



ÄLVSBYNS
KOMMUN

Kommunledningskontoret

PROTOKOLL

DATUM

2019-03-14

Övergripande samverkansgrupp

Datum:	2019-03-14
Plats:	Kommunhuset, Sammanträdesrum: Bäckén
Närvarande:	
För arbetsgivaren	Hans Nyberg, socialchef Anna-Karin Andersson, HR-chef Hampus Fors, vik. HR-specialist
För arbetstagar- organisationerna	Miriam Vikström, Sveriges arbetsterapeuter Anna Strömberg, Lärarförbundet Helena Holmström, Kommunal Katarina Aldrin Nord, Lärarnas Riksförbund Ulrika Hamsch, Vision Maud Nilsson, Vårdförbundet
Ej närvarande:	Magnus Nordström (kommunchef), Jan-Erik Backman (skolchef), Fysioterapeuterna, Akademikerförbundet SSR
Vid protokollet:	Hampus Fors
Justerare:	För arbetsgivaren: Anna-Karin Andersson För arbetstagarorganisationerna: Samtliga närvarande

HR-chefen hälsar samtliga välkomna till dagens sammanträde.

1. Återkoppling föregående protokoll

Inget att återkoppla.

2. Rapportering från verksamhetschefer

Socialchef

Minskad bemanning för ensamkommande

Verksamheten för ensamkommande minskar ytterligare. Bemanningen minskar med

ytterligare två personer under våren vilket innebär att det är fyra anställda kvar.

Digitalisering

Fortsatt digitalisering pågår inom bland annat hälso- och sjukvårdsenheten, omsorgen och äldreomsorgen. Fördelen är bland annat att avvikelshanteringen minskar, men även andra fördelar finns med en ökad digitalisering för att effektivisera och följa med i utvecklingen.

Visträsk hemtjänst

Det sker en fysisk flytt av Visträsk hemtjänst till Ugglands lokaler för att få ihop scheman med anledning av att det är för lite insatstid i dagsläget för att kunna bemanna effektivt.

Fortsatt utredning av SÄBO

Det är tillsatt en beredning i syfte att få fram beslut om särskilt boende, bland annat utreda vilka kostnader det innebär. Uppdraget fokuserar på särskilt boende och inte eventuella sidouppdrag i och med att frågan om särskilt boende är tillräckligt komplext. Träffar sker var tredje vecka fram till september.

Skolchef (p.g.a. ej närvarande dras kortfattad information istället av HR-chef)

Verksamhetsredovisning

Resultatet av årsbokslutet inom skolan visar blandade resultat inom skolan. Förskolan lämnar efter sig ett mindre underskott. Grundskolan ger ett överskott på knappa 2 miljoner kronor. Gymnasiet gör ett underskott på ca. 7,8 miljoner.

Allmänt

Nyhet från 1:a juli 2019 är att förskolechefer tituleras som rektorer. Detta för att öka likvärdigheten och stärka kvaliteten.

Andelen ansökningar till gymnasiet ser ut att öka i jämförelse med föregående år. Det preliminära beskedet är att det kommer in 64 stycken förstahandsansökningar i jämförelse med 46 stycken föregående år föregående år.

HR-chef

Näringsliv

Genomlysning tillika organisationsutveckling pågår på Näringslivskontoret där huvudfokus framledes kommer ligga på tillväxt. Förslag på ny organisation färdigställs och kommer följas av risk- och konsekvensanalys och MBL-förhandling med berört fack.

Ett pilotprojekt för sommaren 2019 planeras gällande förläggning av turistbyrå från naturreservat till Aimos bar – ett försök som syftar till att undersöka om besöksnäringen utvecklas positivt i jämförelse med den plats i naturreservatet den funnits på tidigare. Anställning av turistvärdar/värdinnor ämnas ske av Storforsens hotell, men de anställda kommer utbildas av kommunen. Utvärdering sker efter avslutad säsong.

Vision poängterar att man inte fått någon information från arbetsgivaren om detta och att man bland annat fått läsa om nybeten på sociala medier.

HR-chef svarar att arbetsgivaren inte på något sätt medvetet undanhållit informationen och beklagar om man upplever sig förbisedd i frågan. Det är svårt att svara på exakta

anledningen till detta, men en del kan bero på missförstånd. HR-chef kommer ta kontakt med Näringslivschefen och uppmana honom att ta kontakt med Vision.

3. Skyddskommitté

Utbildning skyddsombud

I september 2019 äger en större utbildning rum för utbildning av skyddsombud inom kommunen. Utbildningen kommer att delas upp i två grupper på grund av högt deltagarantal. Utbildningen sker under två dagar för respektive grupp med en veckas mellanrum. Särskilt tema är OSA, organisatorisk- och socialarbetsmiljö. Även chefer inkluderas och kommer gå utbildningen. Inbjudan skickas ut innan sommaren. HR-chef tillsammans med fackförbunden Kommunal och Lärarförbundet kommer att inleda utbildningarna genom att presentera lite kort vad en skyddskommitté är och vilket uppdrag man har.

Fråga från Lärarförbundet:

Har utbildningen någon koppling till Sunt arbetsliv? Frågan sker med anledning av de internet-utbildningar som redan finns och används med kopplingar till Sunt arbetsliv.

HR-chefen har inte någon detaljplan på hur utbildningen kommer att se ut i dagsläget och återkommer närmare kring utbildningens innehåll då detta blir färdigställt. I dagsläget befinner man sig i planeringsstadiet tillsammans med den externa aktör som ska hålla i utbildningarna.

4. Information – personalområdet

Information från HR-chef

Samverkansavtal FK

Älvsbyns kommun har ingått ett samverkansavtal tillsammans med Försäkringskassan. Avtalet löper under tre år och ska innebära en fördjupad samverkan mellan båda parter. Sjukfrånvaron ska systematiskt följas upp och detta gäller särskilt verksamheterna inom socialtjänsten. Båda parter ingår åtaganden gentemot varandra. Exempelvis ska Älvsbyns kommun genomföra utbildningsinsatser gentemot cheferna 1-2 gånger per termin.

Nya rutiner rehabilitering och systematiskt arbetsmiljöarbete

Tre gånger per år i samband med delårsrapporteringen kommer uppföljning ske för rehabiliteringskostnader, rehabiliteringsinsatser samt sjukfrånvaro. Sker en anmärkningsvärd förändring av sjuktal eller att man överstiger riktmärket 7% kan HR-avdelningen komma att kalla chefen till möte för vidare utvärdering i syfte att motverka denna utveckling. Vidare ska det ske uppföljning av den systematiska arbetsmiljön. Cheferna får ett frågebatteri på ca 15 frågor för att säkerställa att man exempelvis genomfört de APT-träffar man är ålagd att göra under året, att skyddsronder genomförts o.s.v. Facket önskar ta del av frågebatteriet vid nästa samverkan vilket arbetsgivaren tillmötesgår.

Adato

Älvsbyns kommun kommer att införa rehabiliteringssystemet Adato i syfte att underlätta för chefer och HR-avdelningen att hantera och hålla koll på rehabiliteringsärenden och sjukfrånvaron. Adato är ett stödsystem och är kopplat till Personec. Om exempelvis en medarbetare har varit sjuk vid fler än sex tillfällen kan Adato påminna chefen om detta

via mail till chefens inkorg. Ett system för detta har varit efterfrågat under en längre tid och kommer nu alltså att införas.

TLO-KL

TLO-KL är ett avtal mellan facket och SKL. Detta är ett tillfälligt avtal som löper ut under året. Det är en möjlighet för respektive arbetsgivare att nyttja en viss summa pengar för att undvika framtida uppsägningar på grund av arbetsbrist. Det kan handla om att t.ex. kompetensutveckla för att undvika framtida uppsägningar. En behovsinventering visar att utbildning inom demens och det svenska språket behövs och kommer således prioriteras. En ansökan måste vara inne under 2019 för att kunna nyttja denna förmån vilket också är avsikten från arbetsgivarhåll.

HR-organisation

En sammanslagning av personalavdelningen och bemanningsenheten har tidigare ägt rum vilket har format dagens HR-avdelning. Nu har HR-chefen fått i uppdrag att fortsätta utvecklingen av HR-avdelningen. Arbetet är påbörjat och sker i följande två steg:

Steg 1: Resursteamet som har gått under bemanningsenheten visar ett stort underskott under år 2018 vilket kräver omedelbara åtgärder. Minusresultatet är cirka 825 000 kr vilket framförallt beror på färre vikariebeställningar, kortare arbetspass, avdelningarna löser arbetspass själva och så vidare. Behovet har kort sagt inte varit detsamma som tidigare år. Behov av en minskning av antalet anställda i Resursteamet är nödvändigt. Resursteamet har blivit informerade om detta den 13 mars. Målet är att processen ska ske skyndsamt. Steg 2: Genomföra en nulägesanalys och omvärldsanalys för hur HR-avdelningen ska organisera sig. Minst två förslag ska presenteras. HR-chefen kommer därför bland annat att undersöka: Hur gör andra kommuner? Dialog med verksamheterna, vart dom är på väg och hur ser deras önskemål ut?

Förslaget ska besvara hur behovet ser ut, vilka förväntningar som finns med mera. En preliminär tidsplan är upprättad och ambitionen är att arbetet är klart tidig höst.

Lönekartläggning 2018

Lönekartläggning för 2018 är färdigställt, separat information skickas ut till fackförbunden. Det är ett gediget material som presenteras och innehåller bland annat allmän information om lönekartläggning, analyser av lika och likvärdiga arbeten samt interna lönepolicys. Lönekartläggningen ska genomföras en gång per år i syfte att säkerställa så att det inte råder löneskillnader som beror på kön.

5. KS-ärenden

Arbete och omsorgsutskottet ändrar namn till ”Sociala utskottet”.

Fluxen – ärendet har strukits från ärendelistan till KS (meddelas via mail efter samverkan).

6. Övriga frågor

Fråga från Kommunal: Vad händer med motionen om barnskötare, man hänvisar till HR-chef?

HR-chef kollar på yrkesväxling och fortsätter utreda skolan. Presenterar resultatet av detta i maj.

Fråga från Kommunal: Vad händer med utredning kring vaktmästarorganisationen? Kommunals medlemmar förmedlar oro kring sin egen framtid.

HR-chef svarar att ansvarig för detta arbete är Jan-Erik som ju tyvärr inte kunde delta idag, HR-chef uppmanar Kommunal att höra av sig till Jan-Erik.

HR-chefen tackar för idag och avslutar dagens sammanträde.

För arbetsgivare

Anna-Karin Andersson
Ordförande

För arbetstagarorganisationerna

Anna Strömberg
Läraryrket

Katarina Aldrin Nord
Lärarnas Riksförbund

Ulrica Hamsch
Vision

Miriam Vikström
Sveriges arbetsterapeuter

Helena Holmström
Kommunal

Maud Nilsson
Vårdförbundet