



ÄLVSBYNS  
KOMMUN

Kommunledningskontoret

## PROTOKOLL

DATUM

2019-04-04

### Övergripande samverkansgrupp

<b>Datum:</b>	2019-04-04
<b>Plats:</b>	Kommunhuset, Sammanträdesrum: Bäckén
<b>Närvarande: För arbetsgivaren</b>	Jan-Erik Backman, skolchef Hans Nyberg, socialchef Anna-Karin Andersson, HR-chef Hampus Fors, vik. HR-specialist Bengt Strandberg, Näringslivschef 13.30-13.45
<b>För arbetstagar- organisationerna</b>	Miriam Vikström, Sveriges arbetsterapeuter Anna Strömberg, Lärarförbundet Helena Holmström, Kommunal Maud Nilsson, Vårdförbundet Katarina Aldrin Nord, Lärarnas Riksförbund Margareta Lundberg, Vision
<b>Ej närvarande:</b>	Fysioterapeuterna, Kommunchef, Akademikerförbundet SSR
<b>Vid protokollet:</b>	Hampus Fors
<b>Justerare:</b>	För arbetsgivaren: Hans Nyberg För arbetstagarorganisationerna: Samtliga närvarande

Kommunchefen hälsar samtliga välkomna till dagens sammanträde.

#### 1. Återkoppling föregående protokoll

Inget att återkoppla.

#### 2. Rapportering från verksamhetschefer

Skolchef

### *Statsbidrag*

Älvsbyns kommun har sökt statsbidrag på 3,9 miljoner kr där pengarna ska användas till att förstärka skolorganisationen med antalet tjänster. Kommunen har även sökt bidrag för skolbiblioteket på ca. 200 000 kr för läsgaranti. Elevhälsopengar har också sökts för att kunna förstärka organisationen med kuratorer där man ser ett behov av detta på bland annat gymnasieskolan.

### *Lärare och behörigheter*

Lärare som har full behörighet i sina undervisande ämnen ligger på 77,8% i grundskolan. Älvsbyns kommun är en av väldigt få kommuner som har ökat andelen i lärartäthet. Det finns en relativt hög åldersstruktur bland lärarna i kommunen. Bland annat för lärare i moderna språk, speciallärare och matematiklärare kan man se ett framtida rekryteringsbehov.

### *Vaktmästarorganisation*

Vaktmästartjänster kommer att verksamhetsköpas vid årsskiftet. Anledningar till detta är besparingar. Verksamheterna kommer att beställa sina jobb framöver. Exempel på typiska arbetsuppgifter kan vara sandning, skottning, sophantering och bära möbler. Från och med årsskiftet den 1/1-2020 är avsikten från arbetsgivarhåll att detta bli en upphandlad verksamhet.

Innan detta blir verklighet ska bland annat en risk och konsekvensanalys upprättas, kompetensinventeringar ska samlas in och en omplaceringsutredning kommer genomföras. Avsikten är att en MBL-förhandling ska äga rum innan semestrarna drar igång. Ambitionen är att detta arbete sker skyndsamt med hänsyn till de som berörs av förändringen.

### *Stadieindelade skolor*

Ett stadieindelade låg- och mellanstadium grundar sig på en motion från 2015. Målet är att försöka inrätta låg, mellan och högstadieklasser på separata enheter. Uppdraget är nu att se på möjlig lösning för att lyckas med detta. Idag är verksamheterna fördelade på tre olika enheter vilket inte är optimalt. Risk- och konsekvensanalys samt barnkonsekvensanalyser i dialog med personal och barnen görs av rektorerna. Arbetet påbörjas v. 15 och målet är att analyserna ska vara klar innan semesterperioden.

## **Socialchef**

### *Boendeplatser äldreomsorgen*

Det är en fortsatt pressad situation på korttidsverksamheten och särskilt boende. Det innebär i sin tur att det även råder ett högt tryck inom hemtjänsten för att kunna erbjuda stöd till sjuka i hemmet. Man jobbar skyndsamt med ett beslut i frågan om särskilt boende i beredningen.

En tillfällig vattenskada har uppstått på Ugglan som gör att enstaka boendeplatser påverkas innan detta är korrigerat.

### *Förändringar på chefsidan*

Förändringar sker på chefsidan inom hälso- och sjukvårdsteamet. Nuvarande enhetschefen Annelee Mickelsson kommer att vara tjänstledig från och med 1/7 för att prova på nytt arbete i regionen. Veronika Svalenström kommer under tiden att vikariera på detta utöver den enhetschefstjänst hon redan har. Därför kommer hon att få administrativt stöd samt visst chefsstöd under tiden för att avlastas i arbetet av redan tillsvidareanställd personal. Lösningen gäller till en början året ut under tjänstledigheten.

För anhängstötet har 50% av tjänsten dragits in. Anhängstötet finns alltså kvar men har minskat. Avsikten är att annonsera ut tjänsten framöver. Facken återkommer om en eventuell MBL-förhandling behövs eftersom många verksamheter berörs av anhängstötet.

## **Näringslivschef**

### *Organisationsförändringar*

Det kommer att ske vissa förändringar på näringslivskontoret. Fokus framöver är att jobba mycket med tillväxt för att utveckla näringslivet inom kommunen samt öka skatteintäkterna. Det är också huvuduppgiften. I utvärderingsarbetet med kommande organisationsförändring har man kommit fram till att kommunikationsdelen/informatörsdelen inte bör ligga under näringslivskontoret utan gör mer nytta under kommunledningskontoret. Funktionen ska arbeta nära kommunledningen. Informatören behåller sina huvudsakliga arbetsuppgifter men lämnar bland annat varumärket på Näringslivskontoret. En risk och konsekvensanalys kommer upprättas som nästa steg, och därefter följer förhandling.

Av ekonomiska ska denna typ av organisationsförändring ske vid halvårsskiftet, målet är därför att tjänster och medel flyttas över till kommunledningskontoret vid månadsskiftet juni/juli.

## **3. Skyddskommitté**

Inga punkter på dagens sammanträde.

## **4. Information – personalområdet**

### **HR-chef**

#### *Medarbetarenkät*

Älvsbyns kommun har genomfört en medarbetarenkät, utöver Älvsbyns kommun är det 41 andra kommuner som har använt samma enkätundersökning. Svartfrekvensen uppgick till nästan 80% vilket är 4% högre svartfrekvens än 2017. Det visar på ett högt engagemang bland medarbetarna och tillförlitligheten i resultatet ökar. Medarbetarenkäten bygger på 34 stycken frågor där man gör en skattning på skalan 1-5 om man ”instämmer helt” eller ”instämmer inte”. Resultatet är ytterst likt med hur genomsnittresultatet såg ut för de övriga 41 kommunerna.

I utvärderingen ska cheferna förmedla vidare resultatet till sin arbetsgrupp. Man ska dels fokusera på det som går att påverka inom arbetsgruppen, men även komma med synpunkter som behöver komma vidare i organisationen som arbetsgruppen inte kan påverka själva. Medarbetarna ska ges en möjlighet att komma med egna idéer och förslag till förbättringsåtgärder. Även handlingsplaner ska upprättas för att aktivt arbeta med resultatet. Handlingsplanerna kan komma att begäras in av HR-avdelningen för att få en helhetsbild och kunna rapportera vidare i organisationen.

## **5. KS-ärenden**

Lista för ärenden finns tillgängliga i ärendelistan, politikerwebben.

## **6. Övriga frågor**

*Fråga från Lärarförbundet:*

Det kommer att genomföras en utbildningsinsats för skyddsombuden till hösten, hur tänker man kring framtida skyddsombudsutbildningar?

*HR-chef svarar:*

Fokuset ligger just nu på kommande utbildning. Återkommer med hur framtiden ser ut för skyddsombudens utbildningstillfällen.

Utbildningen som kommer till hösten är kompatibel med Sunt arbetsliv (återkoppling från föregående protokoll, se ”Skyddskommitté”).

## **För arbetsgivare**

Hans Nyberg  
Ordförande

## **För arbetstagarorganisationerna**

Anna Strömberg  
Läraryrket

Katarina Aldrin Nord  
Lärarnas Riksförbund

Margareta Lundberg  
Vision

Miriam Vikström  
Sveriges arbetsterapeuter

Helena Holmström  
Kommunal

Maud Nilsson  
Vårdförbundet