



PROTOKOLL

DATUM

2023-08-31

Övergripande samverkansgrupp

Datum:	2023-08-31
Plats:	Bäcken
Närvarande:	
För arbetsgivaren	Anna Lindberg, kommunchef Robert Cortinovic, socialchef lämnar 15:00 Jonas Wallin, skolchef Minna Öqvist, tf HR-chef Jennie Grahn, HR-specialist
För arbetstagar- Organisationerna	Julia Berglund, Sveriges arbetsterapeuter Ulrica Hamsch, Vision Linda Hedlin, Sveriges Lärare Maud Nilsson, Vårdförbundet Camilla Wallin, Kommunal Olof Johansson, Sveriges Skolledare lämnar 14:30
Frånvarande:	Annika Jalar, Fysioterapeuterna
Vid protokollet:	Jennie Grahn
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

Mötet inleddes med en presentationsrunda då det var flera som var med för första gången. Kort återkoppling av föregående protokoll.

Kommunchefen informerade om det extrainsatta mötet som var i juni där man förhandlade budget.

- 2 Rapportering från verksamhetschefer

Kommunchef

- Rekrytering ekonomichef, aktuellt läge

Kommunchefen informerar om att man har kallat en kandidat till intervju på fredag 1/9. Urvalet av kandidater har skett tillsammans med en rekryteringsfirma, One Partner Group. Det har varit få sökande till tjänsten och generellt sett så brukar det vara svårt att få behöriga sökande på de här posterna. Kommunchefen informerar att en av de sökande har varit svår att få tag på så hen kommer inte att kallas till intervju. Det är preliminärt bokad en tid för förhandling andra veckan i september om allt flyter på.

- Återkoppling visions frågeställning om hög omsättning på chefsposter

Kommunchefen går igenom det mejl som inkom från Vision 22 juni i år där Vision refererar till den höga omsättningen på chefer i och med att ekonomichefen sade upp sig tidigare i sommar. De områden som Vision trycker på att arbetsgivaren ska göra åtgärder kring är att granska om det är den nya organisationen som gör att cheferna säger upp sig, att arbetsgivaren ska upphöra med tillfälliga chefslösningar på grund av att arbetsgivaren inte hinner med att rekrytera chefer samt att man trycker på att den höga chefsomsättningen ser illa ut för varumärket Älvsbyn.

Kommunchefen bemöter mailet genom att informerar om att det är ett flertal åtgärder som inte hunnit slutföras än och man kan därför ännu inte göra en utvärdering på den nya organisationen. Gällande verksamhetsområdet Kultur och fritid så kan det ha haft en bidragande orsak till att det blev stort och omfattande då simhallen kom in i verksamhetsområdet. Inom verksamhetsområdet utbildning så handlade det om att man hade olika syn på rollerna rektor/skolchef vilket kan ha påverkat beslutet att den tidigare skolchefen valde att sluta.

Det är viktigt att man ser över hur man arbetar med introduktionen av de nya cheferna. Då kommunen gick in i en ny politisk organisation vid årsskiftet så ska varje chef arbeta mot rätt utskott. Där måste man se över vad det innebär för cheferna och var de kan få stöd.

Gällande tillfälliga lösningar så kommer de att fortsätta behövas då uppsägningstiden är 3 månader och det är en process som tar tid. Kommunchefen föreslår att man därför undersöker möjligheten att man förlänger uppsägningstiden för verksamhetsområdeschefer till 6 månader.

Då det handlar om varumärket Älvsbyns kommun så har vi alla ett uppdrag, politiker, chefer, medarbetare, fackliga etc, att tillsammans arbeta för att upprätthålla ett bra varumärke.

Vision håller med om att tillfälliga lösningar kan vara bra men vill veta på vilket sätt man undersöker kompetensen, hur hittar man de personer som ska gå in tillfälligt som chef och på vilka grunder tar man beslutet? Vision säger att ibland kan personalen bli helt chockade över hur tillsättningen har gått till och så hamnar det på fackets bord att hantera. De menar att det är viktigt att det blir bra även för den som tar på sig uppdraget och blir tf. chef. Att hen får rätt förutsättningar att göra arbetet och hen ska också kunna gå tillbaka som medarbetare då uppdraget är klart.

Kommunchefen svarar att chefen som rekryterar den tillfälliga chefen har ett stort ansvar att se till att det blir rätt både för övriga personalgruppen men även för den som ska gå in som tf chef. Man behöver tydliggöra vad som ska säkerställas i verksamheten och se till att de som blir lämnade inte behöver tänka på att även täcka upp för den som blir tf chef.

Vision menar på problematiken om personalen bara blir informerade då tf. chefen är tillsatt så har de inte haft möjligheten att vara delaktiga. Det kan till exempel vara så att den som blir tf är ett arbetsmiljöproblem utan att det är känt hos ledningen. Det ger mkt jobb för de fackliga organisationerna som man hade kunnat undvika genom att göra medarbetarna delaktiga.

Kommunchefen svarar att det kan ju vara så att man inte har samma syn på saker och ting men att arbetsgivaren ser att personen i fråga är en bra lösning för att hen kan driva vissa frågor etc. Det är dock viktigt att tänka på vad man kan ge för stöd till personen som kliver på det tillfälliga uppdraget som chef för att undvika att hen bränner ut sig.

Vision tar fram chefs- och ledningspolicyn och pekar på vilka förväntningar man har på en chef och det framkommer inte alltid i rekryteringen. Ansvarsfördelningen och hur man ska ta hand om sina anställda är något som medarbetarna förväntar sig att enhetschefen ska leva upp till och att det inte bara är fina ord i ett dokument.

Kommunchefen svarar att det är viktigt att man ska efterleva det som står i policyn. Man måste dock vara medveten om att det kommer att komma situationer där enhetschefen har i uppdrag att förändra verksamheten vilket kan komma att stöta på motstånd från medarbetarna. Oro på en arbetsplats betyder inte alltid att det är enhetschefen som har fallerat utan det kan handla informella grupperingar eller annat. Där måste man ta reda på vad som är bakgrunden till oron. Policyn visar på att det är viktigt att man är i det och vågar lyfta frågan även när det blir obehagligt.

Sveriges Lärare inflikar att arbetsgivaransvaret blir svårt om man inte har meningsfulla relationer i botten. Man måste ha systematiskt arbete i relationsskapande och sätter man in en tillfällig lösning som ska in och förändra i verksamheten så kan det bli svårt för relationerna.

SKL säger att ofta är en tf. lösning avskalad och det är viktigt att det framkommer vad som ska göras och inte

Socialchefen svarar att varje tf. lösning har sin egen unika lösning beroende på verksamhet och längd på perioden. Arbetsgivaren måste säkerställa att verksamheten fungerar under tiden och ofta handlar det mer om att förvalta verksamheten och inte så ofta om förändringsarbete.

Kommunchefen menar att man kan undkomma tillfälliga lösningar genom att förlänga uppsägningstiden på chefer i nyckelposition men det behöver förhandlas.

Skolchef (tillsammans med kommunchef)

- Rekrytering rektor Byarnas FSK och rektor Vidsels rektorsområde

Kommunchefen informerar om att man har gjort två stycken Risk- och konsekvensanalyser för Vidsels rektorsområde. Den ena är för tf rektor och den andra är för medarbetarna. Det är även inplanerat en risk- och konsekvensanalys för Byarnas förskoleområde under vecka 36.

Man identifierade fem så kallade problemområden i risk- och konsekvensanalysen för tf rektor:

- Hög arbetsbörda då Anna som är tf. rektor samtidigt undervisar. Anna bedömde att det var grönt, det vill säga låg risk, och att man skulle se till att rekrytera ordinarie rektor så snart som möjligt. Anna har en nära dialog med skolchefen samt att det är möjligt att annan kollega går in och täcker upp som handledare för medarbetare. Anna kommer inte att delta fullt ut på gemensamma rektorsaktiviteter som en åtgärd att minimera arbetsbördan.
- Mindre planeringstid kan resultera i stress. Anna bedömde att det var grönt då hon känner sig trygg med mångårig erfarenhet inom undervisningen.
- Genom att Anna inte deltar fullt ut i aktiviteter kan det medföra att information inte kommer verksamheten till del. Anna såg det som en gul risk, dvs medelhög risk. Skolchefen kommer att ha egen information med henne samt att hon kommer att ha tillgång till teamsgruppen för rektorerna. Skolchefen kommer även att meddela Anna om det uppkommer sådant som är viktigt att vara med på.
- Internposten kommer inte fram. Anna ser det som en gul risk och man kommer att se över hur man kan lösa det då det i nuläget inte är någon som levererar internposten till Vidselsskolan.
- Risk att det blir fel i arbetsmiljö/rekryteringsfrågor då Anna saknar rektorsutbildning. Det klassades som en grön risk och man menar att Anna får bra stöd från rektorskollegor, skolchef, HR och andra stödfunktioner.

I risk- och konsekvensanalysen för Vidsels rektorsområde identifierade man två problemområden:

- Risk för ökad stress och belastning för personalen då en av medarbetarna nu är tf rektor. Det klassades som en gul risk. Man pekade på vikten av att rekrytera rätt person till rektorstjänsten och att fram till dess kunde man omstrukturera i arbetsuppgifterna.
- Risk att information inte kommer fram. Det klassades som en gul risk och att tf rektor kommer att ha kontinuerliga avstämningar med skolchefen

Skolchefen informerar om att han för närvarande fokuserar på att bygga upp relationer med rektorerna. Han har även påbörjat rekryteringen av rektorer för Vidsels rektorsområde samt för förskolorna i byarna. Det är sju stycken som har sökt tjänsten som rektor till Vidsels ro och åtta har sökt tjänsten som rektor för förskolorna i byarna. Skolchefen kommer att börja kalla till intervjuer under vecka 36.

Vision informerar om att de vill vara med i rekryteringsprocessen.

Skolchefen informerar även att han kan vara på plats i Älvsbyn på heltid tidigare än vad som sagts men det är ännu inte helt klart.

Vision undrar hur det gick med turerna kring byggprogrammet.

Kommunchefen svarar att på måndag kommer rektorn för gymnasiet att berätta aktuellt läge för KS.

Skolchefen inflikar att det har varit mkt gammalt som har legat kvar samt brister i rutiner. Det är ett pågående ärende som skolchefen kommer att titta mer på. Han har erfarenhet av att ha arbetat med liknande frågor i Piteå kommun.

Sveriges Lärare säger att det är viktigt att man informerar om det då eleverna pratar om det med varandra och att det är så här man gör om man går byggprogrammet.

Socialchef

- Information IFO

Socialchefen informerar om att Socialutskottets ordförande beställde en granskning av ärenden som pågått under 3 års tid på IFO. Den genomfördes av en extern konsult och arbetsgivaren fick den redovisad för sig den 9 augusti. Utredningen har mynnat ut i ett arbetsrättsligt spår och en Lex Sarah utredning. Vi behöver säkerställa vad vi behöver göra för att det inte ska hända igen.

Det arbetsrättsliga spåret har resulterat i avstängning av ett antal handläggare för att man ska kunna säkerställa myndighetsutövningen. Arbetsgivaren har tagit ställning till om de har kunnat arbeta med annat men då de flesta arbeten på IFO handlar om myndighetsutövning så är det svårt att hitta något som de skulle kunna göra. Arbetsgivaren har träffat några av medarbetarna 31 augusti och kommer fortsätta träffa övriga fredag 1 september. Man kommer att ta in en extern konsult som har lång erfarenhet av både arbets- och socialrätt och som inte har erfarenhet av eller kännedom om Älvsbyns kommun eller de konsulter som varit in och arbetat med utredningen.

Det finns arbetsrättsliga frågor kring hur handläggarna har arbetat men även organisatoriska frågor som man behöver se över. Man har arbetat med det här över tid på enheten och rättat till vissa av delarna.

Handläggarna är avstängda till och med 12/9 och man ska arbeta skyndsamt för att komma igång med utredaren. Arbetsgivaren kommer att återkoppla till berörda handläggare under vecka 36. Det är viktigt att poängtera att granskningarna har inget med barn- och familjesituationen att göra. Det arbetsgivaren tittar på är vad som blivit fel.

Sveriges Lärare påtalar att det har varit många turer i skolan med genomlysningar etc som har undkommit media. Man noterar att i det här fallet har arbetsgivaren haft en annan linje då händelsen finns med i annonsbladet som en notis i Kommunen informerar. De funderar om de som fackförbund behöver tänka om i hur de ska stötta sina medlemmar när något sånt här händer.

Kommunchefen svarar att Annonssbladet tar nyheter från kommunens nyhetssida och att det inte är kommunen själv som väljer vad som ska stå med i Annonssbladet. Kommunchefen informerar om att hon var på Myndighetsdagarna i april/maj med tema Den gröna omställningen samt den ökade oron kopplat till desinformationen kring Ukraina och Ryssland. Trossamfunden var också där och menade att man ska prata med alla oavsett vilken syn man har för det kan behövas. De visade på hur man ser på Sverige utomlands till exempel att man här omhändertar barn på olika grunder. De menade vidare att man måste se till att den myndighetsutövningen som utförs är riktig med en transparens. Hade inte arbetsgivaren gått ut med information så hade PT gått ut med det dagen efter och då kunnat hävda att arbetsgivaren mörkade. Det är viktigt då det handlar om myndighetsutövning att man är transparent då det handlar om tredje person.

Sveriges Lärare frågar om det är så här arbetsgivaren tänker att man ska fortsätta göra?

Skolchefen säger att om ett ärende hade inneburit att arbetsgivaren behövt plocka bort en rektor så hade man fått informerar om det.

Socialchefen säger att det här är av nationellt intresse. Man har möten med SÄPO kontinuerligt varje år där man går igenom liknande ärenden. Nyhetsbyråer begär ut avvikelser som gjorts varje vecka men det blir sällan rubriker beroende på dignitet.

Sveriges Lärare säger att de har haft polisanmälningar där lärare har blivit avstängda under utredning. Om det kan bli en grej på hemsidan så behöver de arbeta annorlunda som arbetstagarorganisation. De säger att det är viktigt för dem att veta om arbetsgivaren tänker på ett annat sätt nu eller om det bara handlar om det här ärendet.

Kommunchefen svarar att det här hade en så stor dignitet och som hade kommit i media oavsett om arbetsgivaren hade informerat om det eller inte. Man kan fundera på om det är bättre att föregå, visa transparens och att man arbetar med det för att man inte ska bli misstänkta för att tysta ner. Det här handlar om att det är myndighetsutövningen som är en angelägen fråga i samhället och inte personalärendet.

Vision säger att det var ett fruktansvärt pressmeddelande men att arbetsgivaren vill visa sig handlingskraftiga.

Kommunchefen säger att det inte är arbetsgivaren som vill visa sig handlingskraftiga utan det handlar om myndighetsutövandet. Det är viktigt att visa att man vill ha en god och säker myndighetsutövning.

Socialchefen fortsätter med att informerar om att man har haft dialog med Akademiförbundet SSR om framtida kompetensbehov utifrån hur det här kommer att falla ut för verksamheten. Där har man sett att man har bra samsyn och arbetsgivaren kommer att ha överläggningar med dem kring detta.

Det pratas i media om att man ska granska alla utredningar, vilket skulle handla om ca 30 stycken. För att det ska ske så måste det komma ett uppdrag från politikerna vilket de inte har gjort. Arbetsgivaren har i dagsläget inte möjlighet att utföra granskningar liknande den man granskade i våras med hänsyn till kostnader och resurser. Det är viktigt att man säkerställer myndighetsutövandet nu och framåt och att man inte gör om samma misstag. Man kommer att föra in ett arbetssätt med kontinuerliga egenkontroller och granskningar och man kommer att behöva införa en egenkontrollplan hela vägen från politikerna till medarbetarnivå. Alla pågående LVU-ärenden som handlar om barn återkommer till politiken med intervaller av 3 till 6 månader beroende på åtgärder, där har man möjlighet att se över ärendena.

Återkoppling Visions frågor

1. Aktuellt läge utredning kränkande särbehandling/mobbing

Tf. HR-chef informerar att man är i slutskedet av utredningen och att man har hört båda parter och återkommer då det är klart.

2. Arbetsmiljöutredning IFO

Socialchefen informerar om att den gamla chefen slutar och att det kommer in en ny chef from 1/9. Det kommer att vara fokus på hur arbetsmiljön säkerställs framgent för de som arbetar på enheten. Arbetsgivaren kommer att göra det tillsammans med Vision och det är planerat att påbörjas i mitten av september med framtagande av åtgärdsplan och handlingsplan tillsammans med medarbetarna.

- IFO och Biståndsenheten

Organisationsförändringen inom enheten Stöd till individ och familj (STIF) är genomförd och förhandlad. STIF delas i två nya enheter, IFO och Biståndsenheten. Man har fastställt grundbemanningen på de två enheterna och man har konstaterat att ingen övertalighet föreligger. Kvar är att se över hur de båda enheterna ska bemannas vilket kommer att göras under september.

Rekryteringen av ny enhetschef på IFO är klar och det blev Nina Lundström från Luleå som tillträder 1/9.

Öppenhälsan ligger numera under skolan tillsammans med Elevhälsan, ny chef där är Madelene Nyman.

Sveriges Lärare frågar hur samverkan kommer att ske med skolan.

Socialchefen svarar att man har tagit fram en riktlinje om hur samverkan ska gå till och som kommer att presenteras på KS i oktober. Den kommer att gå via Utbildningsutskottet och sedan delges till Socialutskottet.

Kommunchefen mailar ut riktlinjen.

I övrigt hänvisar socialchefen till KS-handlingarna.

- 3 Skyddskommittén ärenden

- Sjukfrånvarostatistik Q2

Den totala sjukfrånvaron för andra kvartalet 2023 är 6,41 procent, en ökning med 0,05 procent jämfört med samma period föregående år. Sjukfrånvaron har från första kvartalet minskat inom samtliga verksamhetsområden med undantag för VO Drift och service där sjukfrånvaron ökat med 0,66 procent.

Antalet frånvarotillfällen under andra kvartalet var 402 totalt. Majoriteten av alla frånvarotillfällen, 87 procent, var kortare frånvaro upp till fyra veckor.

Det finns fortsatt stora skillnader i sjukfrånvaro mellan kvinnor och män inom olika verksamhetsområden. Jämfört med första kvartalet så har den totala sjukfrånvaron för kvinnor minskat med 1,33 procent och för män med 1,03 procent. Det är marginella skillnader i sjukfrånvaro för både kvinnor och män om man jämför andra kvartalet 2022 och 2023. Kvinnors frånvaro har under 2023 ökat med 0,14 procent och mäns frånvaro har minskat med 0,08 procent.

Antalet timmar som tagits ut för vård (VAB) av barn under andra kvartalet är 2987,83 för kvinnor och 469,98 för män. Kvinnor har tagit ut 86 procent av all VAB och män 14 procent. Antalet timmar under Q2 motsvarar 6,99 helårsarbetare.

Försäkringskassan säger att Älvsbyn sticker ut lite jämfört med övriga landet med att ha en stabil sjukfrånvaro. Man ser att i övriga landet ökar det ordentligt.

- 4 Information – personalområdet

- Bemanning HR-avdelningen

Det har börjat en ny medarbetare på HR-avdelningen från den 28 augusti. Han heter Oskar Fransson och kommer att arbeta som bemanningskoordinator.

- *Årets medarbetare, arbetslag och chef 2023*
Personalutskottet fattade beslut om vinnare i respektive kategori under PU i augusti. Vinnarna har blivit kontaktade och kommer bjudas in på KS i slutet av oktober. Årets medarbetare blev Frans Tyrbo, som årets chef utsågs Anna Berglund och årets arbetslag blev Utredningsenheten/Lövstigen.
- *Medarbetarpolicy, se bilaga*
Tf. HR-chef går igenom medarbetarpolicyn som ska komplettera kommunens övriga styrdokument och ska ses som en grundmall för de rättigheter och skyldigheter som varje medarbetare har.

Vision funderar på vad som händer med de som inte kan leva upp till policyn, exempelvis att man har någon slags funktionsnedsättning som påverkar dess sätt att lära ut, är man inte "good enough" då.

Sveriges Lärare inflikar att det är en märklig punkt att ha balans mellan arbete och fritid och funderar på om man kan kräva det som arbetsgivare. Kanske mer att man ska sträva mot att ha det och inte att det förväntas att man ska ha det. Vad händer om det händer något som gör att jag inte har balans? Sveriges Lärare önskar ta bort balans mellan privatliv och arbete men tycker absolut att man ska skilja på det.

Kommunchefen svarar att medarbetaren har ett ansvar att ta upp det med sin närmaste chef och att det blir vagare att skriva att man ska sträva efter att ha balans.

Tf HR-chef säger att precis som i chef- och ledningspolicyn kan man kanske inte känner att man uppfyller samtliga punkter i alla perioder, och då får man lyfta det med sin chef. Man har ett stort ansvar som medarbetare gällande den egna arbetsmiljön och sin hälsa. Det är en fråga som kommer upp i all rehab och vi arbetar mycket med att man ska ha balans mellan arbete och fritid då det är en central del.

Kommunchefen avslutar frågan med att skrivningen får stå kvar men att man kan uppmana till diskussion i verksamheterna.

-5 KS ärenden

Kommunchefen hänvisar till utsända handlingar, och informerar om ett par punkter kommer tas på KS 230529;

4. *Ekonomisk rapport KS 2023-09-04*

5. *Handlingsplan våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck.*

6-12. *Arbetsordningar för de olika utskotten samt folkhälso- och tillgänglighet- och trygghetsrådet.*

13. *Information om inkomna rapporter, utredningar och beslut enligt lex Sarah för verksamheter enligt SoL och LSS kvartal 4 2022.*

14. *Ärenderedovisning förhandsbedömningar.*

15. *Återrapportering på motion (c) för friskvårdsbidrag för alla.*

16-23 *Medborgarförslag som alla fått avslag*

-6 Övriga frågor

Kommunal önskar att arbetsgivaren ska betala kostnaden då undersköterskor ska ansöka om skyddad yrkestitel då både Gällivare och Haparanda kommuner gör det.

HR-avdelningen kollar upp saken och återkommer till nästa samverkan.

Vision saknar många anställningsavtalen i och med att de blev digitala.

Kommunal informerar om att de brukar få en sammanställning.

Sveriges Lärare får från förskolan men inte från skolan. De behöver inte ha avtalen i pappersform men vill kunna se vilka som anställs.

Tf HR-chef undersöker saken och ser om man kan utarbeta en rutin på hur man ska göra.

Kommunchefen informerar om Prislappsmodellen som är ett nytt sätt att arbeta med budgeten. Man lägger kostnaderna där kostnaderna hör hemma. Facken kommer att bli involverade och vad det kommer att innebära. Ekonomichefen kommer att vara med under nästa samverkan för att informera mer om detta.

Kommunchefen informerar om att man inte gick vidare med förtätning på Knut Lundmarkskolan. Det är många olika saker som behöver göras nu men man kan inte göra allt dock är skolans lokaler högt prioriterade.

Kommunchefen informerar om att enhetschefen på Lönecenter har aviserat att hon kommer att gå i pension från 31/3 2024. Hon har dock sagt att hon kan stanna kvar om man inte kan få till en bra överlappning.

Kommunchefen tackar för idag och avslutar dagens sammanträde.

Nästa övergripande samverkansgrupp 2023-10-05 kl. 13:00-15:00

För arbetsgivare

Anna Lindberg
Ordförande

För arbetstagarorganisationerna

Ulrica Hamsch
Vision

Julia Berglund
Sveriges Arbetsterapeuter

Maud Nilsson
Vårdförbundet

Camilla Wallin
Kommunal

Linda Hedlin
Sveriges Lärare

Olof Johansson
Sveriges Skolledare