



PROTOKOLL

DATUM

2023-02-23

Övergripande samverkansgrupp

Datum: 2023-02-23

Plats: Bäckén

Närvarande:

För arbetsgivaren

Anna Lindberg, kommunchef
Robert Cortinovic, socialchef
Anna-Karin Andersson, HR-chef
Mattias Holmén, enhetschef
Minna Öqvist, HR-specialist

**För arbetstagar-
Organisationerna**

Miriam Vikström, Sveriges arbetsterapeuter
Lars Eriksson, Vision
Linda Hedlin, Sveriges Lärare
Anneli Lundström, Sveriges Skolledare
Britt-Marie Andersson Öberg, Kommunal
Annika Jalar, Fysioterapeuterna

Frånvarande:

Inger Grankvist, skolchef
Maud Nilsson, Vårdförbundet

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

Kommunchef sammanfattar i korthet de punkter som togs upp vid föregående samverkansträff, bland annat information kring rekrytering av ny HR-chef där fackliga parter önskar delta. Kommunchef informerade också om de utredningsuppdrag som Crister Lundgren, VO-chef drift och service fått. Socialchef informerade kring pågående rekryteringar, bland annat rekrytering av sommarvikarier. På den punkten uppmärksammade Sveriges arbetsterapeuter om

risk att gå miste om ansökningar pga samlingsannons. Socialchef svarar att det är upprättat nya annonser för legitimerade tjänster, och att dessa nu ska vara sökbara.

Vid föregående samverkansträff beslutades att fack skulle lämna önskemål om redovisning av sjukfrånvarostatistik till arbetsgivaren vid dagens samverkansträff.

Ett gemensamt beslut tas av arbetsgivare och fack att denna punkt i stället lyfts vid kommande samverkansträff 23/3.

- 2 Rapportering från verksamhetschefer

Kommunchef

- Chefs- och ledningspolicy

Kommunchef informerar om framtagna chef- och ledningspolicy, som beskriver innebörden av chefsuppdraget och ledarskapet samt arbetet med chefsrekrytering. Ledarskapet i Älvsbyns kommun beskrivs med helhet, tillit, engagemang, kreativitet, handlingskraft och lojalitet. Policyn beskrivs även rollfördelningen mellan kommunfullmäktige, kommunstyrelse, kommunchef och chef. Den omfattar alla chefer som har ett ansvar för personal-, ekonomi- och arbetsmiljöansvar i Älvsbyns kommun.

Kommunchef förtydligar vikten av att policyn blir central och att den genomsyrar allt arbete som görs inom kommunen. Policyn ska upp till beslut i KS 27 februari och i KF i april.

Ett tillägg kommer att göras efter samtal med KSO i chefs- och ledningspolicyn, vilket är att arbetsgivaren även ska verka för en god samverkan med fackliga organisationer.

- Intern kommunikation

Kommunchef informerar att ett arbete påbörjats vars syfte är att se över intern kommunikation i Älvsbyns kommun. Det finns i dag stora mängder information som behöver spridas och många valmöjligheter till kommunikationskanaler, vilket kan göra det svårt att säkerställa att man håller sig informerad och uppdaterad. Arbetsgivaren funderar på hur man kan säkerställa att information når alla anställda, och lyfter också vikten av att fundera på hur kommunikation kan ske ut mellan verksamheter såväl som uppifrån och ner, för att minimera risken att det blir ineffektivt. Intern kommunikation kommer att ses över under året och arbetsgivaren återkommer i frågan.

- Klimatlåda

Kommunchef informerar om ett projekt som syftar till att minska matsvinn inom skolan. Kvarbliven mat får köpas från skolmatsalen för 35 kr i medhavd låda, betalas via swish. Projektet startar efter sportlovet och ska utvärderas längre fram.

Sveriges lärare: gäller det alla, även kommunanställda som inte arbetar inom skolan? Det skulle kunna påverka skolmiljön för elever då matsalen i vissa skolor är belägen mitt i skolan.

Kommunchef: projektet gäller för alla kommunanställda. Arbetsgivaren tror inte att det kommer att påverka skolmiljön. Om det skulle det vara så får skolan rapportera det.

Kommunal: är det begränsat till vissa tider?

Kommunchef: det kommer mer information kring detaljer framöver.

- *Lokaler – kommunbus och strategisk lokalförsörjningsplan – aktuellt läge*

Kommunchef informerar om det fortsatta arbetet med den strategiska lokalförsörjningsplanen gällande kommunhuset. Jämfört med andra verksamheter har kommunhuset stora ytor och målet är att minska dessa utan att det påverkar berörda verksamheter negativt. Förhoppningen är att översynen ska vara klar till halvårsskiftet. Exempel på hur man börjat se över kommunhusets underhåll och ytor är att man har börjat med förtätningar samt börjat dela upp större rum i två moduler. Funderingar finns på att dela upp större rum i tre moduler, vilket skulle kunna frigöra lokaler på annat håll där behov finns.

Andra lokaler som utreds är Fluxenhuset, som just nu rymmer verksamheter som bibliotek, kost och social verksamhet. Det pågår utredning om vilka behov som finns, sett ur både nuläge och behovsanalys. Berörd personal är involverade och för dialog med ansvariga chefer i frågan.

Socialchef beskriver att arbetsgivaren tittar på alla möjliga ytor, även källaren som bland annat innefattar öppen träffpunkt och gym (flyttar inom kort). Behovskartläggning för alla tre verksamheter utreds för närvarande och ska vara klart inom kort.

Fysioterapeuterna: hur ser arbetsgivaren på den allmänna ytan i Fluxenhuset? Den nyttjas bland annat av en klientgrupp i kommunen som träffas för att dricka kaffe, läsa tidningen och umgås på morgnarna.

Socialchef svarar att de ytorna inte ska påverkas av utredningen. Det är ytor i fastigheten som redan är tagna av olika verksamheter som ses över.

Kommunchef svarar att fysioterapeuterna lyfter fram en värdefull synpunkt och att det från arbetsgivarens håll inte finns några planer på att någon ska känna att de blir utkastade.

Kommunal: hur nyttjas källarlokalen annat än dagverksamhet?

Socialchef svarar att lokalen är biståndsbedömd, vilket innebär att det finns beslut om hur ofta och när lokalen ska nyttjas. Lokalen nyttjas regelbundet. Samma sak med öppen träffpunkt, vilken är väldigt populär och det vill arbetsgivaren behålla. Det finns även öppen träffpunkt i Vidsel. Arbetsgivaren vill identifiera gemensamma lokaler som ska kunna bokas/hyras så att ytan nyttjas av fler aktörer.

Sveriges lärare önskar att få bli mer involverade i den strategiska lokalförsörjningsplanen som utlovat sedan tidigare. Det kokar i personalgrupperna.

Kommunchef svarar att det noteras. Just nu är det Fluxenhuset och kommunhuset som är föremål för utredning.

- *Hantering spar/effektivisering*
Enligt beslutad budget ska ca 10 miljoner effektiviseras. Tjänstemannasidan ska lämna förslag vid kommande KS. Det finns enligt ekonomichef en del buffertar som kommer att läggas centralt under skolchef och socialchef. Ekonomichef ser möjlighet att plocka från dessa buffertar. I första hand kommer de effektiviseringar som görs inte att drabba personal i form av neddragningar.

- *Planerings- och budgetprocessen 2024–2026*

Under förra veckan genomfördes ekonomidagar där det pratades mycket kring omvärldsfrågor. Inom kort påbörjas arbete med att titta på investeringar och budget, och hur omprioriteringar av budget kan se ut. Det spar som inte kan plockas hem 2023 behöver tas kommande år.

I övrigt hänvisar kommunchef till utsända KS-handlingar.

- *NPF-utredning, Region Norrbotten*

Kommunchef informerar att det kommit ett påbud från Region Norrbotten med information om att det inte längre kommer vara möjligt att skola/elevhälsa skickar in begäran om NPF-utredningar. Föräldrar kommer behöva gå via hälsocentralen för att få en remiss. Det finns ingen förklaring till varför detta beslut är taget och kommunchef har efterfrågat mer information om hur man från regionen kommer att arbeta vidare med frågan.

Socialchef

- *Status sommarplanering*

Socialchef informerar att arbetsgivaren är i ett läge där man gått ut med två föreslagna perioder, och med anledning av det har efterfrågat önskemål från medarbetarna gällande förläggning av semester. När arbetsgivaren fått in önskemål behöver arbetsgivaren pussla för att få ihop en planering.

I pågående rekrytering av sommarvikarier har det hittills inkommit ca 100 sökande. Sista ansökningsdag är 28/2 och kommer sedan att förlängas.

Socialchef informerar vidare att beslut om sommarförmåner ska tas på KS 27/2. Arbetsgivaren planerar inte i dagsläget att erbjuda någon sommarbonus för vikarier utan vill avvakta och se hur närliggande kommuner gör. Socialchef betonar vikten av tydliga spelregler för ordinarie personal som ska planera sin semester.

Kommunal: sommarbonus är en dålig signal mot ordinarie personal. Om arbetsgivaren får man tag i utbildade vikarie kan ett alternativ vara att erbjuda en bra timpenning. En sommarbonus medför mycket skatt för enskild medarbetare.

HR-chef svarar att arbetsgivaren förstår att det inte är så enkelt och att det också finns ett spar att förhålla sig till.

Socialchef svarar att han gärna vill ha dialog med Kommunal i frågan.

- *Status – rekrytering enhetschef STIF*

Louise Grönlund fortsätter som bitr enhetschef och Hanna Samuelsson som tf biträdande enhetschef t o m 28/2. Tillförordnad lösning från 1/3 är att Harriet

Rickman, tidigare enhetschef vid individ och familjeomsorgen i Arjeplogs kommun, kliver in som tf enhetschef och Louise Grönlund går tillbaka till sin ordinarie tjänst som biträdande enhetschef. Rekrytering av ny enhetschef till STIF är avslutad utan framgång då det inkom sju sökande utan de kvalifikationer som arbetsgivaren efterfrågat. Socialchef informerar att en vidare dialog kommer föras med HR angående nytt upplägg i rekryteringen framgent. Ett troligt scenario är att ta hjälp av externt rekryteringsföretag. Socialchef beskriver att läget inte upplevs inte akut pga tillförordnad lösning fr o m 1 mars. Hanna och Louise är kvar i nuvarande roller för en ordentlig överlämning till Harriet.

- *Status – rekrytering enhetschef elevhälsa/öppenvård*

Rekrytering av enhetschef till nya enheten elevhälsa/öppenvård är klar. Madelene Nyman är erbjuden tjänsten och har tackat ja. Dialog ska föras mellan Madelene, skolchef och socialchef kring tillträdesdatum och uppstart av den gemensamma enheten.

Sveriges lärare: ska Madelene ha kvar skolskjutsbehandlingen?

Socialchef svarar att det är en dialog som skolchef och Madelene behöver ha. Arbetsgivaren ber att få återkomma in frågan. Skolchef behöver sedan hitta en ny lösning för att ersätta Madelene i hennes nuvarande tjänst som rektor i byarnas förskolor.

Sveriges lärare: är det bestämt vilket datum Madelene ska börja?

Socialchef svarar att datum inte är bestämt.

- *Nya moduler Time care*

Mattias Holmén informerar om två nya moduler i Time care som kommunen just nu testar, modulerna controller och bokningsassistent.

Controller är ett chefsstöd som ger en ekonomisk inblick i den egna verksamheten. Modulen omvandlar årsarbetare till timmar och pengar och ger ekonomiska sammanställningar. Modulen påverkar inte schemahantering i Time care.

I Jotib innebar skillnaden att samordnare behövde mata in information i Jotib, något som skapade merjobb och som inte gav något resultat. I Time care controller behöver inte samordnare mata in information, däremot behöver

Arbetsgivaren behöver tillsammans med samordnare se över hur man ska arbeta internt i ett par frågor. Samordnare behöver kunna ändra aktiviteter i färdigt schema vid t ex frånvaro och semester för att utvärdera föregående schemaperiod, något som kommer att innebära nya arbetssätt. Precis som i föregående system Jotib blir det viss skillnad i hanteringen för Visions medlemmar. Kommunals medarbetare påverkas inte.

Time care bokningsassistent innebär ett utökat stöd för bemanningsenheten, som står som ägare av modulen, i att boka ut vikarier och fylla resurspass. Verksamheter inom social omsorg är beställare. En beställning skickas i systemet och en robot kontrollerar om det finns någon vikarie tillgänglig. Systemet skickar ett sms till medarbetaren som svarar på beställningen.

Time care bokningsassistent testas just nu på Nyberga. Systemet har positiv påverkan på verksamheten i form av högre tillgänglighet när inte samordnare och chef finns tillgängliga när behov uppstår. På sikt kommer alla timvikarier att läggas upp i systemet. När en timvikarie blir bokad registreras det i schemat (i multiaccess), vilket blir bättre för personal att kunna ta del av.

Vision: kommer vikarier få mer tid på sig att ta ställning till en beställning som görs via systemet?

Mattias svarar att det är något som arbetsgivaren kan besluta om och ställa in i inställningar. När en vikarie svarat på beställningsförfrågan bokas de fast direkt i systemet.

Kommunal: ordinarie personal på respektive avdelning, behöver de gå in i time care och hantera en beställning?

Mattias svarar att bokningsförfrågan kommer som sms till vikarien och registreras sedan i schemat.

Mattias informerar vidare att time care bokningsassistent möjliggör parallellt arbete med bemanningsenheten. Till exempel kan man ställa in att bokningsassistenten börjar jobba två timmar innan bemanningen öppnar. Gällande implementering av time care controller så innebär det störst förändringar för samordnare i verksamheterna. Samordnarna behöver ta fram gemensamma rutiner för att täcka upp för varandra vid frånvaro.

Kommunal: hur går urvalet till i systemet bland våra medlemmar som är anställda som timvikarie?

Mattias svarar att systemet gör ett val baserat på olika faktorer. Systemet tar ställning till s k prioplats (verksamhet till vilken en timvikarie är kopplad till, går att rangordna) och priogrupper (ordinarie personal med resurspass har högre prioritet och bokas i första hand).

Kommunal: Prioriteras utbildade vikarier i första hand, utbildade i andra hand?

Mattias svarar ja, systemet kontrollerar att inlagd tillgänglighet för en vikarie matchas till 100 %.

Vision: Kommer hemtjänsten också att ingå i systemet?

Mattias svarar att det kommer dom. Det är bara en fråga om hur vi kopplar på dem.

Socialchef svarar att Time care kommer till Älvsbyn 18–19 april för att utbilda controller-modulen för chefer och samordnare. Alla chefer och samordnare ska kunna arbeta med detta och nyttja som funktion. Bemanningsassistenten gäller samma där, men den modulen kanske inte är lika aktuell för alla verksamheter.

Kommunchef frågar om det är någon som får mindre att göra tack vare införandet av modulerna?

Mattias svarar att samordnare kommer att kunna arbeta på ett annat, mer effektivt, sätt. Det är en samordnare per arbetsledningsområde vilket gör att de i dagsläget inte har insyn mellan verksamheter. Införande av modulerna kommer också innebära att personal som i dagsläget försöker få in vikarier kvällar och helger slipper en arbetsuppgift.

Socialchef informerar att kostnad för modulerna finns redan i budget då det är halva priset mot Jotib, så det är mycket pengar som sparas. Detta år kommer resterande del att gå till utbildning och uppstart, men kommande år kommer man spara ungefär hälften av budgeterade medel.

I övrigt hänvisar socialchef till utsända KS-handlingar.

- 3 Skyddskommittén ärenden

- *Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet – resultat ÅAR 2022*

HR presenterar i korthet resultat av årlig arbetsmiljörapport 2022 som skickats ut med dagordningen. 22 chefer/rektorer har svarat på rapporten, vilket motsvarar 63 procent. Svarstiden sattes till 14 dagar där svarsfrekvensen inom KS sociala blev 57 procent, inom KS skola 82 procent och inom KS övrigt 50 procent.

Majoriteten av chefer/rektorer som svarat upplever att de har grundläggande kunskaper i systematiskt arbetsmiljöarbete. Samtliga svarande upplever att det finns fungerande rutiner för att arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Frågor kopplat till hälsa, arbetsbelastning och arbetssituation tas alltid upp vid medarbetarsamtal. Skyddsronder genomförs regelbundet och risker som identifieras åtgärdas. Risk- och konsekvensanalys genomförs vid viktigare förändringar i verksamheten. Introduktion genomförs vid nyanställning och tillbud och arbetsskador rapporteras och åtgärder på dessa återkopplas.

HR-chef kommenterar att det är en låg svarsfrekvens sett till att det åligger arbetsgivaren att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Sveriges lärare: vissa risker som tas upp på skydds rond återkommer år efter år. Det behöver inte röra sig om allvarliga risker, än dock risker. Det vore intressant att veta hur det är i andra verksamheter, om samma risker förekommer i andra skyddsronder.

Sveriges skolledare: vissa åtgärder kopplat till uppkomna risker i en skydds rond behöver beställas hos t ex fastigheter. En fråga som uppkommit när vi gjort skydds rond är vem som är ansvarig för alla lokaler? Sporthall t ex, vem ansvarar för det? Det behöver vara tydligt vilka lokaler som omfattas av respektive chefsansvar.

Fysioterapeuterna: vi fick söka och leta underlag att använda vid skydds rond och vid risk- och konsekvensanalys. Kan arbetsgivaren förenkla detta genom att lägga ut på hemsidan?

HR-chef svarar att underlag finns i chefshandboken och att det finns olika underlag beroende på typ av skydds rond. HR ska se över om det finns lämplig plats att lägga underlagen på hemsidan.

Sveriges lärare: mall för risk- och konsekvensanalys finns i chefshandboken, borde finnas tillgängligt för skyddsombud på hemsidan samt om man kan hänvisa till Prevent, Sunt arbetsliv med flera.

HR-chef svarar att det ska undersökas och återkommer i frågan.

Gällande skydds rond poängterar HR-chef att det är en kärnfråga hur uppkomna risker bedöms. Är en risk röd ska den åtgärdas omedelbart.

Sveriges lärare: ofta är det gula risker. I vissa fall äskar verksamheten pengar för åtgärder som man sedan inte får. Upplever att det råder osäkerhet i hur vissa åtgärder ska hanteras.

Sveriges skolledare: det är sällan det är röda risker som uppkommer. De kan uppstå vid organisationsförändringar, t ex ändrad ålder på barngrupp som vistas i skollokaler.

HR-chef: vad vill skyddskommittén att arbetsgivaren prioriterar i det systematiska arbetsmiljöarbetet under 2023?

Sveriges lärare: tillbudsrapportering. Att 7 av 15 rapporterade verksamheter inte haft några tillbud under ett år i verksamheten låter märkligt.

Sveriges skolledare: instämmer med Sveriges lärare, det råder osäkerhet kring vad ett tillbud är och när blanketten ska fyllas i.

Socialchef föreslår att rutinen skulle kunna tydliggöras i en instruktionsvideo som visas upp i samtliga verksamheter.

HR-chef svarar att en skiss på förslag till beslut om kommunövergripande arbetsmiljömål presenteras vid nästa samverkansträff 23/3. Arbetsmiljömål och eventuella insatser kopplat till det planeras till hösten 2023 pga färre personal på HR-avdelningen från och med mars.

- *Uppföljning av distansarbete*

HR-chef informerar att följa upp införande av distansarbete är en del av arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete att utreda distansarbete. En enkät har skickats ut till samtliga som arbetar på distans, som HR-chef fått information om från respektive verksamhet.

92 procent har svarat på enkäten och distansarbete upplevs överlag fungera tillfredsställande och är en uppskattad möjlighet. Dock framkommer det i svaren att distansarbete inte bara upplevs som positivt, och det finns en del utmaningar som kommer med det. Förslag från HR-chef är därmed:

- Chef behöver fundera på hur distansarbete fungerar i just **sin** verksamhet
- Förslag är att chefer diskuterar distansarbete i sina ledningsgrupper/med sina medarbetare
- Lägga till fråga om distansarbete i mall för medarbetarsamtal (Hur påverkar distansarbete dig som medarbetare?)

Sveriges lärare: det är många upprörda röster från yrkesgrupper som skulle kunna ha möjlighet att ha distansarbete och undrar om det finns ett beslut att personal inom skolan inte får arbeta på distans? Det är lokalbrist inom skolan som skulle kunna underlättas genom distansarbete.

HR-chef svarar att det inte finns kännedom om att något sådant beslut skulle finnas.

Sveriges skolledare: vi känner inte heller till att något sådant beslut skulle finnas.

Fysioterapeuterna: att ställa fråga om distansarbete i medarbetarsamtal - hur samlar arbetsgivaren ihop det resultatet? Vad förväntas man göra av resultatet?

HR-chef svarar att det som sägs i medarbetarsamtalet stannar där. Framkommer det att distansarbete inte fungerar eller upplevs bra är det chefens ansvar att utreda det vidare.

Kommunal: enhetschefer kan framföra generella synpunkter från medarbetarsamtal till VO-chef.

Socialchef svarar att det är bra att ta upp på medarbetarsamtal och att det är ett bra tillfälle att fånga upp önskemål och upplevelser.

Vision: nyanställd personal behöver få en ordentlig introduktion så att alla rutiner med mera är kända när man arbetar på distans.

Inskickade synpunkter från Vision innan dagens samverkansträff:

- *Vision önskar att alla ska ha en skriftlig överenskommelse när det gäller distansarbete.*

Arbetsgivaren betonar att varje medarbetare som arbetar på distans ska ha ett skriftligt avtal upprättat.

- *Även att medarbetarens kollegor informeras om vad överenskommelsen gäller.*

En verksamhetsfråga som respektive chef behöver ha rutin för att säkerställa att alla förstår vad överenskommelse om distansarbete innebär.

- *Alla som har distansarbete har inte fått denna enkät, någon speciell orsak?*

Alla medarbetare som rapporterats ha distansavtal enligt ansvarig chef har fått enkäten.

- *Hur blir det med distansarbete i framtiden? Vision hoppas att möjligheten ska finnas kvar.*

Arbetsgivaren har inga planer på att ta bort möjlighet till distansarbete. Enkäten syftar till att följa upp och utvärdera.

- *Bra uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Bra att kunna arbeta vidare på för AG för att utöka kompetensen på chefsnivå. I undersökningen framgår det var brister kan finnas. Tråkigt att det inte var fler svaranden.*

Arbetsgivaren instämmer.

- 4 Information – personalområdet

- Nytt samverkansavtal

§3 Samverkansstruktur

Sveriges lärare: hur vet man vad som är taget på vilken nivå samt var ska man hitta den informationen? På övergripande nivå finns det fungerande rutiner för detta, men på verksamhetsnivå finns inte den strukturen. Hur säkerställer man att information i en fråga som först tas på lokal nivå och som sedan ska lyftas på övriga nivåer når upp och fram?

HR-chef svarar att protokoll ska föras på alla nivåer enligt föreslagen samverkansstruktur. Oavsett nivå behöver det av protokoll framgå att en fråga är färdigbehandlad. Först då kan man ta det till central part vid oenighet i frågan.

Sveriges skolledare: det kan finnas behov av att på lokal- och verksamhetsnivå tydliggöra rutiner för samverkan.

Sveriges lärare: Hur säkerställer vi att skyddsombud är så utbildade att de förstår den nya organisationen för samverkan?

HR-chef svarar att när det nya samverkansavtalet är klart ska alla chefer och fackliga parter få utbildning i hur de framgent hanterar frågor i samverkan.

Sveriges lärare: om man har fått underlag i god tid innan kan man bedöma om man behöver närvara på ett samverkansmöte eller inte.

Fysioterapeuterna: så samverkade vi förut. Om facklig part deltar på VO-samverkan är risken stor att det inte blir så många som deltar på övergripande samverkan.

Socialchef betonar vikten av att tydliggöra vad som ska samverkas på lokal nivå, på verksamhetsområdesnivå samt på övergripande nivå för att undvika att man sitter och gör samma saker på olika nivåer.

Kommunal: ska allt göras på övergripande nivå behöver två fackliga representanter närvara. Gör man det från lokal nivå och uppåt finns möjlighet att dela upp sig.

Sveriges skolledare: två gånger per år på lokal nivå, eller behöver det vara fler gånger på lokal nivå?

HR-chef svarar att man kan skriva att samverkan ska vara minst två gånger per år på lokal nivå, så att det finns en flexibilitet.

Sveriges lärare: inga skyddsombud har haft förhandlingsrätt på lokal nivå. Vi behöver fundera i vår organisation hur vi ska göra framöver och stämma av med befintliga skyddsombud att de är villiga att delta. Annars kommer det inte att finnas tillräckligt med skyddsombud.

Kommunal: i dagsläget finns inget skyddsombud inom personlig assistans, de faller ofta utanför. De flesta arbetsplatsombud har förhandlingsrätt så länge det inte är individärenden.

Sveriges arbetsterapeuter: datum för signering av nytt avtal behöver meddelas i tid för att skicka representant som har rätt att skriva under avtal.

HR-chef svarar att ett stort ansvar ligger i att alla får god utbildning framöver. HR-specialist Jennie Grahn kommer att ta över och färdigställa arbetet med nytt samverkansavtal när HR-chef slutar.

Det beslutas att till nästa samverkansträff 23/3 ska alla fack undersöka intresse, möjlighet och behov av eventuella utbildningsinsatser för skyddsombud i den nya strukturen.

- *Utredningsuppdrag HR/bemanningsenheten*

HR-chef redogör för ett varierat resultat av enkät gällande HR/bemanning. HR får mycket positivt resultat från chefer, och för bemanningen finns det stora utmaningar vilket syns i svaren. Vad ska bemanningsenhetens roll vara i framtiden? Nu införs time care bokningsassistent, vilket kan resultera i mindre att göra för administratör på bemanningsenheten. Arbetsgivaren överväger olika scenarier. Just nu är fokus att utreda scenario två.

- Scenario ett: behålla nuvarande bemanningsenhet som den är. Arbeta med att förbättra arbete och kvalitet.

- Scenario två: avveckla rollen bemanningsadministratör och decentralisera vikariebokning till verksamheterna. Viktigt att skapa förståelse för vad det skulle innebära för verksamheterna.

Sveriges skolledare: det finns en önskan från rektorer om en central service för att upprätta anställningsavtal, en väg in för nya vikarier. Förutsättningar att hantera detta på egen hand ser olika ut för rektorerna. Själva bokningar i dagsläget sköter till största del befintlig personal i verksamheterna.

Sveriges lärare: personal som är anställd för annat får i dagsläget ägna mycket tid åt vikariebokning. I förskola kan samordning och vikariebokning se annorlunda ut jämfört med skola, där man kan ta in vikarie för enskilda lektioner och där det går att nyttja en heltid på annat sätt.

Fysioterapeuterna: Det är i dagsläget tidskrävande att introducera en ny vikarie och upplevs många gånger ineffektivt. Ett önskemål skulle vara att kunna ge en vikarie ett "paket" med allt som krävs för arbete på arbetsplatsen (inlogg till datasystem, tillgång till bilbokning, nycklar, rutiner med mera).

Vision: på IT-avdelningen märks att det inte alltid finns tydliga rutiner vid introduktion av nya vikarier. Att digitalt signerade anställningsavtal införs på vikarier skulle underlätta.

Kommunchef avslutar med att onboarding är ett viktigt arbete som kan innebära mycket arbete initialt, men som bör gå snabbare när man upprättat fungerande rutiner som är tydliga och kända för alla.

- *Skyddad yrkestitel*

Undersköterska blir en skyddad yrkestitel, vilket innebär att man inte kan använda den titeln om man inte kan bevisa att man har den utbildningen. Är man anställd som undersköterska har man tio år på sig att ansöka om bevis hos Socialstyrelsen. Ansökan öppnar 1 juli 2023 och det finns mer information på hemsidan.

Sveriges lärare: bra om elever som tar examen snart också får informationen.

Socialchef svarar att det inom hemtjänsten är krav på att anställda ska ha skyddad yrkestitel och att det finns många frågor som inkommit från verksamheterna som arbetsgivaren behöver utreda.

Kommunal: viktigt att enbetschef informerar alla pensionärer som planerar att arbeta extra vet om att de också måste söka så att de får lön enligt titel.

HR-chef svarar att mer information kommer under april månad. Det kommer vara medarbetarens eget ansvar att ansöka.

Socialchef svarar att en APT-presentation ska tas fram som kan visas upp i berörda verksamheter.

-5 KS ärenden

Kommunchefen hänvisar till utsända handlingar, och informerar om ett par punkter kommer tas på KS 230227;

- *Revisionen – Granskning av likvärdig skola*

Kommer med ett antal rekommendationer som arbetsgivaren bör arbeta vidare med.

- *Internkontrollplan 2023*

Styrning och ledning för det interna arbetet. Följer upp 2022 och föreslår ny plan för 2023. Har tittat på de risker som finns i strategiska planen och målstruktur för 2022.

- *Sommarförmåner 2023*

Nivåer är som föregående år. Ingen sommarbonus i nuläget. Politiken har gett oss ett generellt spar och då måste arbetsgivaren ta ansvar för det. Sommarbonus kan innebära en kostnad på ca 1,5 miljoner kr, vilket är pengar som inte finns nu.

Kommunal: Vilken ersättning gäller om man arbetar 6,5 timmar?

HR-chef tackar för att Kommunal uppmärksammat skrivningen. Arbetsgivaren kommer föreslå beslut om direkt ändring vid KS och ändra skrivelsen till ”upp till och över 6 timmar”.

Kommunal: Vad gäller vid veckobryt? Det är stor skillnad om det är måndag-söndag eller onsdag-tisdag. Arbetsgivaren behöver klargöra vad som menas med veckor. Schemabryt för ersättning är normalt onsdag-tisdag.

HR-chef ber Kommunal maila över samtliga synpunkter så ska arbetsgivaren se över det.

Kommunal: Vi mailar. Vårt önskemål är veckobryt onsdag-tisdag.

HR-chef svarar att arbetsgivaren återkommer i frågan.

- *Etableringssäljare*

En beskrivning av vad roll som etableringssäljare i Älvsbyns kommun ska arbeta med, vilket bland annat är att driva etableringsfrågor dels genom etableringsförfrågningar, uppsökande verksamhet och skapa annonser och marknadsföringsmaterial som behövs för uppdraget.

- *Sensommarfest 2023*

En sensommarfest kommer att hållas den 26 augusti 2023. Evenemanget blir ett tillfälle för medborgarna få ta del av olika arrangemang och för föreningslivet att synliggöra sina aktiviteter.

- *Utredning framtida industribus-ägande*

Älvsbyns kommun ska äga industrifastigheter för att kunna främja lokala entreprenörer.

-6 Övriga frågor

- *§ MBL 19 Rekrytering av informatör*

Peter Lundberg, nuvarande informatör, är beviljad ledighet (under 2023) för att kunna fullgöra sitt politiska uppdrag. Preliminär planering är att politiska uppdrag kommer att fortsätta under hela mandatperioden. Preliminär omfattning av frånvaro är ca 50 procent (minst 50 procent)

Arbetsgivare ser behov av att rekrytera en informatör. Dels för att ersätta den ordinarie informatörens frånvaro dels för att utföra uppdrag att intensifiera kommunens kommunikations-, informations- och marknadsföringsarbete. Arbetsgivarens förslag är att rekrytera en informatör som ”komplement” till det nuvarande uppdraget under perioden april 2023 – oktober 2024 med möjlighet till förlängning.

Tjänsten som informatör kommer till 50 procent att finansieras av kansliet (som ersättare till den nuvarande informatör och med fokus kommunikation/information) och 50 procent finansieras av verksamhetsområde samhällsbyggnad (med fokus på marknadsföring).

Sveriges lärare: finns det någon på samhällsbyggnadsenheten som utför arbete motsvarande 50 procent i dagsläget?

Kommunchef svarar att det finns det inte.

Sveriges skolledare önskar att det ska framgå vem som har skrivit underlaget för MBL § 19.

Kommunchef instämmer och informerar att det i detta fall är Nataliya Renlund, kanslichef, som skrivit underlaget.

- *Kultur- och fritidschef*

Magnus Norberg har sagt upp sig från sin anställning som kultur- och fritidschef. Magnus kommer att arbeta kvar fram till mitten av maj.

Kommunchef tackar för idag och avslutar dagens sammanträde.

Nästa övergripande samverkansgrupp 2023-03-23 kl. 13:00-16:00

För arbetsgivare

Anna Lindberg
Ordförande

För arbetstagarorganisationerna

Lars Eriksson
Vision

Miriam Vikström
Sveriges Arbetsterapeuter

Annika Jalar
Fysioterapeuterna

Britt-Marie Andersson Öberg
Kommunal

Linda Hedlin
Sveriges Lärare

Anneli Lundström
Sveriges Skolledare