



## PROTOKOLL

DATUM

2022-09-22

### Övergripande samverkansgrupp

**Datum:** 2022-09-22

**Plats:** Bäckén

**Närvarande:**

**För arbetsgivaren**

Anna Lindberg, kommunchef  
Robert Cortinovic, socialchef  
Inger Grankvist, skolchef  
Anna-Karin Andersson, HR-chef  
Minna Öqvist, HR-specialist

**För arbetstagar-  
organisationerna**

Camilla Wallin, Kommunal  
Katarina Aldrin Nord, Lärarnas Riksförbund  
Linda Hedlin, Lärarförbundet  
Nina Lundkvist, Sveriges arbetsterapeuter  
Malin Lejon, Vision  
Maud Nilsson, Vårdförbundet

**Frånvarande:** Annika Jalar, Fysioterapeuterna

**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

##### - 2 Rapportering från verksamhetschefer

###### ***Kommunchef***

###### *Verksamhet sim och gym*

Kommunchef informerar att det fortfarande är oklart om det blir simhall i egen regi och gym på entreprenad. Arbetsgivaren undersöker olika alternativ i dagsläget. Om simhallen ska drivas på entreprenad behövs ett nytt fullmäktigebeslut, något som skulle få konsekvenser för bland annat Kultur och fritid och Lokalvården.

#### *Jobbcentralen sista september och sedan fastighetsbolaget 1 okt*

Kommunchefen informerar att rekrytering pågår vid ÄFAB som inte hunnit få personal på plats, och kommunchefen vågar därmed inte förvänta sig en smidig övergång. Verksamheterna håller koll på vad som kan vänta, vad man kan göra och vad arbetsmarknadsenheten kan hjälpa till med.

#### *Lokalförsörjningsplan – uppdrag översyn – syfte och mål och tillvägagångssätt*

Kommunchefen har fått till sig att det finns ett eftersatt fastighetsunderhåll samtidigt som verksamheter signalerar att de inte har ändamålsenliga lokaler. Exempel på det är bland annat lokaler vid Åsens förskola, där situationen bedöms vara akut. Arbetsgivaren arbetar nu med att se över hur man kan minska ytor, samla verksamheter, fastighetsunderhåll, minska uppvärmning etc. Det kan även bli aktuellt att framöver tillämpa flyttkedjor vilket skulle omfatta ett par verksamheter.

#### *Växelbyte strategi vägval (tillgänglighet)*

Arbetsgivaren ska göra ett växelbyte i syfte att öka tillgängligheten. Växelbytet ska vara infört till årsskiftet och är förankrat med chefer och verksamheter. Bytet innebär bland annat kalendersynk till personliga mobiltelefoner, speciallösningar som till exempel svarsgrupper, hemliga nummer med mera kommer kunna tillämpas samt att faxarna kommer att avvecklas med undantag STIF och kommunhuset där de behålls.

#### *Utredningsuppdrag – övergripande presentation*

Kommunchef informerar om utredningsuppdrag inom det nya verksamhetsområdet Drift och service:

- Utreda möjligheten att organisera IT-verksamheten som en intern resultatenhet. I dagsläget är det stor obalans mellan behov, önskemål och krav respektive resurser och kompetenser som växer successivt i takt med att allt fler funktioner och tjänster blir digitala.
- Ta fram en övergripande plan för verksamhetsutveckling med stöd av digital teknik.
- Fastställa gemensamma bastjänster som tillhandahålls för alla verksamheter i kombination med prissatta tilläggstjänster. Ambitionsnivån anpassas till befintliga resurser i verksamheten och tydliggör behovet av prioriteringar eller medelstildelning. Underlättar eventuell hemtagning av potentiella effektivitetsvinster.

#### **Säkerhet och beredskap**

Kommunchef informerar om två frågeställningar som behöver utredas inom säkerhet och beredskap:

1. Beskriv vad som krävs av kommunen idag och framöver avseende säkerhet och beredskap.
2. Hur ska arbete med beredskap organiseras i kommunen?

I övrigt hänvisar kommunchef till utsända KS-handlingar.

#### ***Skolchef***

Kommunchef har gett skolchef ett par utredningsuppdrag inom verksamhetsområde skola/utbildning. Uppdragen bygger på AMSAB:s rapport från

april 2022 och uppdragen ska återredovisas senast 28/2 2023. Skolchef kommer under arbetets gång ha löpande avstämning med KC samt löpande info till utbildningsutskottet, KS, KF samt till fackliga parter vid samverkansmöten. Eventuella organisatoriska förändringar ska genomföras senast 1/1 2024. Skolchefens uppdrag:

- **Hur kan en än mer slagkraftig och effektiv ledningsstruktur skapas som möter utmaningar på kort och lång sikt inom skolan?**
- **Svarar dagens Elevhälsa mot verksamhetens behov/förväntningar och ny lagstiftning?**

Elevhälsan flyttas organisatoriskt från nuvarande placering under rektor vid Knut Lundmarkskolan till att bli direkt underställd skolchefen från 1/1–23.

Elevhälsans förebyggande arbete stärks i enlighet med propositionen *"Elevhälsa och stärkt utbildning för elever med intellektuell funktionsnedsättning"*. Hur ska Elevhälsan organiseras och arbeta för att ge bästa möjliga resultat/stöd till eleverna? En nulägesanalys genomförs och vägs sedan mot mål och resurser. Vilka vinster uppnås om resurser från VO Social verksamhet/Stöd till individ och familj avseende Öppen vård/behandling för barn- och familj överförs till Elevhälsan? I denna del ska socialchef involvera.

- **Vad krävs för att kommunen ska kunna leva upp till den nya lagen *"Dimensionering av gymnasial utbildning för bättre kompetensförsörjning"*?**

Lagen syftar till att ge bättre förutsättningar för lokal kompetensförsörjning. Yrkesutbildningar ska tillgodose lokala företags och branschers specifika behov. Gymnasieskolan och Komvux behöver ha gedigen kunskap om det lokala näringslivets och välfärdens kompetensbehov? Hur ska kunskaper och kontakter inom näringslivsutveckling skapas, bibehållas och utvecklas?

- **Hur ska Kompetenscentrum med Arbetsmarknad, Integration och Komvux organiseras? Kan nya konstellationer skapas?**

Målet är att i möjligaste mån tillämpa lokal kompetensförsörjning för gymnasiet och komvux. Hur ska kommunen förhålla sig till det lokala näringslivet? Vilket kompetensbehov finns på regional nivå? Vad vill man kunna erbjuda?

- **Hur kan samverkan med social verksamhet utvecklas för att stärka barn och unga?**

- **Hur kan samverkan med samhällsbyggnad utvecklas?**

*Lokalförsörjningsutredning (grundskola och gymnasium)*

Skolchef har fått i uppgift att se över lokaler inom skolan, som ett led i det kommande arbetet med lokalförsörjningsplaner. En konsult som arbetar som lokalstrateg har anlåtats och som nu utreder hur arbetsgivaren använder lokalerna.

Konsulten ska vara klar med sin utredning i början av oktober. Målet är att kunna ha en stadiindelad skola.

*Läraryrket undrar hur facket ska komma in i arbetet längre fram? Som skyddsombud vill man veta vad som påvisats i utredningen.*

Skolchef svarar att det beror på vad konsulten kommer fram till. Ett första möte kommer skolchefen ha själv, sedan kommer facken involveras för det fortsatta arbetet.

I övrigt hänvisar skolchef till utsända KS-handlingar.

### **Socialchef**

Kommunchef har gett socialchef ett par utredningsuppdrag inom verksamhetsområde social omsorg. Uppdragen bygger på AMSAB:s rapport från april 2022 och uppdragen ska återredovisas senast 28/2 2023. Socialchef kommer under arbetets gång ha löpande avstämning med KC samt löpande info till socialutskottet, KS, KF samt till fackliga parter vid samverkansmöten. Eventuella organisatoriska förändringar ska genomföras senast 1/1 2024.

Socialchefens uppdrag:

- **Hur ska STIF organiseras för att uppnå en effektiv verksamhet och möjliggöra ett nära ledarskap?**

Det är det stora huvuduppdraget.

- **Se över verksamheterna Öppenvård, Administration, Avgiftshandläggning och Försörjningsstöd vid STIF. Flytta funktionerna? Renodling av STIF.**

Ett exempel på myndighetsutövning som börjar bli alltmer automatiserat och där processen ser likadan ut i alla kommuner är försörjningsstöd.

- **Svarar Öppenvården mot de behov som finns idag? Vilka fördelar/nackdelar finns det i att överföra resurser från öppenvården (barn och familj) till Elevhälsan (stärka det förebyggande arbetet för barn och familj)?**

- **Bostadsanpassning inom HSV. Bibehålla eller flytta ansvaret till annat VO (Samhällsbyggnad eller Drift och service)?**

- **Systemansvarig Viva. Bibehålla eller flytta ansvaret till VO Drift och service?**

Viva ska under 2024 bytas mot ett nytt system, Pulsen. Vad kommer det att innebära? Det är ett uppdrag som nog inte kommer vara klart till 28/2–23 men som ska finnas med i arbetet.

- **Samordnare inom ÄO och OOF. Behövs dessa, finns det andra lösningar (bemanningseenheten utreds av HR-chef)?**

Samordnarna har olika förutsättningar. Vad är rimligt och hur vill vi ha det framöver?

- **Hur kan samverkan med skolan/utbildning utvecklas för att stärka barn och unga?**

Vilka samverkansytor har vi idag? Vad kan vi utveckla och förbättra? Skolchefen belyser vikten av att ha med framtidsblicken som inte slår spillror på tankar och nya förslag som tas fram nu. Kommer kräva samverkan med bland annat skolchef, HR-chef, kanslichef och samhällsbyggnadschef.

Socialchef informerar att det finns ett par frågor frågeställningar som är viktiga att ha med sig parallellt i arbetet med de presenterade uppdragen:

- Påverkas pågående utvecklingsarbeten av utredningsuppdragen? Exempelvis Älvsbymodellen, där arbetet har startats upp igen. Just nu pågår workshop på folkhögskolan fram till årsskiftet där alla arbetsgrupper inom hela äldreomsorgen ska få utbildning i salutogent arbetssätt. Socialchefen hoppas även på att hinna utbilda biståndshandläggare under hösten.
- Hur påverkas organisationen och verksamheten av framtida behov av SÄBO, Hemtjänst? Utgå från befolkningsprognoser.
- Samordning av utredningsuppdrag måste ske mellan VO Utbildning, Samhällsbyggnad och Drift och service.
- Ekonomiska konsekvenser?

*Övrig information*

*Lokalförsörjningsutredning*

Socialchefen informerar att arbetet är fortsatt pågående med att se över vilka lokaler som finns inom social omsorg. Verksamheter är i dagsläget utspridda och det används mycket yta, och utredningen syftar till att se hur det kan effektiviseras.

*Lär känna verksamheterna*

Socialchefen är ute mycket i verksamheterna för att lära känna både personal, chefer och verksamhet, och upplever att det är fungerande verksamheter med personal som gör ett fantastiskt jobb. Socialchefen tar utredningsenheten som ett exempel på ett mycket framgångsrikt arbetssätt och berättar att det endast är ett par kommuner som är organiserade på det sättet i dagsläget.

*Delårsrapport*

Enligt siffror i delårsrapport som presenteras i KS 220926 följer samtliga verksamheter budget inom social omsorg, med undantag STIF som ser ut att gå 7 mkr back. En annan reflektion från delårsrapporten är att försörjningsstöd ligger under budget, vilket indikerar att färre är i behov av det nu.

*Läraryrket undrar hur socialchefen ser på bristen av undersköterskor?*

Socialchefen svarar att det är en jättestor utmaning, inte bara för Älvsbyn utan för alla kommuner. Arbetsgivaren kommer att delta på framtidsmässan, och ska försöka få ungdomar intresserade till att söka utbildningar där det är stor kompetensbrist. I dagsläget finns det inga elever på vård- och omsorgsprogrammet, med undantag för fyra elever i ÅK 3.

*Läraryrket säger att det kan vara viktigt vem/vilka arbetsgivaren skickar som talesperson för elever i t ex ÅK 9 och ÅK 3 på gymnasiet.*

Socialchef instämmer och svarar att arbetsgivaren behöver vara ute och synas mer framöver.

HR-chef säger att hon fått i uppdrag av kommunchefen att se över samordning och bemanning, med deadline 30/11–22. HR-chef informerar att hon är öppen för alla lösningar och att det återstår att se vad utredningen resulterar i. Exempel på möjliga förslag skulle kunna vara ökad grundbemanning, ta bort timvikarier och inrätta en resurspool. HR-chef bjuder in till dialog med fackliga parter i frågan.

*Läraryrket vill gärna dela med sig av de synpunkter som de fått till sig från verksamheterna kring bemanning och samordning.*

*Sveriges arbetsterapeuter ser stora bekymmer i hur det ser ut inom omsorgen gällande bemanning.*

*Flera fackförbund berättar att de fått indikationer att vissa verksamheter har personal som inte mår bra och att ny personal börjar sin anställning utan att ha ett eget inlogg, vilket innebär att de inte kan läsa journaler eller uppdatera sig om brukares aktuella mående.*

Socialchef svarar att det pågående arbetet är stort och att det finns många utmaningar framöver.

I övrigt hänvisar socialchef till utsända KS-handlingar.

### **- 3 Skyddskommittén ärenden**

*Aterkoppling om friskvårdsdialog*

HR-chef informerar att arbetet kring friskvårdsdialogen fortsätter. HR har gjort en sammanställning av alla dialogunderlag som lämnats in från verksamheterna och arbetar nu med att ta fram förslag på hur framtidens friskvård skulle kunna se ut. Förslag ska presenteras och diskuteras under hösten i ledningsgrupp, vid enhetschefsträff och i övergripande samverkansgrupp.

*Sjukfrånvarostatistik Q2*

HR-specialisten redovisar sjukfrånvarostatistik för andra kvartalet 2022. Den totala sjukfrånvaron för Q2 är 6,36 %, en minskning med 0,94 % jämfört med samma period föregående år. Sjukfrånvaron för både kvinnor och män har minskat under 2022 jämfört med 2021. Det är en ökning på 0,76 % inom övrig verksamhet medan sjukfrånvaron har minskat i verksamheter inom skola och socialtjänst, jämfört med samma period föregående år.

*Läraryrket uttrycker oro över redovisade siffror och att sjukfrånvarostatistiken ökat under ett drygt års tid inom skolans verksamheter. Läraryrket berättar att oro och stress över den ökade sjukfrånvaron också uttryckts av medlemmar.*

Arbetsgivaren ställer frågan vad Lärarförbundet själva som främsta orsak till den stress och oro som kommunicerats av deras medlemmar?

*Lärarförbundet svarar att det finns många faktorer som spelar in, men att den enskilt största är bristen på vikarier och personal.*

Arbetsgivaren ger som förslag att HR tar fram fördjupad statistik över sjukfrånvaro för alla skolans verksamheter som skickas till skolchef, som sedan tar dialog med rektorer och fackliga representanter som ett första steg. Arbetsgivaren betonar att det krävs samverkan och dialog mellan arbetsgivare och fackliga organisationer för att hitta vägar framåt.

*Lärarförbundet tycker det är ett bra förslag från arbetsgivaren.*

#### *Tillbudsrapportering Q1 + Q2*

Arbetsgivaren presenterar statistik över inkomna tillbudsrapporter för det första halvåret av 2022. Det är totalt 52 inkomna tillbudsrapporter, varav 32 (86 %) avser incidenter kopplat till hot och våld. Majoriteten av tillbuden har skett i samband med toalett/dusch/intimhygien/på- och avklädning inom äldreomsorgen. Tillbuden har resulterat i blåmärken, rivmärken, sårskada och smärta. Åtgärder som föreslås är framför allt översyn av medicin, bemötandeplan och att vara två personal för att försöka förhindra att situationer uppstår.

*Vårdförbundet och Sveriges arbetsterapeuter ifrågasätter de förslag på åtgärder som angivits. Vårdförbundet menar att medicin är en tillfällig åtgärd som inte ska ses som en långsiktig lösning. Sveriges arbetsterapeuter hoppas att det återupptagna arbetet med att implementera Åhsbymodellen och ett salutogent förhållningssätt ska minska antalet tillbud framöver.*

Arbetsgivaren undrar hur fackliga parter önskar att arbetet framöver i rollen som skyddskommitté ska se ut. I vilka forum är dessa frågor bäst lämpade att diskuteras förutom i övergripande samverkansgrupp?

Skolchef svarar att det finns en samverkansgrupp inom skolan där detta kan tas upp.

*Kommunal säger att den samverkansgrupp som funnits för social omsorg inte är aktiv i dagsläget.*

Socialchef svarar att han ska starta upp samverkansgruppen för social omsorg, där arbetsgivaren och fackliga organisationer kan diskutera dessa frågor.

#### *Utbildning i att hantera konfliktsituationer*

Arbetsgivaren kommer genom Prevent att erbjuda utbildning i Konflikthantering i hotfulla situationer till chefer och skyddsombud. Utbildningen genomförs under en heldag på Villa Sparta vid tre tillfällen i slutet av november (22,23 och 29). HR har skickat ut inbjudan till chefer och kommer inom kort att skicka inbjudan till fackliga organisationer som får bjuda in sina skyddsombud.

#### **- 4 Information – personalområdet**

*KOM-KR, medel att nyttja för tidiga insatser (se bilaga)*

HR-chef informerar att arbetsgivaren har medel till förebyggande insatser. Det finns närmare 600 000 kr att nyttja och arbetsgivaren behöver upprätta en handlingsplan över hur dessa medel kan nyttjas innan 2024.

HR-chef ger exempel på vad medel har använts till tidigare, vilket bland annat har varit spetsutbildning för undersköterskor i demens och en utbildning i förändringsledning för chefer. HR-chef vill nu veta vad fackliga parter ser för behov hos sina medlemmar och önskar att detta redovisas vid samverkan i december.

*Familjevänlig arbetsplats*

I samband med att en ny kompetensförsörjningsplan för 2022–2024 togs fram har politiken tagit beslut över vad som ska prioriteras kommande år, och en punkt som ska prioriteras är familjevänlig arbetsplats. HR-chef informerar att arbetsgivaren vill erbjuda stöd och skapa förutsättningar för medarbetare i att försöka upprätthålla balans mellan arbete och privatliv. En stor del i det kommande arbetet kommer innebära att informera chefer i att ha ett familjevänligt förhållningssätt och bemötande.

*Anställningsguiden – status*

Arbetet med att införa digitala anställningsavtal fortlöper. En pilotgrupp har fått en visning och 5–6 olika chefer kommer under hösten att anställa med digitala anställningsavtal. De har de inte kunnat börja än pga tekniska problem, men det ska vara löst inom kort. Planen med pilotgruppen är att upptäcka och åtgärda eventuella barnsjukdomar innan anställningsguiden verkställs för samtliga verksamheter från 1/1–23.

HR-chef informerar att ett problem är att det inte finns en digital lösning för att skicka anställningsavtal digitalt till fackliga organisationer. För att undvika pappershantering föreslår HR-chef att tillämpa en lösning som Kalix infört, nämligen att en gång i månaden skicka en lista till respektive fack med all nyanställd personal. Fackliga parter får fundera på föreslagen lösning under hösten.

#### **-5 KS ärenden**

Kommunchefen hänvisar till utsända handlingar, och informerar om att följande punkter kommer tas på KS 220926;

- Verksamhetsredovisning
- Delgivningar
- Delegationsrapport
- Delårsrapport per augusti
- Ny politisk organisation från 2023-01-01
- Sammanträdesplan 2023
- Skattesats 2023 – utdebitering 2023
- Upphandling – Tjänstekoncession nya gymmet beläget vid Sim- och Sporthallsanläggningen
- Systematiskt kvalitetsarbete inom skolan (SKA) – Läsåret 21/22
- Prövning av kommunala ändamålet för delägda bolag
- Arbetsordning för kommunfullmäktige i Älvsbyns kommun 2023–2026



- Arvodesreglemente 2023–2026
- Framtagande av hållbar tillväxtplan
- Näringslivsprogram i Älvsbyns kommun
- Spira Mare 2023–2027
- Fördelning av arbetsmiljöuppgifter
- Uthyrning eller utlåning av kommunens lokaler till allmänhet och/eller föreningar
- Uppföljning samverkan budget- och skuldrådgivning
- Redovisning av hur lokalt partistöd har använts under året 2021
- Utse nämnd för beslut om tobaksfria nikotinprodukter
- Revidera ”Taxa för anmälan och tillsyn enligt alkohollagen avseende folköl, tillstånd och tillsyn enligt lagen om tobak och liknande produkter (LTL) samt kontroll enligt lagen om handel med vissa receptfria läkemedel”
- Försäljning av Älvsbyn 24:33
- Försäljning av del av Vistheden 1:56
- Detaljplan för Tuppen 5
- Pite älv ekonomisk förening
- Motion (c) föreningsstöd
- Motion (v) om införandet av 6 timmars arbetsdag
- Motion (sd) till kommunfullmäktige om barns säkerhet vid Korsträskbäcken
- Motion (L) handlingsplan för att hjälpa elever med problematisk frånvaro, s.k. hemmasittare

#### **-6 Övriga frågor**

Kommunchef lyfter önskemål om att diskutera kommunens jämställdhetsarbete vid kommande samverkansträffar. Kommunchef önskar få återkoppling från fackliga parter i följande frågor:

- Hur ser fackens jämställdhetsarbete ut?
- Hur jobbar man med jämställdhet?
- Hur jobbar man med medarbetare i jämställdhetsfrågor?

Kommunchef tackar för idag och avslutar dagens sammanträde.

**Nästa övergripande samverkansgrupp 2022-11-03 kl. 13:00-16:00**

#### **För arbetsgivare**

Anna Lindberg  
Ordförande

## För arbetstagarorganisationerna

Linda Hedlin  
Läraryrket  
Läraryrket

Camilla Wallin  
Kommunal  
Kommunal

Katarina Aldrin Nord  
Lärarnas Riksförbund  
Lärarnas Riksförbund

Nina Lundkvist  
Sveriges Arbetsterapeuter  
Sveriges Arbetsterapeuter

Malin Lejon  
Vision  
Vision

Maud Nilsson  
Vårdförbundet  
Vårdförbundet