete och fritid, möjlighet till friskvård, sjukfrånvaro och återhämtning. Attraktivitet, lön och strategiarbete är frågor som fått lägre värden, vilket enligt HQN tenderar att vara generella utvecklingsområden för kommuner i stort.

HR har presenterat det övergripande resultatet vid en enhetschefsträff i augusti och arbetet med respektive resultat för att ta fram en handlingsplan är i full gång i verksamheterna. Deadline på att lämna in handlingsplan är satt till 221231.

Sjukfrånvarostatistik Q3

HR-specialist redovisar sjukfrånvarostatistik för tredje kvartalet 2022. Den totala

sjukfrånvaron för Q3 är 5,17 %, en minskning med 0,37 % jämfört med samma period föregående år. Majoriteten av sjukfrånvaron, 86 %, avser kortare frånvaro (1–21 dagar). Sjukfrånvaron för kvinnor har minskat med 0,56 % jämfört med samma period 2021, och männens sjukfrånvaro har ökat med 0,81 % samma period. Sett till avdelningsnivå så är det framför allt avdelningar inom förskola som har haft en högre frånvaro under Q3. Inom socialtjänstens verksamheter är det omsorgen och hemtjänst-grupper som har högre frånvaro. Även någon grupp inom SÄBO.

Vid senaste samverkan 22/9 beslutades att HR skulle ta fram fördjupad sjukfrånvarostatistik för alla skolans verksamheter och skicka det till skolchef, som sedan ansvarar för att ta dialog med rektorer och fackliga representanter som ett första steg. Detta är gjort och arbetsgivaren vill fortsättningsvis betona att det krävs god samverkan och dialog mellan arbetsgivare och fackliga organisationer för att hitta vägar framåt gällande skolans sjukfrånvarostatistik.

- 4 Information – personalområdet

Löneöversyn 2023

Arbetsgivaren informerar om att tidsplan för löneöversyn 2023 inte innebär några stora förändringar från föregående år. För att skapa bra förutsättningar för chefer/rektorer har HR i tidsplanen tagit till en månad i tidsplanen. Tidsplanen anger att arbetsgivaren avser utbetalning av ny lön i maj med retroaktivt från 1 april. Lönesamtal kan inledas redan nu utifrån lönekriterierna, men det lönesättande samtalet kan inte hållas innan arbetsgivaren vet vilka belopp som finns att arbeta med. Arbetsgivaren vill skapa större delaktighet för chefer/rektorer, och har därför bjudits in till träff för att få lämna synpunkter på om de ser något särskilt som de skulle vilja satsa på.

Inbjudan har skickats till samtliga chefer och rektorer gällande en fördjupad genomgång av löneöversynsprocessen den 8 december, vilket är en aktivitet som inte syns i tidsplanen.

Anställningsguiden – status

Arbetsgivaren informerar att arbetet är i full gång med referensgruppen som består av fem chefer som testar anställningsguiden, och hittills är responsen övervägande bra. Arbetsgivaren väntar fortfarande på vissa justeringar från Visma, bland annat anställningsavtalet som gjorts om på grund av ändringar i lagen om anställningsskydd (LAS). Planen är att anställningsguiden ska vara sjösatt och användas av samtliga verksamheter från och med januari 2023.

Arbetsgivaren undrar hur facken önskar få delgivning av nya anställningar, då det inte längre kommer att skrivas anställningsavtal på papper. Arbetsgivaren föreslår att HR gör en sammanställning per månad och skickar till respektive fack med nyanställda medarbetare.

Sveriges arbetsterapeuter och Vision tycker att det är bra idé.

Arbetsgivaren beslutar att testa det förslaget och utvärderar efter en tid hur det fungerar.

Aterkoppling om friskvårdsdialog

HR-specialist informerar att arbetet kring friskvårdsdialogen fortsätter. Den sammanställning som HR tidigare gjort har fungerat som underlag i framtagande av förslag på framtidens friskvård. Tankar och förslag har presenterats av HR under hösten i ledningsgrupp, vid enhetschefsträff och nu i övergripande samverkansgrupp. Det som just nu övervägs är om framtidens friskvård ska innefatta både friskvårdstimme och bidrag eller inte? Är det rimligt att fortsätta med ”kommunhusmassagen”? Kan arbetsgivaren erbjuda möjlighet att simma på det nya badhuset? Ska arbetsgivaren göra friskvården mer aktivitetsbaserad, som kan anpassas efter önskemål, behov och utmaningar som kommunen står inför?

Arbetsgivaren har kallat samtliga fack till förhandling den 23/11 där ett förslag kommer att presenteras, med mål att PU ska ta beslut 7/12.

-5 KS ärenden

Kommunchefen hänvisar till utsända handlingar, och informerar om ett par punkter kommer tas på KS 221107;

- *Ny förskola på centralorten*
Arbetsgivaren ska fortsätta att utreda lokalisering av en ny förskola med 5–7 avdelningar på centralorten. Utredningen syftar till att bedöma nuvarande förslag om att flytta verksamheten på Åsens förskola till bottenvåningen på Nyberga. Avgörande för arbetsgivarens utredning är att beslut tas gällande en strategisk lokalförsörjningsplan.
- *Digitala förutsättningar för genomförandet av de digitala nationella proven*
Arbetsgivaren behöver se över digital infrastruktur och digitala enheter för att bedöma vilka förutsättningar som finns för genomförande av digitala nationella prov vid Älvsbyns kommun.
- *Samverkansavtal Fyrkantens gymnasiesamverkan*
Förslag om fortsatt samverkan gällande kommunal gymnasieutbildning i fyrkanten (Boden, Luleå, Piteå och Älvsbyn). Nämnda kommuner har haft denna samverkan sedan 2007 och det nya samverkansavtalet gäller från och med 2023-01-01.
- *Utförande av familjerättsverksamhet i Älvsbyns kommun*
Älvsbyns kommun avser att upprätta en överenskommelse gällande samverkan med Arvidsjaurs kommun. Familjerättsverksamhet hanterar svåra ärenden som kräver specifik kompetens som är svår att rekrytera. Samverkan avser gemensam drift av familjerättsverksamhet och avtalstiden ska vara 1 år med möjlighet till förlängning ytterligare 1 år.
- *Riktlinje Nationella patientöversikten NPÖ*
Nationell patientöversikt (NPÖ) är en elektronisk tjänst som möjliggör för legitimerad personal hos olika vårdgivare att, med patientens samtycke, få direktåtkomst till delar av varandras journaluppgifter. Arbetsgivaren behöver ta fram riktlinjer för att kunna omfattas av NPÖ.

- *Riktlinje hantering av farligt avfall HSV och Elevhälsa Älvsbyn*
Älvsbyns kommun har en ny leverantör för hämtning och bränning av farligt avfall. I samband med att nya avtal upprättas behöver arbetsgivaren nya riktlinjer tas fram som syftar till en säker hantering av riskavfall och en hantering som följer gällande lagstiftning.

-6 Övriga frågor

Projekt växelbyte

Arbetsgivaren gör ett växelbyte i syfte att öka tillgängligheten, ett projekt som påverkar alla anställda i kommunen. Den 9 november byter kommunen telefonväxel vilket innebär att kommunens växel blir molnbaserad/digital. Alla fasta telefoner och faxar kommer tas bort, med undantag STIF och kommunhuset som kommer att ha kvar varsin fax. De fasta telefoner som blir kvar har redan blivit ersatta av mobiler. På alvsbyn.se under manualer och instruktioner finns mer information under rubriken "Projekt växelbyte" med allt man behöver veta för att genomföra bytet på sin telefon.

Fordon hemtjänsten

Arbetsgivaren tecknade ett nytt avtal med Norrlands bil hösten 2021. En beställning på 13 nya bilar gjordes, och bilarna levererades förra veckan. Vid leveransen uppdagades att det är fel motor som har levererats på de 13 bilarna. Det är dieslbilar som har levererats trots att avtalet som skrivits är tydlig med att arbetsgivaren beställt bensin- och/eller hybridbilar. Norrlands bil har tagit på sig detta och ska åtgärda missen, vilket kommer medföra störning i driften då arbetsgivaren behöver göra en ny beställning. Det kostar inte kommunen något extra men kommer att dröja innan de korrekta bilarna är på plats. Arbetsgivaren uppskattar att den nya beställningen kan levereras runt halvårsskiftet/hösten 2023.

Kommunchef tackar för idag och avslutar dagens sammanträde.

Nästa övergripande samverkansgrupp 2022-12-15 kl. 13:00-16:00

För arbetsgivare

Anna Lindberg
Ordförande

För arbetstagarorganisationerna

Miriam Vikström
Sveriges Arbetsterapeuter

Emma Wiklund
Vision