

Sektorsamverkan Bildning

2023-03-06 13:00 - 13:50

Sektor Bildning, Östhammars kommun.

NÄRVARANDE

För arbetsgivaren:

Christina Stenhammar, chef sektor Bildning

Joel Axberg, verksamhetschef Grundskola

Pernilla Hallerström, sektorsamordnare

För arbetstagarna:

Anna Åkerlöf, Kommunal

Maria Magnusson, Sveriges Lärare

Pernilla Eklund, Sveriges Lärare

Camilla Lindström, Sveriges Skolledare

Lina Tanskanen, Kommunal

Inbjudna:

Mattias Nilsson, ekonom

Josefine Myhrberg, ekonom

FRÅNVARANDE

För arbetsgivaren:

Anne Lee Larsson, verksamhetschef Förskola

Zara Järvström, verksamhetschef Gymnasiet, Vuxenutbildning och AME

För arbetstagarna:

Helena Åsberg, Sveriges Skolledare

Sofia Lindgren, Sveriges Lärare

Plats

SR Stenskär, kommunhuset Östhammar

Deltagare

Pernilla Hallerström (Organisatör), Christina Stenhammar

1. Val av justerare av dagens protokoll

Anna Åkerlöf valdes till justerare.

2. Fastställande av föredragningslista

Protokoll från samverkan 6 februari finns bifogat.

Tillkommen övrig punkt från Kommunal gällande fritidsklubb/fritidshem, se punkt 5.1 samt från Sveriges Lärare gällande tolkningsföreträde - MBL 34, se punkt 5.2.

Inga övriga frågor från arbetsgivaren eller fackliga organisationer. Föredragningslistan fastställdes.

Bilagor

2023-02-06 Protokoll Sektorsamverkan Bildning.pdf

3. Informationsärenden

Informationsärenden är ärenden som arbetsgivarorganisationen vill delge arbetstagarorganisationen enligt MBL § 19. Syftet är ökat medbestämmande till de anställda för att de ska kunna utnyttja sin rätt till förhandling.

3.1. Budget

Josefine Myhrberg och Mattias Nilsson föredrog ärendet.

Ekonomerna informerade om budgetförutsättningar inför 2023 samt om kommande februariuppföljning, var god se bifogade dokument. Om inflationen stiger ytterligare väntar tuffare tider framöver. I bifogad februariuppföljning finns inte skolornas intäkter med då de ännu inte har kommit skolorna tillhanda, inte heller elevantal är uppdaterat ännu, uppdatering sker först till budgetuppföljning Q1.

Arbetsgivaren informerade om att de har en god dialog med Barn- och utbildningsnämndens presidium och att rektorerna har fått i uppdrag att lämna in risk- och konsekvensanalyser för vad lagd budget kommer att medföra för risker och konsekvenser.

Sveriges lärare hade önskemål om att få ta del av sammanställningen av de risk- och konsekvensanalyser som rektorerna ska lämna in till Bildnings ledningsgrupp och Barn- och utbildningsnämndens presidium rörande de risker och konsekvenser som lagd budget troligtvis kommer att medföra. Arbetsgivaren lyssnade in fackliga organisationers synpunkter och meddelade att arbetsgivaren kommer att ta med underlaget till nästa sektorsamverkan den 17 april.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

Bilagor

Sektor Bildning samverkan 2023-03-06.pdf, Februariuppföljning 2023.pdf

3.2. BUN AU

Information från BUN AU 2 mars.

Arbetsgivaren informerade om de ärenden som togs upp på BUN AU den 2 mars, det var bland annat om förskolan Fröet och dess fördyrande kostnader som dels beror på den dagvattenlösning som ska göras men även på installation av solceller samt anslutning till bergvärme. På BUN AU behandlades även ärenden gällande årsbudget 2023, patientsäkerhetsberättelse, arbetsmiljöredovisning samt redovisning av riktlinjer för inackorderingstillägg och elevresor gymnasieskolan.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

3.3. Ersättning vikarie

Vid föregående samverkan fick arbetsgivaren uppdraget att ta fram ett förslag på ny ersättningsrutin. Arbetsgivaren informerade om arbetet.

Arbetsgivaren informerade om att Bildnings HR-partner har fått i uppdrag att göra en omvärldsbevakning och ta fram ett utkast till förslag. Arbetsgivaren hoppas på att kunna ta med underlaget till nästa sektorsamverkan den 17 april.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

3.4. Kompensation för facklig information på kvällstid

Frågan lyftes vid föregående samverkan där både arbetsgivaren och fackliga organisationer var överens om att en uppdatering av avtalet behövs. Arbetsgivaren informerar om arbetet.

Arbetsgivaren informerade om att Bildnings HR-partner har fått i uppdrag att göra en omvärldsbevakning och ta fram ett utkast till förslag. Arbetsgivaren hoppas på att kunna ta med underlaget till nästa sektorsamverkan den 17 april.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

4. Beslutsärenden

Ärenden som arbetsgivaren avser fatta beslut om och som faller inom förhandlings-skyldigheten ska samverkas innan beslut. Samverkan på förvaltnings- och sektorsnivå ersätter MBL §§ 11, 12 och 38. Arbetstagarorganisationerna ska ha fått del av beslutet som avses fattas i tillräcklig tid innan förhandlingen, men ärendet behöver inte ha passerat som informationsärende innan.

4.1. Modersmåsenheten

Joel Axberg föredrog ärendet.

Vid föregående samverkan informerade arbetsgivaren om att de önskar permanenta den lösning som finns idag, det vill säga att modersmåsenheten ska ligga under Vallonskolan.

Bakgrund: Under höstterminen 2022 har modersmåsenheten varit placerad under rektor på Vallonskolan. Detta sedan tidigare chef på modersmåsenheten varit tjänstledig. Den tidigare chefen har nu återgått till arbete i kommunen men i ett annat uppdrag.

Placeringen under Vallonskolans rektor har fallit väl ut där det framkommer ifrån medarbetarna och rektor att det varit positivt att medarbetarna på modersmåsenheten får ett tydligare sammanhang trots att de fortsatt arbetar gentemot flera av kommunens skolor. Dock finns det största antalet elever med behov av studiehandledning eller modersmålsundervisning inom Gimo skolområde. Det har också varit positivt med en chef som är på plats alla dagar och således kan fungera som stöd under hela veckan trots att tjänsten som chef för modersmåsenheten inte är heltid.

Arbetsgivarens ämnar placera Modersmåsenheten under rektor på Vallonskolan

Fackliga organisationer har inga synpunkter utan instämmer med arbetsgivarens resonemang och ställer sig bakom arbetsgivarens beslut.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen och ärendet är därmed slutsamverkat.

4.2. Årlig uppföljning SAM

Joel Axberg föredrog ärendet.

Var god se bifogat dokument. Arbetsgivaren vill upphöra med dokumentet för att istället hänvisa till kommunens övergripande årshjul i chefshandboken då de underlättar att alla gör lika, HR hinner uppdatera datumen för året och HR-partner hinner presentera vad som ska göras innan cheferna känner en förväntan att påbörja arbetet (start januari enligt dokumentet, men kommunen startar först i mars). Rektorererna har budget, lönesamtal och tjänstevoly m m i jan/feb, så de hinner inte starta tidigare ändå.

Arbetsgivaren informerade om bakgrunden och att frågan även har lyfts med rektorerna som inte hade några invändningar till förslaget.

Fackliga organisationer hade inga synpunkter på arbetsgivarens förslag.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen och ärendet är därmed slutsamverkat.

Bilagor

Arbetsmiljöarbete i sektor Bildning 2022 220830.pdf

5. Övrigt

Under övrigt tas ärenden och frågor inkomna från arbetstagarorganisationen eller övriga ärenden från arbetsgivaren. De ska helst ha anmälts senast en vecka i förväg men punkter under denna rubrik kan också tillkomma efter att frågan ställt om föredragslistan kan fastställas. Frågorna som tillkommer under sittande möte kan väljas att besvaras av arbetsgivaren under samma möte eller flyttas till nästkommande möte. Ärenden som leder till att arbetsgivaren tar ett beslut i frågan ska behandlas under beslutsärenden.

5.1. Fritidsklubb/fritidshem

Barn- och utbildningsnämnden beslutade om att avveckla fritidsklubben vid deras sammanträde den 16 februari, nu vill Kommunal veta hur arbetsgivaren tänker kring de antal fritidsplatser som kan komma att behövas på nuvarande fritidshem i och med fritidsklubbens avvecklande.

Arbetsgivaren informerade om att det pågår en dialog med berörda rektorer på Edsskolan och Kristinelundsskolan, rektorerna har fått i uppdrag att se över sin verksamhet och det som kan komma att påverka verksamheten, tex hur lokaler kan användas och hur personalsituationen ser ut. Risk- och konsekvensanalyser ska genomföras kopplat till lokaler och de eventuella lokalförändringar som kommer att behöva göras. Kommunal påminde arbetsgivaren om att

skyddsombud ska vara med i arbetet med organisationsförändringar, i dagsläget är det inte alltid det. Arbetsgivaren tog till sig synpunkten och meddelade att de behöver ha en dialog med fackliga organisationer i detta arbete.

Sveriges lärare lade fram förslag att även Frösåkersskolan bör göra en risk- och konsekvensanalys då personal på Frösåkersskolan har arbetat mycket med de rastaktiviteter som sker på skolan, en organisationsförändring kan påverka eleverna och vad de sysselsätter sig med om personal kommer att flyttas. Sveriges lärare ser en risk för att arbetsgivaren kommer att behöva övertalighetsrapportera personal. Arbetsgivaren lyssnade in fackliga organisationers synpunkter.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

5.2. Tolkningsföretråde - MBL 34

Rektor har skickat ut information till alla arbetslag på berörd enhet med nya städrutiner som inkluderar personalen på skolan. Sveriges lärare meddelade till arbetsgivaren att de kommer att lämna in ett tolkningsföretråde på grund av detta.

Arbetsgivaren tog med sig fackliga organisationers synpunkter och meddelade att de kommer att undersöka frågan vidare.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

6. Underskrifter

Christina Stenhammar 2023-03-10

(Ordförande)

Pernilla Hallerström 2023-03-10

(Sekreterare)

Anna Åkerlöf 2023-03-10

(Justerare)

Ekonomisk tilldelning till nämnder

Ekonomisk tilldelning 2023

Kommunstyrelsen	275 021 tkr
Barn- och utbildningsnämnden	607 951 tkr
Vård- och omsorgsnämnden	154 393 tkr
Vård- och omsorgsnämnden extra statsbidrag	-11 800 tkr
Individ- och familjenämnden	409 884 tkr
Bygg- och miljönämnden	5 264 tkr
Kultur- och fritidsnämnden	45 595 tkr

Alla verksamheter får kompensation för volymer (t.ex. för fler barn/elever), indexuppräkningsar och ökad kostnad för lönerörelse enligt centrala avtal.

Barn- och utbildningsnämnden

Utöver detta görs politiska prioriteringar, särskilda satsningar och effektiviseringar som beslutas i varje årsbudgetarbete.

	Budgetflytt kundtjänst	267			
Barn- och utbildningsnämnden (BUN)	Demografisk förändring	-5 943	-3 955	-1 078	792
	Generell effektivisering	13 897	10 830	0	5 525
	Uppräkning ramar	-36 812	-21 479	-11 327	-20 410

Uppräkning personalkostnader

Uppräkning **7,2 %** för 2023 (i enlighet med prisindex för kommunal verksamhet, arbetskraftskostnader).

Här ingår även ökade kostnader för arbetsgivaravgifter och pensioner (PO-påslag) som är beräknad till **44,53 %** (39,25 %).

Kompensation för inflation är beräknad till 4,5 % (PKV, förbrukning).

Pensionskostnaderna ökar kraftigt år 2023 av främst två skäl;

- *Höjda avgifter/premier i nya pensionsavtalet (gäller från 1 januari 2023)*
- *Stor ökning i prisbasbeloppet 2023*

Barn- och utbildningsnämnden

Barn- och utbildningsnämnd:

Justering görs i form av demografisk justering samt något minskad ram (0,3 mnkr) för arbete med sjuklönekostnader. Budgetram förflyttas till Kommunstyrelsen, för kundtjänst samt till måltidsenheten. Budgeten förstärks med 3,5 mnkr finansierat av de budgetförändringar som skett inom kommunstyrelsens budget.

Utöver detta planeras inga särskilda prioriteringar utöver ordinarie uppräknig. Nämnden arbetar vidare internt med förändringar inom ram.

Sektor bildning

- Gula häftet 2023 slutversion (budget 2023)
- Budget inlagd i Raindance
- Budgetuppföljningar kvartal 1 2023: 21 mars – 5 april
Rektor ihop med verksamhetschef, tjänstefördelning, barn/elevantal

Ekonomisk uppföljning februari 2023

FUNKT	Budget 2023	Budget jan-feb	Utfall jan-feb	Avvikelse mellan budget och utfall	Avvikelse mellan budget och utfall %	Årsprognos
600 BILDNING, STAB	240 289	40 048	12 618	27 431	31,5%	0
601 GYMNASIET OCH VUXENUTBILDNING	60 592	10 099	10 986	-887	108,8%	0
603 GRUNDSKOLA	201 126	33 521	34 828	-1 307	103,9%	0
604 FÖRSKOLA OCH PEDAGOGISK OMSORG	100 213	16 702	17 604	-901	105,4%	0
605 KULTURSKOLAN	5 731	955	-652	1 607	-68,3%	0
	607 951	101 325	75 383	25 942	74,4%	0

600 BILDNING, STAB	27 431
--------------------	--------

Fastighetskostnader månadshyra (2/12), ej debiterad	18 928
BO övergripande (elevreserv, övriga kost, rehab)	3 556
Skolskjuts	1 875
Kapitalkostnader, investeringar	1 016
Stab (elevhälsa - särskilt stöd utbet 2ggr/år, IT-budget ej nyttjad för period)	1 179
Köp/sälj platser	686
BUN	183
	27 423

Arbetsmiljöarbete

i sektor Bildning

2022

Arbetsmiljön i Sektor Bildning

Sektor Bildning ska vara en kreativ arbetsplats som ger alla anställda möjligheter till variation och utveckling i arbetet. Vi strävar efter att de anställda ska kunna påverka innehållet i arbetet och verksamhetens inriktning i stort och arbetar medvetet för att skapa bra trivsel och gemenskap.

Arbetsmiljön i vår verksamhet ska vara sådan att de som arbetar hos oss inte drabbas av ohälsa eller kommer till skada på grund av arbetet och att de trivs och kan utvecklas både yrkesmässigt och som individer. Arbetsmiljöarbetet ska genomsyra alla beslut som fattas och alla aktiviteter som genomförs.

Vi accepterar ingen form av mobbning eller trakasserier på vår arbetsplats. Vår arbetsmiljö ska präglas av öppenhet och alla individer ska behandlas jämlikt och med respekt. Gällande lagstiftning inom arbetsmiljöområdet är en nedersta gräns för vårt arbetsmiljöarbete och vi strävar efter att hela tiden förbättra vår arbetsmiljö såväl organisatoriskt och socialt som fysiskt.

Sektor Bildning arbetar strategiskt med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och har som mål att den årliga medarbetarundersökningen ska visa ständiga förbättringar. Medarbetarnas arbetsglädje och stolthet över arbetet är viktiga index som mäts.

Chefer har en central roll i att stödja medarbetarna i deras yrkesroll och deras utveckling. Prioriterade uppgifter i vårt arbetsmiljöarbete är att utbilda och utveckla chefer så att de blir ännu bättre på att se och möta varje medarbetares individuella behov.

Texten ovan kompletterar [kommunens arbetsmiljöpolicy](#).

På vår arbetsplats innebär det:

- att arbetsmiljöarbetet är en naturlig del i allt vi gör
- att arbetsmiljöarbetet görs i samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagare och skyddsombud
- att chefer och arbetsledare har/får rätt kunskaper, kompetens, resurser och befogenheter för att kunna verka för en bra och säker arbetsmiljö
- att alla anställda får den introduktion och utbildning de behöver för att kunna arbeta säkert och hälsosamt
- att vi regelbundet, och vid förändringar, undersöker och riskbedömer såväl vår fysiska som vår organisatoriska och sociala arbetsmiljö för att kunna vidta de åtgärder som behövs för att skapa en säker och trygg arbetsplats
- att alla tillbud och olyckor som inträffar rapporteras och utreds så att vi kan vidta åtgärder
- att vi årligen följer upp vårt systematiska arbetsmiljöarbete

- att vi har ett tydligt och synligt ledarskap med respekt och omsorg om varje medarbetare
- att vi genomför kollektiva skyddsåtgärder som passar alla i första hand, men att vi också anpassar krav och förutsättningar efter var och ens förmåga
- att vi kontinuerligt strävar efter att var och en får kompetensutveckling som syftar till yrkesmässig utveckling och främjar en hälsosam arbetsmiljö.

Medarbetarskap

Enheterna ska löpande arbeta med medarbetarskapet. [Stöd i att komma igång med medarbetarskapet](#) finns på Ines.

Exempelvis kan det se ut så här:

1. Inleda med föreläsningen "Kraften i ett starkt medarbetarskap" och brädspelen Ventilen på en APT för att introducera medarbetarrollen och de medarbetarbeteenden vi önskar.
2. Sedan upprepa Ventilen på APT med viss frekvens
3. Använda energikollen inför medarbetarsamtal (hjälp oss att identifiera våra drivkrafter och vad som ger eller tar energi av oss)

Friskfaktorer

Enheterna ska löpande arbeta med friskfaktorerna enligt Sunt Arbetsliv.

Varje år ska en workshop hållas på enheterna för att förankra betydelsen av att stärka friskfaktorer för att nå verksamhetens mål och en nulägesbild. [Stöd i att komma igång med friskfaktorarbetet](#) och en beskrivning av den enklaste friskfaktorworkshopen finns på Ines.

Efter workshopen görs en handlingsplan för den eller de friskfaktorer ni beslutar er för att arbeta med under en viss period. [Friskfaktormatris och handlingsplan - Suntarbetsliv](#)

Uppföljning enligt handlingsplanen.

Friskfaktorarbetet ska vara en stående punkt på APT under punkten arbetsmiljö.

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

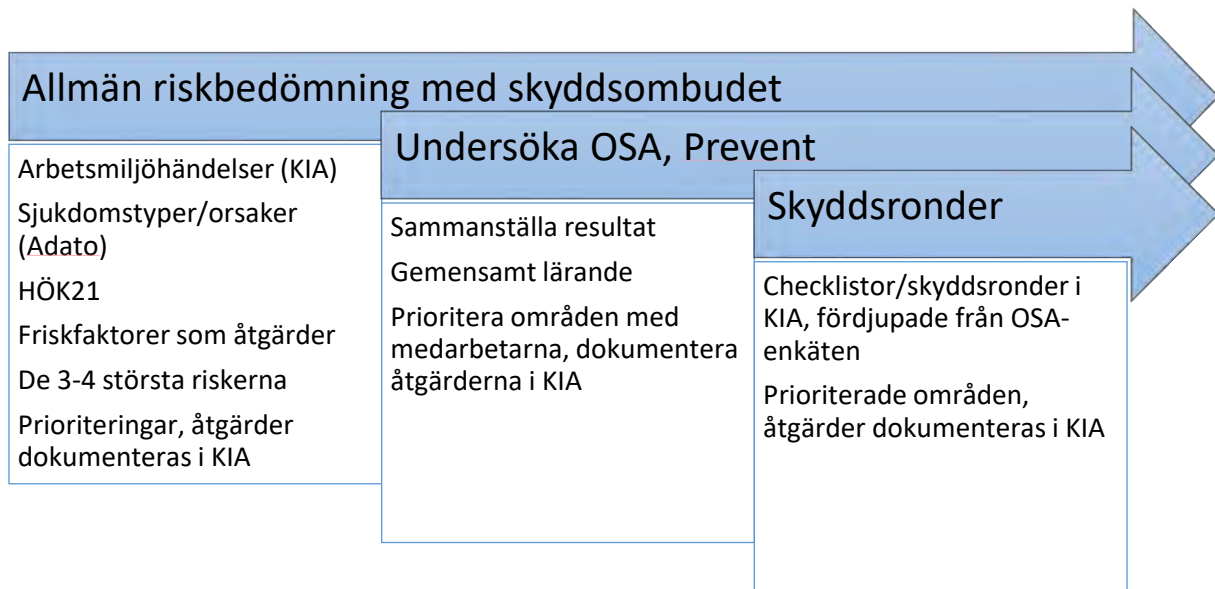
För att sköta vårt arbetsmiljöarbete har vi skriftliga mål och handlingsplaner, detta kallas systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). Regler om det systematiska arbetsmiljöarbetet finns i Arbetsmiljöverkets föreskrift *Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)*. Läs mer om de olika [stegen i det systematiska arbetsmiljöarbetet](#).

Två block för återkommande systematiskt arbetsmiljöarbete

Block 1: 1 januari – 15 juni: Säkerställa vårt systematiska arbetsmiljöarbete



Block 2: 1 oktober – 31 december: Undersöka och förbättra vår arbetsmiljö



Exempel på övriga aktiviteter

- Varje månad sätta sig in i arbetsplatsens sjukstatistik
- Kontrollera anhöriglistor
- Medarbetarsamtal, lönesättande samtal
- Planera för nästa års samverkan

Stöd i arbetet

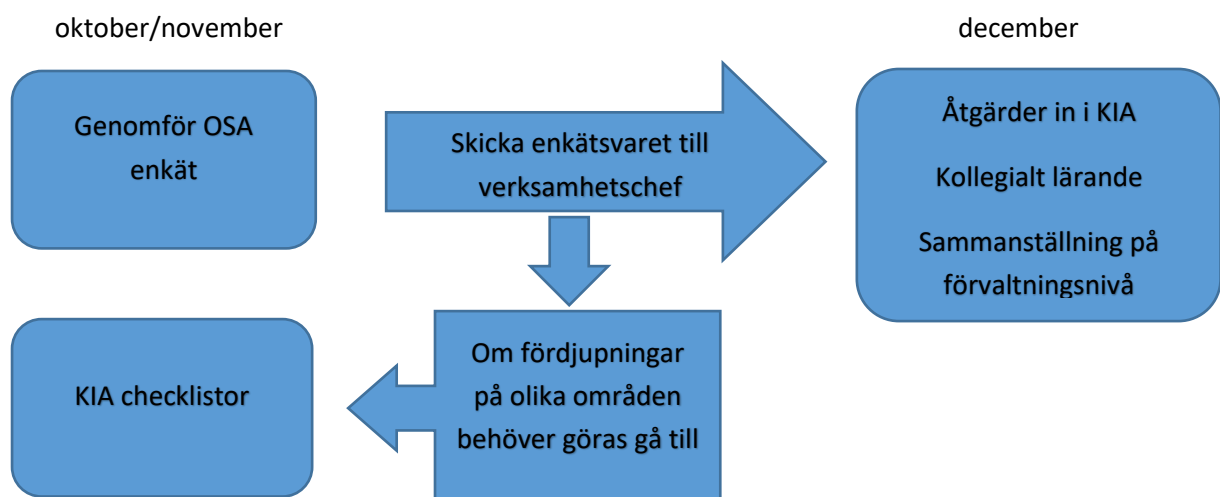
Prevent OSA enkät

Prevent tillhandahåller en [enkät om organisatorisk och social arbetsmiljö](#) (OSA) med frågor inom områden som arbetsbelastning, ledarskap, återhämtning och kränkande särbehandling. Resultatet per enhet skickas till verksamhetschef som i sin tur ser till att det skickas till sektor Verksamhetsstöd för förvaltningens övergripande sammanställning i december.

När enkäten är gjord börjar det viktiga arbetet med att förbättra de områden där ni fått lågt resultat. Det arbetet gör ni bäst tillsammans i grupp, genom att diskutera fram vilka åtgärder ni tror skulle förbättra er arbetsmiljö. När ni bearbetar resultatet och diskuterar förbättringar finns frågeställningar som stöd. Som stöd i diskussionerna finns [frågeställningar](#) på Prevents hemsida. De åtgärder som enheten tillsammans kommit fram till ska dokumenteras i KIA.

Om resultatet inom något område i enkäten är väldigt lågt eller om medarbetare så önskar kan fördjupande checklistor i KIA användas. Även dessa åtgärder dokumenteras i KIA.

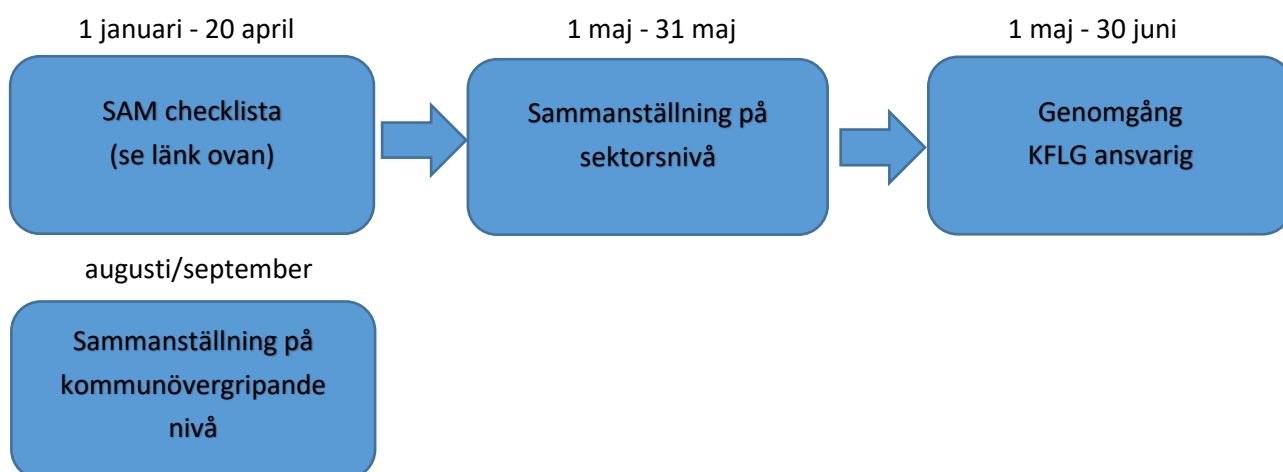
Ett kollegialt lärande med alla enheter bör ske i december för att hitta likheter, olikheter och eventuella åtgärder som bör göras på förvaltningsnivå.



Årlig uppföljning av vårt systematiska arbetsmiljöarbete

En gång om året ska det göras en [uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet](#) genom att fylla i checklisten som återfinns i KIA (i menyn Riskhantering väljer du *ny riskhantering* och *arbetsmiljörevision* varefter du väljer mallen *årlig uppföljning av arbetsplatsens arbetsmiljöarbete*). De brister som eventuellt konstateras ska det skapas åtgärder för i samma checklista. Dessa åtgärder blir tillsammans med åtgärder från övriga checklistor samt åtgärderna från resultatet av OSA enkäten en handlingsplan för arbetsmiljöarbetet.

Systematiskt arbetsmiljöarbete



Skyddsronder

En skyddsrund syftar till att upptäcka, undersöka och bedöma risker på arbetsplatsen. Under en skyddsrund kan olika delar av arbetsmiljön undersökas, till exempel den fysiska, den organisatoriska, den sociala och den digitala arbetsmiljön.

Skyddsrund ingår i årsplaneringen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Den genomförs gemensamt av ansvarig chef, skyddsombud, elevskyddsombud och andra berörda.

Skyddsronden ska dokumenteras och en åtgärdsplan ska upprättas av ansvarig chef.

Eventuella risker för ohälsa och olycksfall som upptäcks ska riskbedömas. HR, företagshälsovården och andra stödresurser kan anlitas vid behov.

Mer information om skyddsronder och förslag på mallar finns i [arbetsmiljöavsnittet i chefshandboken](#).

De skall göras senast april varje år.

[Lathund](#) för skyddsrund, riskbedömning och årlig uppföljning