



PROTOKOLL

DATUM

2023-01-26

Övergripande samverkansgrupp

Datum:	2023-01-26
Plats:	Bäcken
Närvarande:	
För arbetsgivaren	Anna Lindberg, kommunchef Robert Cortinovic, socialchef Inger Grankvist, skolchef Minna Öqvist, HR-specialist
För arbetstagar- Organisationerna	Miriam Vikström, Sveriges arbetsterapeuter Linda Hedlin, Sveriges Lärare Anneli Lundström, Sveriges Skolledare Camilla Wallin, Kommunal Ann-Marie Notelid, Vårdförbundet Annika Jalar, Fysioterapeuterna
Frånvarande:	Anna-Karin Andersson, HR-chef Emma Wiklund, 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

Rev protokoll

I föregående protokoll informerade skolchef om förslaget att samordna kompetenscentrum och gymnasiet med en gemensam rektor. Vidare framgick det av protokollet att det kommer finnas behov av att anställa en biträdande rektor. Arbetsgivaren vill revidera den skrivelsen och förtydligar att det är rektor för kompetenscentrum och gymnasiet som beslutar om det ska finnas en biträdande rektor i sin inre organisation.

Sveriges lärare: i föregående protokoll benämns skolchef felaktigt som tf enhetschef för elevhälsan.

Arbetsgivaren svarar att det ska vara enhetschef och noterar justeringen.

- 2 Rapportering från verksamhetschefer

Kommunchef

- *Omorganisation – vad är kvar att göra under 2023*

Kommunchef informerar att kanslichef och integrationssamordnare är överflyttade och på plats. Arbetsgivaren har fortsatt dialog med skolchef och samhällsbyggnadsenheten gällande kommande flyttar till kansliet, med målsättning att vara klar till halvårsskiftet 2023. Fr o m 1 januari är landsbygdsutveckling överflyttad till samhällsbyggnadsenheten.

Park och fritid är numera en del av Kultur och fritid. Arbetsledare för Park och fritid, Lars Nyberg, och Magnus Norberg, kultur- och fritidschef, har flyttat in på kontor i kommunhuset. Simverksamheten planeras öppna vecka 11. Arbetsgivaren har tillsammans med fack genomfört intervjuer för de sex tjänster som annonserats till Älvsbyns sportcenter. Nu genomförs simtester och undersökningar för aktuella kandidater. Kommunchef informerar att tilldelning av gym på Älvsbyns sportcenter kommer att beslutas vid KS sammanträde 30/1.

Nya VO Drift och service med Crister Lundgren som chef är uppstartat sedan årsskiftet. Kost och lokalvård är numera delad i två verksamheter och ligger båda under drift och service, tillsammans med medborgarservice och IT- och verksamhetsutveckling.

Crister har fått två utredningsuppdrag varav det ena innefattar säkerhet- och beredskapsfrågor och det andra uppdraget är att utreda bilpool. Det sistnämnda utreds tillsammans med ekonomiavdelningen där de bland annat ser över hur finansiering av bilpool skulle kunna se ut. Utredningsuppdragen ska redovisas hösten 2023.

- *Budget 2023 och hantering spar*

Budget 2023 innebär ett spar på totalt 10 miljoner kronor på kommunens ramar. Nettokostnadavvikelser har dragits bort och i summan är ett generellt spar inräknat.

- *Ny förskola på centralorten – aktuellt läge*

De nya politiker som tillträdde 1 januari 2023 kommer in sent i en process som pågått under många år. Politikerna efterfrågar en byggnadsteknisk utredning för Åsens förskola för att kunna ta beslut om byggnaden ska rustas upp eller rivas.

- *HR-chef rekrytering/ hantering*

HR-chef slutar i början av mars och kommunchef informerar att det ska påbörjas rekrytering av ny HR-chef inom kort. Kommunchef går in som tf HR-chef tills vidare.

Kommunal frågar om de kommer att bli involverade i rekryteringen.

Kommunchefen att det kommer fackliga organisationer att bli.

I övrigt hänvisar kommunchef till utsända KS-handlingar.

Skolchef

- Ny avdelning till Åsens förskoleområde

Skolchef informerar att det är många små barn som under februari ska skolas in på centralortens förskolor. Smörblomman, en ny tillfällig avdelning inom Åsens förskoleområde kommer att öppnas inom kort. Där ska 11 stycken barn i åldern 1–2 skolas in.

- Utredningsuppdrag

Ett av kommunchefens uppdrag till skolchef är att se över rektorsorganisationen. AMSABs utredning kring rektorernas arbetsmiljö pekar bland annat på att 50 % rektor, inte är en bra lösning och man har börjat titta på alternativa lösningar i skolans ledningsgrupp. Utredning ska vara klar 28 februari och verkställt till läsåret 23/24.

- Utbildningsinsats inom civilförvar, kris och beredskap

På rektorskonferensen tidigare idag har rektorsgruppen träffat räddningstjänsten i syfte att ta del av ett arbete som Piteå gjort gällande utbildningsinsats för att förbereda elever på civilförvar, kris och beredskap.

Sveriges lärare undrar om det går att inkludera lärare i utbildningen.

Skolchef svarar att utbildningsmaterialet är skapat för elever. Det kommer att komma andra utbildningsinsatser för lärare framöver, bland annat HLR.

- Handlingsplan problematisk frånvaro

Skolchef ser över ny handlingsplan kring problematisk frånvaro enligt motion från L. Tittar även på rutiner för skolbevakning.

- Administrativt elevsystem

Skolans administrativa elevsystem upphör att fungera den 1 januari 2025. Arbetsgivaren har tagit in en konsult från Skylite vars uppdrag är att skapa en bild av nuläget och utifrån det ta fram en projektplan.

I övrigt hänvisar skolchef till utsända KS-handlingar.

Socialchef

- Pågående rekrytering av enhetschef STIF

Annonseringstid för rekrytering av enhetschef till STIF har blivit 15 februari förlängd. Hittills har det inkommit sex sökande varav ingen sökande som uppfyller kraven. Beroende på utfall av den förlängda annonseringen så kan arbetsgivaren behöva tänka om i rekryteringen.

- Covid-utbrott Ugglan

Det har i närtid varit utbrott av covid-19 på Ugglands särskilda boende bland boende och personal. Man har dock kunnat konstatera att boende inte blir sjuka i samma utsträckning som tidigare.

- Arbete och planering inför sommaren

Socialchef informerar att det är ett pågående arbete på alla enheter. Arbetsgivarens utgångspunkt är att det ska vara två semesterperioder. I slutet av februari/början av mars ska det vara klart. Socialchef tar in önskemål nu. Förslag om två semesterperioder skulle innebära att period ett är 21/6-18/7 och period två 19/7-15/8. Arbetsgivaren ser även över bonus och sommarförmåner och ett förslag ska vara klart i slutet av februari.

Sveriges arbetsterapeuter uppmärksammar arbetsgivaren på att den samlingsannons som är publicerad inför sommaren riskerar att gå miste om ansökningar pga att sökningar faller bort. Söker man t ex på undersköterska eller arbetsterapeut får man inga sökträffar i Älvsbyns kommun, vilket troligtvis beror på att det är en samlingsannons.

Arbetsgivaren svarar att det vore olyckligt att gå miste om eventuella kandidater pga detta och ska kolla upp det.

- *Time care*

Socialchef informerar att arbetsgivaren ser över två intressanta moduler att införa. Modulerna, time care controller och time care bemanningsassistent, skulle vara till för chefer, samordnare och bemanningen och innebär att man skulle kunna följa och se bemanningsekonomi baserat på schemaläggning, resursplanering osv. Arbetsgivaren har tidigare haft ett system, Jotib, vilket inte är integrerat med kommunens ekonomisystem. Time care är integrerat med ekonomisystemet och chefer har själva lyft detta som förslag. Arbetsgivaren kommer att göra en förstudie med Mattias Holmén som ansvarig. En samordnare ingår i förstudien och ska testa modulerna och gemensamt ska de sedan utbilda chefer och samordnare under februari och mars. Funkar det väl ska det tas in i april. Priset för modulerna är halva kostnaden mot för vad Jotib kostat.

- *Samverkansavtal familjerätt*

Samverkansavtal med Arvidsjaur gällande familjerätt är nu igång och känns mycket bra. Arbetsgivaren ser det som en resurs som känns bra att kunna erbjuda.

- *Älvsbymodellen*

Pågående utbildning av Älvsbymodellen fortlöper. Nästa steg är att ta in personal för omsorgen om funktionshindrade under 2023. Under våren utbildas chefer och under hösten medarbetare. Utbildningsinsatsen finansieras via stadsbidrag.

Sveriges lärare upplever att lärarassistenter inom skolan hamnar utanför denna utbildningsinsats, trots att de delvis arbetar på samma arbetsplats som övrig personal inom socialtjänsten som utbildas, och undrar hur arbetsgivaren ser på det.

Socialchef svarar att det är en komplex situation, men att dessa stadsbidrag är riktade mot socialtjänsten och att avgränsningen är gjord därefter.

Sveriges lärare: till exempel så arbetar lärarassistenter med barnen på Regnbågen fast inom ramen för skolan.

Socialchef svarar att han tar med sig frågan och undersöker det och säger att det kan vara ett område att arbeta vidare med och frågar hur många lärarassistenter det rör det sig om.

Sveriges lärare svarar att det rör sig om 3–4 lärarassistenter. Ett önskemål är att arbetsgivaren undersöker möjligheten att göra en satsning för skolan.

Socialchef svarar att han ska undersöka detta närmare och återkommer längre fram.

I övrigt hänvisar socialchef till utsända KS-handlingar.

- 3 Skyddskommittén ärenden

- Sjukfrånvarostatistik Q4 + helår 2022

Den totala sjukfrånvaron för fjärde kvartalet 2022 är 7,08 %, en minskning med 0,72 % jämfört med samma period föregående år. Inom skolans verksamheter ses en markant ökning med 4,19 % sedan kvartal tre 2022.

Den totala sjukfrånvaron under 2022 är 7,37 %, en ökning med 0,37 % jämfört med 2021. Sjukfrånvaron för både kvinnor och män har minskat under fjärde kvartalet 2022 jämfört med samma period 2021. Skillnaderna i kvinnor och mäns sjukfrånvaro mellan 2022 och 2021 är marginell.

Under fjärde kvartalets sjukfrånvarostatistik finns det ett par verksamheter som utmärker sig i hög frånvaro, bland annat fritidspersonal på KLS, Park och Vidselskolan som alla har en frånvaro som överstiger 20 %. Samtliga förskoleområden har en sjukfrånvaro mellan 11–15 %.

Enligt siffror från Försäkringskassan ligger sjukpenningtalet i Älvsbyn på 9,8 % i december månad. Siffran inkluderar samtliga arbetsgivare i Älvsbyn och sjukpenningtalet anger antalet dagar som en person i snitt är sjuk. Sjukpenningtalet ökar enligt FK i de flesta kommuner runt om i landet, medan det legat stabilt i Älvsbyn under en längre tid. Älvsbyn har det femte lägsta sjukpenningtalet i Norrbotten. Endast Kiruna, Luleå, Pajala och Jokkmokk ligger lägre.

Enligt siffror uttagna i december 2022 hade FK 38 pågående sjukfall från Älvsbyns kommun, varav 36 är kvinnor och 2 män. Sjukfallen är främst kopplat till diagnoser kopplat till psykisk ohälsa och rörelseorgan. Majoriteten av sjukfallen finns inom åldersintervallen 50–59 år och 40–49 år. Av de pågående sjukfallen är 37 % inom de första 90 dagarna av rehabiliteringskedjan och 18 % har pågått längre än 2 år (> 730 dagar).

HR-specialist ställer frågan till facken om man önskar få sjukfrånvaro redovisat på annat sätt än som i nuvarande format, med tanke på den nya organisationen med nya VO-områden.

Samtliga är överens om vikten att kunna ta del av statistik uppdelat i kort- och långtidsjukskrivning.

Facken får lämna önskemål till nästa samverkan 23/2 på hur arbetsgivaren kan presentera sjukfrånvaro.

- Tillbudsrapportering

109 inkomna tillbud under 2022, varav 82 stycken (75%) är kopplat till hot och våld. Majoriteten (72 %) av tillbud hot och våld har skett i verksamheter inom Äldreomsorgen, men också inom skolans verksamheter och stöd till individ och

familj.

Inom Äldreomsorgen är det i situationer som innefattat intimitet, förflyttning samt på-/avklädning som tillbud hot och våld inträffat. Exempel på händelser av hot och våld är aggressivt beteende (slå, nypa, riva, bita, sparka), verbala hot, stryptag, hotfulla mejl och rasistiska uttryck. Händelserna har för medarbetare resulterat i blåmärken, rivmärken, sårskador, smärta/ömhet samt känslor av rädsla, otrygghet och obehag.

Medarbetares förslag på åtgärder gällande tillbud hot och våld inom Äldreomsorgen är framför allt översyn av medicin, upprätta/se över handlingsplan och bemötandeplan, att vara fler personal samt avvakta/hålla avstånd.

Inom skolans verksamheter där tillbud hot och våld uppstått har medarbetares förslag på åtgärder innefattat att prata i arbetsgrupp om bemötande, involvera/ta stöd av elevhälsan, samtal/dialog med vårdnadshavare, ta bort onödigt lösa föremål samt informera om incidenter på APT.

Övriga tillbud står för 25 % av alla inkomna tillbud och har inträffat när medarbetare har halkat på vått/isigt underlag, fått varm vattenånga över armen, blivit biten av hund i omsorgstagares hem samt ett par medarbetare som råkat få föremål i huvudet. Tillbudena har inträffat i verksamheter inom äldreomsorgen, skolan, kost- och lokalvård, hälso- och sjukvårdsenheten samt omsorgen om funktionshindrade.

Utöver tillbud har en olyckshändelse inom skolan och sex arbetsskadeanmälningar från olika verksamheter rapporterats.

- *Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet*

Den årliga arbetsmiljörapporten, där det gångna årets systematiska arbetsmiljöarbete sammanfattas, skickas ut till chefer och rektorer fredag 27/1 med deadline 13/2. Vid samverkan den 23/2 kommer HR att presentera resultatet av inkomna rapporter, och arbetsgivarens förslag är att skyddskommittén tar fram förslag på ett kommunövergripande arbetsmiljömål för 2023.

Samtliga fack godkänner förslag att skyddskommittén tar fram arbetsmiljömål för 2023.

HR presenterar resultat av inkomna svar vid samverkan 23/2 och sedan tas beslut om kommunövergripande arbetsmiljömål vid samverkan 23/3.

- *Statistik VAB*

HR-specialist ställer frågan vad fack önskar få redovisat gällande statistik av VAB.

Sveriges lärare svarar att det skulle vara bra att få statistik som visar den sammanlagda frånvaron i en verksamhet, dvs både sjukfrånvaro och oplanerad frånvaro i form av vård av barn (VAB). Sveriges lärare säger att bedöma huruvida ett barn är frisk nog att vara på förskola/skola är en arbetsmiljöfråga för personalen. Tröskelnivå och upplevd oro kan variera lärare emellan vilket kan bidra till spänningar inom en arbetsgrupp.

Vårdförbundet säger att allmäntillstånd är avgörande när det kommer till att bedöma huruvida ett barn ska vara hemma eller i skola/förskola. För personal inom skolan finns en fördel och

trygghet i att de kan vända sig till en skolsköterska för bedömning.

HR-specialist svarar att statistik för VAB kommer att presenteras vid samverkan i maj 2023 för samma period som den totala sjukfrånvaron i procent av arbetstid, det vill säga första kvartalet 2023.

- 4 Information – personalområdet

- Familjevänlig arbetsplats

HR-specialist informerar att arbetet med implementering av familjevänlig arbetsplats fortlöper under våren 2023. Arbetsgivaren är mån om att arbetet blir bra och ställer frågan till fackliga representanter om hur de önskar delta i det fortsatta arbetet.

Sveriges skolledare och Sveriges lärare: det känns viktigt att ha fortsatt dialog i de olika delarna av implementeringen. Det har inkommit många synpunkter och tankar från medlemmar. Funderingar som medlemmar haft är bland annat: vad är en familj? Alla har inte familj eller väljer att inte ha – gäller inte riktlinjen då? Facken menar att det är viktigt med formulering av frågor i t ex medarbetarsamtal kopplat till familjevänlig arbetsplats.

Kommunal: medlemmar har lämnat synpunkter på att föreslagen riktlinje inte gynnar vård- och omsorgspersonal alls. Det är verksamheten som styr när man ska vara på arbetet och att skapa balans mellan arbete och fritid är svårt. Kommunal anser att det är bra om chefer kan ta fram exempel på vad familjevänlig arbetsplats kan innebära i respektive verksamhet.

Arbetsgivaren tackar för framförda synpunkter och kommer ha fortsatt löpande dialog i frågan under våren.

- Årets medarbetare, chef och arbetslag – start 2023

Under april 2023 kommer en e-tjänst öppnas upp där det finns möjlighet att nominera kandidater till respektive kategori. Personalutskottet (PU) kommer att fatta beslut om vinnare i varje kategori, som sedan kommer att få ta emot pris i samband med ett Kommunfullmäktige under hösten 2023.

Sveriges skolledare framför önskemål om att gemensam information skickas ut från HR till all personal.

Arbetsgivaren instämmer och svarar att HR skickar ut information när e-tjänsten är klar.

- Sommaren 2022

Socialchef redogör för kostnader kopplat till sommaren 2022. Sommarbonusen kostade arbetsgivaren 1 655 046,30 kr för hela sociala omsorgen. En hög summa men som också går att härleda till klara orsaker. Den främsta orsaken var extraersättning av personal för att täcka extra pass för ordinarie personal i samband med sommarens utbrott av covid-19 på Ugglan. Utbrottet var tufft såväl resursmässigt som ekonomiskt. Socialchef bedömer att det behöver finnas förmåner och bonus även i sommar.

Kommunchef förklarar hur arbetsgivaren resonerar i frågan att införa fler semesterperioder. Den främsta anledningen är patientsäkerheten och att säkerställa

en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren behöver säkra att det finns tillräckligt med personal, och att det är viktigt att vara medveten om detta.

Vårdförbundet: att införa tre semesterperioder kommer inte att mottas positivt i verksamheten. Finns stor risk för flykt bland befintlig personal.

Kommunchef svarar att ett beslut om att införa fler semesterperioder inte är något som arbetsgivaren beslutar om lättvindigt.

Socialchef svarar att arbetsgivaren måste våga vara tuff i rekrytering av personal inför sommaren, genom att t ex ställa krav att all personal som ska arbeta har klarat prov om medicindelegering. Rekrytering av personal inför sommaren pågår. Behovet är ca 150–170 vikarier i nuläget och skulle fler semesterperioder införas skulle det inte behövas lika många sommarvikarier. Socialchef vill dock poängtera att antalet vikarier inte är allt, utan det är också viktigt att säkerställa att vi får den kompetens som verksamheten kräver.

— *Nytt samverkansantal*

-5 KS ärenden

Kommunchefen hänvisar till utsända handlingar, och informerar om att det är en lång ärendelista inför KS 230130, bland annat;

- *Projekt Medborgargatan*
Det behöver tas beslut om projektet ska pausas eller avbrytas. Det råder delade meningar kring projekten i de olika partierna.
- *Aviserade budgetavvikelser 2023*
STIF har aviserade kostnader utöver budget som beror på redan beslutade åtgärder/placeringar inom barn och unga samt missbruk. Det råder också osäkerhet i kostnadsbilden för kultur och fritid då verksamhetsområdet har två nya verksamheter, dvs simhallen och park/fritid.
- *Löneöversyn 2023*
Förslag till beslut är att göra strukturella satsningar för att Älvsbyns kommun ska fortsätta att vara en attraktiv arbetsgivare. Förslaget innebär en satsning på utvalda grupper. Föremål för satsning är lärare (inkl. förskollärare), arbetsterapeuter och fysioterapeuter.

Sjuksköterskor/skolsköterskor, IT-tekniker/systemtekniker, handläggare med myndighetsutövning inom barn och unga är föremål för en särskild satsning. En särskild pott på 290 000 kr, inom befintligt budgeterade medel, avsätts för att på ett mer strukturerat sätt arbeta med en önskvärd lönestruktur.

Facken är mycket positiva till den särskilda potten som föreslås.

Löneöversynen ska genomföras enligt fastställd tidsplan för samtliga fack med målsättning att nya löner utbetalas i maj 2023 med retroaktivitet från 1 april 2023. Löneöversyn för Kommunal är pausad då man behöver invänta förhandlingar mellan centrala parter SKR och Kommunal om löneökningstrymme för 2023.

- *Taxor simhallen*
Simhallen består av en stor bassäng, varmvattenbassäng och ett lekland. Föreslagna taxor för dagkort är: vuxen 80 kr, pensionär 55 kr, barn/ungdom 7–17 år 35 kr. Barn 0–6 år gratis i sällskap med betalande vuxen. Föreslagna taxor för årskort är: vuxen 1900 kr, pensionär 1400 kr, barn/ungdom 750 kr. Olika produkter som familjekort, kombinationskort etc ska kunna tas fram. De ska svara mot behov och önskemål och kan utformas då verksamheten har mer fakta och statistik över besöken.

Facken framhåller att det är viktigt att fundera på hur varmvattenbassängen ska kunna nyttjas för boende med rehabiliteringsbehov.

Arbetsgivaren instämmer.

- *Öppettider simhallen*
Följande öppettider föreslås: Helgfri vardag måndag-fredag: 08.00-20.00, lördag och söndag, 09.00-16.00, morgonsimning 1–2 dagar/vecka 05.30-08.00. På grund av underhåll/rengöring behöver simhallen hålla stängt 4–5 dagar vid ca 2 tillfällen per år. Dessa tillfällen ska planeras i god tid så de inte infaller på exempelvis lovveckor. Simhallen kommer hålla sommarstängt under juli månad.
- *Tillfälligt öppnande av ny förskoleavdelning vid Stigens förskola*
En förskoleavdelning öppnas tillfälligt för perioden 2023-02-01 – 2023-06-30 t o m sista juni. Finansiering av drift sker genom statsbidraget kvalitetshöjande åtgärder (2023).

Sveriges lärare: det är en process för medarbetare som involveras att starta upp en avdelning med allt vad det innebär. Vet arbetsgivaren vad kostnaden blir för att öppna och stänga en avdelning tillfälligt på detta sätt?

Kommunchef svarar att det i detta fall rör sig om driftskostnader till en uppskattad kostnad på 750 000 kr, för vilket arbetsgivaren använder statsbidraget kvalitetshöjande åtgärder (2023).

-6 Övriga frågor

- *Upphandling företagshälsovård*

HR-specialist informerar att arbetsgivaren har påbörjat ett arbete för att göra en direktupphandling av företagshälsovård. HR-chef har skickat ut förfrågan till enhetschefer/rektorer om att inkomma med synpunkter och önskemål kring vad man vill ha av en aktör inom företagshälsa. Arbetsgivaren ser fram emot en dialog i frågan med fackliga parter och kommer att informera vidare i frågan vid kommande samverkansträffar.

~~MBL § 11 Ny organisation STIF, se bilaga~~

~~MBL § 11 Ny organisation/enhet Elevhälsan/Öppenvård, se bilaga~~

~~MBL § 11 Ny organisation – Gymnasiet och Kompetenscentrum, se bilaga~~

Kommunchef tackar för idag och avslutar dagens sammanträde.

Nästa övergripande samverkansgrupp 2023-02-23 kl. 13:00-17:00

För arbetsgivare

Anna Lindberg
Ordförande

För arbetstagarorganisationerna

Miriam Vikström
Sveriges Arbetsterapeuter

Annika Jalar
Fysioterapeuterna

Camilla Wallin
Kommunal

Linda Hedlin
Sveriges lärare

Anneli Lundström
Sveriges Skolledare

Ann-Marie Notelid
Vårdförbundet