

Dnr 2018-06-705

Protokoll

Datum: 2018-03-15

Arbetsgivarrepresentant

Peter Jansson, ordf
Gunnel Hallberg, sekr

Fackliga representanter

Annika Åhberg
Josefine Wahlström
Maria Runbacken
Åsa Salker
Christel Haglund
Susanne CarlssonVision
Akademikerförb SSR
Sv Arbetsterapeuter
Fysioterapeuterna
Kommunal
Kommunal

Kallade ej närvarande:

Lena Johansson
Vårdförbundet

Ledarna

§ 1 Mötet öppnades

Ordföranden, Peter Jansson, hälsade alla välkomna.

Mötet började med dialog och information, se anteckningar.

§ 2. Internbudget 2018 med nya framtagna mål för Socialtjänstens verksamhet 2018.

Underlag har beretts muntligt vid FÖSAM 2018-02-07 samt skriftligt skickats ut 2018-02-16 till de fackliga parterna. **Bilaga** – förslag till internbudget 2018.

Tre nya mål för 2018 har tagits fram för verksamheterna:

- Erbjud den enskilde Tibrobon – som behöver det .ett tryggt kvarboende hela livet samt trygg hemgång efter sluten hälso- och sjukvård.
- Erbjud barn och unga stöd i Tibro så att deras nätverk kan bli delaktiga och att därmed den unge kan känna bättre livskvalitet.
- Personer med funktionsnedsättning ska erbjudas meningsfullhet genom aktiv medverkan i det som berör denne.

De fackliga parterna har inget att erinra mot tidigare presenterad internbudget 2018 med de tre nya målen för 2018.



§ 3 Mötet avslutades

Ordföranden tackade för visat intresse och förklarade mötet avslutat.

Vid protokollet:

Gunnel Hallberg
Sekr

Justeras:

Peter Jansson
Ordförande

Åsa Salker
Fysioterapeuterna

Josefine Wahlström
Akadem.förb. SSR

Maria Runbacken
Sv. arbetsterapeuter

Annika Åhberg
Vision

Christel Haglund
Kommunal

Förslag till Internbudget 2018

Kommunfullmäktige

Kommunfullmäktiges beslut innebär en budgettram på 227 750 tkr för Socialnämnden.

Bokslut 2017

Bokslutsprognosen vid halvårsskiftet pekade på minus 1,5 mnkr. Under slutet av året var prognosen 5 mnkr. Resultatet blev ett minus på hela 8,4 mnkr, motsvarande 3,8%. De effektiviseringsåtgärder som påbörjades förra året har inte givit något resultat utan snarare tvärt om.

Nyckeltalsanalys

Under 2015 gjorde Sveriges kommuner och landsting, SKL, en genomgående analys av kommunens verksamhet och ekonomi. Får att erhålla aktuella siffror – som underlag för diskussion och prioriteringar – har en nyckeltalsanalys tagits fram. Analysen presenteras i en särskild rapport.

Omvärlden

Skaraborgs kommunalförbund ger i sin Verksamhetsberättelse 2017, Utvecklingsområde Välfärd, en god bild av vad sker inom socialtjänsten olika verksamhetsområden. Även vad som är på gång redovisas. Verksamhetsberättelsen redovisas separat.

Branden på Allégården

Den omfattande branden på Allégården kommer under lång tid att påverka olika verksamheter, medarbetarna och förvaltningens ledningsresurser. Kostnader som direkt har samband med branden konteras på särskild verksamhetskod.

Lagstiftning

Utredaren Göran Stiernstedt presenterade i februari 2015 betänkandet *Trygg och effektiv utskrivning från slutenvård* (SOU 2015:20). Riksdagen utfärdade juni 2017 *Lag (2017:612) om samverkan vid utskrivning från slutenvård och sjukvård*. Lagen gäller från årsskiftet. Lagen ställer också krav på – om det krävs – primärvårdens medverkan. Västra Götalandsregionen och kommunerna i regionen har gjort en tillfällig överenskommelse till och med 2018-09-24 som innebär att nuvarande regler ska gälla. Betalningsansvaret är som under 2017, alltså 4 277 kronor per dygn. Arbetet pågår för att skapa rutiner för Trygg hemgång.

Avtal om Vårdval Rehab

Tibro kommun har ansökt Vårdval Rehab. Kontrakt har skrivits och verksamheten ska börja den 1 maj i år. Kommunen planerar att säga upp avtalet pga. branden (force majeure).

Lagrådsremiss

Regeringen beslutade i slutet av december att inhämta Lagrådets yttrande om ändring i Socialtjänstlagen så att Socialnämnden kan erbjuda äldre personer hemtjänst utan föregående behovsprövning. Det är tänkt att förslaget ska träda i kraft den 1 juli i år. Riktlinjer behöver utformas för verksamheten om kommunen väljer att arbeta utifrån den nya möjligheten.

Rehabilitering och arbetsmiljö

Vårt arbetssätt måste hela tiden utvecklas så att den enskilde kan bibehålla sin självständighet under lång tid även när behov finns av stöd från Socialtjänsten. Detta arbetssätt är också bra för att undvika arbetsskador och sjukskrivningar bland våra medarbetare. Utbildning i förflyttningsteknik – arbetsmetodik och vårdande skydd - måste ses som både mänsklig och ekonomisk investering.

Teknik

Vi står inför stora utvecklingsbehov inom digitalisering och tekniska lösningar. Nya utmaningar med framtidens välfärdsteknik måste börja tas på allvar. Vi behöver titta på digitaliseringslösningar som bidrar till ökat oberoende och mer trygghet ex, smarta larmlösningar.

Digital dokumentation och avvikelsehantering inom all vår lagstiftning skulle ge oss möjligheten att dokumentera på plats. Detta skulle bidra till bättre kvalitet – och patientsäkerhet. För att kommunens boende ska bli attraktiva i framtiden och kunna följa utvecklingen i digitalisering krävs förutom kunnig personal även trådlös internetkoppling i verksamheterna.

Socialtjänsten har ett behov av en tjänst som IT-samordnare för att följa utvecklingen inom digitalisering, möjliggöra för en effektivare verksamhet samt säkerställa driftsäkerheten för socialtjänstens verksamhetssystem.

IT-samordnarens arbetsuppgifter blir bland annat att samordna verksamhetssystemet Treserva, ingå i kommunens IT-team, webbansvarig mm.

Systemansvarig har prioriterats inom budgetramen och kommer att anställas.

Aktuella statliga utredningar

Regeringarna tillsatte förra året två utredningar för översyn av Socialtjänstlagen respektive Lagen om stöd och service för vissa funktionshindrade. Förslagen ska presenteras under hösten i år.

Nämndsprioriterade mål 2018

Trygg hemgång är ett viktigt utvecklingsområde som ett gemensamt arbete mellan SoL och HSL men också hela kedjan från biståndsbeslut till verkställighet. För att på ett bra sätt ta till vara på våra resurser bör ett tydligt uppdrag för hela den del av äldreomsorgen som arbetar i den enskildes hem eller med öppna insatser.

Målet för arbetet med barn och unga bör tydligare ange att – om möjligt – ska insatsen utgå från det befintliga nätverket.

Det finns för närvarande inget nämndsmål för arbetet för personer med funktionsnedsättning varför ett förslag lämnas.

Förslag till nämndsprioriterat mål är:

- Erbjud den enskilde Tibrobon – som behöver det – ett trygg kvarboende hela livet samt trygg hemgång efter slutna hälso- och sjukvård.
- Erbjud barn och unga stöd i Tibro så att deras nätverk kan bli delaktiga och att den unga därmed kan känna en bättre livskvalitet.
- Personer med funktionsnedsättning ska erbjudas meningsfullhet genom aktiv medverkan i det som berör denne.

Särskilt boende

Med ett tydligt uppdrag om tryggt kvarboende hela livet bör det finnas ett överskott på lägenheter i särskilt boende. Detta är positivt eftersom det skapar trygghet för den enskilde att vid behov omedelbart kunna flytta till ett särskilt boende.

Bonargården byggs med 40 lägenheter och planerad inflyttning i början av mars månad 2018, fyra lägenheter möjliggör parboende. Samtidigt som inflyttning sker till Bonargården avvecklas Fredsgatan som särskilt boende. För att bedöma vilken målgrupp lägenheterna ska vara ämnade för krävs en analys. I Tibro är hälften av lägenheterna i särskilt boende i första hand för personer med demenssjukdomar. Denna andel bör kanske öka.

Hyran för varje lägenhet är 6 200 kronor per månad. Socialnämnden har beslutat att den enskilde hyresgästen ska betala 5 000.

Demensorganisationen

Det nya arbets sättet för personer med demenssjukdomar var ett nämndsprioriterat mål 2016. En uppföljning kommer att ske under innevarande år.

Området Funktionsnedsättning

Barnboendet Fjärilen kräver fortsatta ökade resurser. Efter besök från IVO framkom åtgärdsförslag på bland annat insynsskyddat staket, handledning för personal samt frigöra barnets miljö. För att uppnå kvalitet krävs ständig handledning och fortbildning av personalen på Fjärilen.

Tiljans boende har fortsatt behov av handledning och ökad personaltäthet enligt arbetsmiljöverkets tillsyn av boendet avseende risk för hot och våld.

Området Individ- och familjeomsorg

Avsikten är att genom Familjecentralen och projektverksamhet minska behovet av externa placeringar av främst barn och unga.

Ekonomisk hushållning

Inom förvaltningen arbetar vi konsekvent med att pröva alternativkostnader och se till den totalekonomiska mest gynnsamma insatsen samt kostnadseffektivitet.

Ekonomiska kvartalsuppföljningar kommer att genomföras.

Socialtjänstens ledningsfunktioner och dess bemanning 2017

Socialtjänstens ledningsfunktioner och bemanning har varit föremål för omfattande förändringar under föregående år. Av 12 enhetschefstjänster har mer än hälften fått nya innehavare. Flera enhetschefer har allmänna visstidsanställningar.

Under slutet av 2017 uppstod en förtroendekris för förvaltningsledningen som har inverkan på 2018.

Socialtjänstens ledningsfunktioner främst i första linjen är underdimensionerade. Inom ramen för nuvarande organisation minskas ledningsresurserna för området ensamkommande barn på grund av minskningen av antalet barn. Inom IFO sker för närvarande en minskning då en enhetschef (barn och unga) tillfälligt ersatts av en 1:e socialsekreterare. Detta innebär att enhetschefen för vuxenenheten, som började hos oss den 1 december 2017, får ett ansvar för hela verksamhetsområdet IFO. Inom Vuxengruppen finns också tre samordnare.

Förstärkningarna sker inom Hemvård/Äldrecentrum och området Funktionsnedsättning samt stöd i konkret personalplanering. Dessa resurser – som till viss del inte är budgeterade - är nödvändiga av arbetsmiljöskäl för att något kompensera den anorektiska organisationen.

En uppföljning av nuvarande organisation kommer att ske. Avsikten med uppföljningen är att få underlag för kortsiktiga förändringar och justeringar som kan skapa en stabil och effektiv organisation med goda förutsättningar att nå fullmäktiges och socialnämndens mål för verksamheten och ekonomi. Avsikten är också att uppföljningen ska lämna förslag till naturliga och lagom stora

ansvarsområden och socialtjänstens chefer med förutsättningar för en god intern samverkan inom och mellan avdelningar och enheter.

Under våren kommer rekrytering av en ny förvaltningschef att ske, varför uppföljningen ska göras översiktligt och begränsad till det underlag som behövs för beslut kring organisationens akuta behov.

Socialnämnden föreslås besluta

Fastställa internbudgeten (Budget 2018)

Nettokostnader, Tkr	Bokslut 2016	Budget 2017	Bokslut 2017	Budget 2018
Nämnd, 601	584	951	478	950
Gemensam administration, 602	10 252	13 136	9 193	9 702
Individ- och familjeomsorg, 603	42 183	44 364	47 101	48 878
Vård och omsorg, 605	130 720	132 960	137 710	137 021
Funktionsnedsättning, LSS, 607	33 566	30 539	35 858	31 199
Summa	217 305	221 950	230 340	227 750
Personligt ombud, 610	0	0	0	0
Ensamkommande, 611	0	0	0	0

Fastställa verksamhetsinriktning 2018 – Nämndprioriterade mål

- Erbjud den enskilde Tibrobon – som behöver det – ett tryggt kvarboende hela livet samt trygg hemgång efter slutna hälso- och sjukvård.
- Erbjud barn och unga stöd i Tibro så att deras nätverk kan bli delaktiga och att därmed den unge kan känna en bättre livskvalitet
- Personer med funktionsnedsättning ska erbjudas meningsfullhet genom aktiv medverkan i det som berör denne.

Överlämna internbudget 2018 till Kommunfullmäktige/Kommunstyrelsen med konstaterandet att det inte är uteslutet att det kan bli svårigheter bedriva verksamheten inom fastställd budgetram.

Peter Jansson

Dialog/information, FÖSAM 2018-03-15

- **Dialog/information**

- **Branden 2018-01-26**

En arbetsgrupp med repr från socialtjänst, samhällsbyggnad och Tibrobyggen är igång med projektering kring hur nya lokaler efter branden lämpligast ska utformas.

I dag börjar korttidsverksamheten flytta tillbaka till sina lokaler är planerat vara klart 180323.

Som tidigare informerats 2017-03-07 till de fackliga är det konstaterat att branden var anlagd.

Det viktiga för dagen är nu att få verksamheterna att flyta på och ge vår egen personal det stöd var och en behöver för att skapa trygghet bland annat genom samtalskontakter. Mycket viktigt att detta fortgår då reaktioner på det inträffade kan komma långt senare.

Kommunen gör allt för att skapa en trygghet bland boende, personal och allmänhet i kommunen.

Det är konstaterat att brandlarmet fungerade som det skulle brandnatten, men att en dörr stod öppen som borde varit stängd, vilken orsakade rökskador, men som inte påverkade själva branden.

- **Ledningsorganisation**

Konsultföretaget Planum AB, Göran Svensson har uppdrag att titta på ledningsorganisationen i socialtjänsten. Göran Svensson har genomfört intervjuer med ledningspersonal och fackliga representanter i olika grupperingar. Ett arbetsseminarie hölls 2018-03-06 med alla intervjuade då genomgång av dessa intervjuer redovisades. Konsulten kommer återkoppla sitt uppdrag 2018-03-16 till socialchefen.

- **Medarbetarskap – Ledarskap**

Personalutskottet har antagit riktlinjer för medarbetarskap – och ledarskap i kommunen att gälla från 2018-03-01. I och med det upphör den gamla ledningspolicyn från 2004-11-23 att gälla. Den nya riktlinjen bygger på kommunens värdeord, **Omtanke, Självtyllit, Samverkan och Handlingskraft**

Den nya riktlinjen kommer att lyftas på VIFO-möte 2018-03-20 med cheferna inom socialtjänsten, med uppdrag att informera och diskutera den nya riktlinjen vidare på respektive APT ute i verksamheterna.

Bilaga- Personalutskottet beslut § 7, Riktlinjer ledarskap och medarbetarskap i Tibro kommun samt Riktlinje ledarskap och medarbetarskap i Tibro kommun,



- **Möten med värdighet**

Vi måste värna om att ha möten i våra verksamheter där vi kan mötas med värdighet. Socialchef och HR har idag haft samtal med personal om språkbruk. Som anställd i socialtjänsten har alla medarbetare ett gemensamt ansvar för att skapa en god arbetsmiljö. I uppdraget som anställd ska man medverka till att skapa ett arbetsklimat på våra arbetsenheter, som är hälsofrämjande för alla parter; boende, besökare och medarbetare. Socialtjänsten ska vara en arbetsgivare med ett gott rykte om sig att vilja arbeta hos.

- **Nytt centralt samverkansavtal,**

Nytt avtal har tecknats centralt av SKL med fackliga parter om samverkan och arbetsmiljö. Detta avtal ersätter FAS 05. SKL:s cirkulär SKL 17:51 och Avtalet har skickats ut med kallelsen.

Kommunens lokala avtal om samverkan kommer ses över och en inledning på det arbetet har gjorts genom ett webb-seminarie för de lokala fackliga parterna i CESAM samt kommunens HR-personal, 2018-03-12.

Det är viktigt att vi även på FÖSAM-nivå arbetar i dialog för att skapa tillit i vårt samverkansarbete inom förvaltningen.

Det nya avtalet om samverkan lyfter vikten av APT ute i verksamheterna där en fungerande dialog skapar tillit till varandras uppdrag och roller.

Bilaga – SKL:s cirkulär 17:51 samt Avtal om samverkan och arbetsmiljö

- **Nationell tillsyn av äldreomsorgen under 2017-2018.**

Arbetsmiljöverket har kontakt oss och kommer under maj månad 2018 att utföra en tillsyn inom äldreomsorgens verksamheter. Respektive enhetschef inom äldreomsorgen kommer att kontaktas om tider mm inför inspektionen.

HR-konsulten har förberett enhetscheferna med information från

Arbetsmiljöverkets hemsida om deras inspektionsuppdrag samt bra material som finns på www.suntarbetsliv.se

Inför uppföljning av SAM-arbetet 2017 har äldreomsorgscheferna en arbetsdag inbokad 2018-03-22 på Inredia och kan då även förbereda sig inför denna tillsyn.

• **Ekonomi**

Bokslut 2017

En bokslutsdag med uppföljning av året som gått hölls med hela kommunen 2018-03-05. Socialnämndens bokslut visar – 8,4 tkr. Konstateras kan att alla nämnder i kommunen misslyckats med sina prognoser för år 2017.

Det som lyftes från socialtjänstens sida var extra kostnader för lössangrepp, brand i samband med lössanering, ledningskris under hösten, allvarligt hot 171223, samt branden 180126, även om den var under 2018.



- **Internbudget 2018**

Underlag har beretts muntligt vid FÖSAM 2018-02-07 samt skickats ut skriftligt till de fackliga parterna 2018-02-16.

Tre nya mål för 2018 har tagits fram för verksamheterna:

- Erbjud den enskilde Tibrobon – som behöver det .ett tryggt kvarboende hela livet samt trygg hemgång efter slutna hälso- och sjukvård.
- Erbjud barn och unga stöd i Tibro så att deras närverk kan bli delaktiga och att därmed den unge kan känna bättre livskvalitet.
- Personer med funktionsnedsättning ska erbjudas meningsfullhet genom aktiv medverkan i det som berör denne.

Med utskicket 2018-02-16 följde också tidigare verksamhetsplaner för åren 2015-2017.

- **Verksamhetsförutsättningar 2018 inom budgetram**

Det ligger ett uppdrag att vidta förändringar inom verksamheterna för att uppnå budgetbalans. Bokslut för 2017 visade stort underskott och det finns idag icke budgetfinansierade verksamheter. Prognoser kommer göras kvartalsvis med den första i början av april månad.

- **Budgetramar 2019**

Tjänsteskrivelse samt kommunstyrelsens beslut kring budgetramar 2019 har skickats ut med kallelsen till dagens möte. Budgetramarna för kommande år kommer medföra politiska beslut om hårdare prioriteringar av vår verksamhet. Kommunens skatteunderlag kommer att minska åren framöver enligt SKL:s prognoser. Vi ska ha en verksamhet som tjänar våra tre mål på ett bra och kostnadseffektivt sätt.

Bilaga – Kommunstyrelsens beslut 2018-02-13, § 4 Budget 2019– nämndernas uppdragsramar samt kommunchefens och ekonomichefens tjänsteskrivelse, 2018-02-08.

• **Personal/Organisation**

- **IT-samordnare**

Ansökningstiden till nya tjänsten som IT-samordnare har gått ut och 16 ansökningar har inkommit. Intervjugruppen kommer bestå av Johanna Lillerskog, enhetschef, Elin Zell, SAS/utvecklingsledare samt Gunnel Hallberg, HR-konsult. Fyra kandidater bland de sökande har valts ut till intervju och de kommer hållas under vecka 12.



- **Risk- och konsekvensanalys – förändring av lokaler för rengöring av hjälpmedel samt förvaring av återlämnade hjälpmedel**

Tibro kommuns rehabenhet har genomfört och inkommit med en risk- och konsekvensanalys kring föreslagen förändring av lokal för hjälpmedel. Ett kontrakt binder kommunen (samhällsbyggnad) att lösa frågan om ersättningslokal för frisören efter branden. En arbetsgrupp med Jenny Johansson, enhetschef, fastighetschef Andreas Ernestam samt Forozan Magouli, MAS, som sammankallande har att tom 180501 arbeta med en lösning av lokalfrågan.

Bilaga – upprättad riks- och konsekvensanalys, 2018-03-12

• **Arbetsmiljö**

- **Arbetsmiljöverkets ärende - Föreläggande efter framställan om ingripande enligt 6 kap 6 a § arbetsmiljölagen.**

Arbetsgivaren arbetar vidare med frågan för att lösa behov av medarbetarens stöd under hela arbetstiden. Ett missiv har skickats ut med kallelsen till dagens möte som underlag. Förslag bygger på att chefer inom äldreomsorgen och funktionshinderområdet har beredskap var sin vecka.

Chef i beredskap kommer vara anträffbar på telefonnummer 0504-18 018 samt ha en bärbar dator med sig, där all information kommer finnas tillgänglig i mappar kontinuerligt uppdaterade av respektive verksamhet.

Redan nu har socialchefen sin mobil nåbar dygnet runt inför att beredskap kommer starta inom förvaltningen.

En arbetsgrupp bestående av Forozan Magouli, MAS och sammankallande, Jenny Johansson, enhetschef samt huvudskyddsombud för Kommunal har fått uppdrag att arbeta vidare med ärendet - chef i beredskap. Arbetsgruppen ska vara klar med uppdraget senast 2018-05-31. Ytterligare PM i ärendet kommer skickas ut till fackliga parter, troligen efter 180319, då socialnämnden fattat beslut i frågan.

Bilaga - Missiv, 2018-03-13 - Medarbetarens stöd under hela arbetstiden

De fackliga parterna är nöjda med arbetsgivarens åtgärder i nuläget.

- **Tillbud och arbetsskador under febr 2018**

Förteckning har skickats ut med kallelsen till dagens möte och läggs till handlingarna.

Bilaga – Förteckning tillbud o arbetsskador febr 2018



Samverkan

- Internbudget 2018 med mål för 2018.

Nästa FÖSAM

- 26 mars 2018, kl 13.00 (extra FÖSAM)
- 11 april 2018, kl. 13.15



Dnr 2018-000092 02

**KS § 7 Riktlinjer för ledarskap och
medarbetarskap i Tibro kommun****Beslut**

Kommunstyrelsens personalutskott beslutar

att anta Riktlinjer för ledarskap och medarbetarskap i Tibro kommun att gälla från 2018-03-01.

att Ledningspolicy från 2004-11-23 därmed upphör att gälla.

Ärendet

Kommungemensam riktlinje för ledarskap och medarbetarskap i Tibro kommun med utgångspunkt från kommunens värdegrund.

Beslutsunderlag

Riktlinjer för ledarskap och medarbetarskap i Tibro kommun

Beslut delges

Samtliga nämnder och förvaltningschefer.



T

Riktlinjer för LEDARSKAP OCH MEDARBETARSKAP i Tibro kommun

*Att lita på vår egen
förmåga. Att tro att allt är
möjligt så länge vi gör det
tillsammans.
Att planera för framtiden
men leva i nuet. Att bry oss
om oss själva och andra.
Det är Tibro.*

Kontaktperson
Personalchef
Tel: 0504-181 23

TIBRO

Tibro kommun
Centrumgatan 17
543 80 TIBRO
Växel: 0504-180 00
kommun@fibro.se
www.fibro.se

Antagen av kommunstyrelsens personalutskott
2018-02-20 § 7

VI ÄR TIBRO

- medarbetare och ledare arbetar tillsammans för Tibros bästa

Medarbetarskap

Omtanke

Som anställd bemöter jag mina kollegor och dem jag arbetar för med respekt och hänsyn. Jag har ett professionellt förhållningssätt och strävar alltid efter att vara lyhörd för kommuninvånarens och besökares behov för att kunna ge service av hög kvalitet.

Själv tillit

Jag tar ansvar för mina arbetsuppgifter och för min egen utveckling. Jag har ett aktivt, engagerat förhållningssätt till att både förstå och genomföra mitt uppdrag.

Samverkan

Jag delar med mig av mina kunskaper och erfarenheter och är öppen för att förbättra och utveckla verksamheten tillsammans med andra. Jag bjuder in till dialog för att ta tillvara på kommuninvånarens, besökares och andra aktörers idéer och synpunkter.

Handlingskraft

Som medarbetare är jag engagerad och tar egna initiativ inom ramen för mitt uppdrag. Jag strävar efter att ge rätt service på rätt sätt vid rätt tillfälle och kontrollerar att kommuninvånare och kollegor är nöjda med min insats. Jag visar att jag är stolt över verksamheten och mitt uppdrag.

Vi som arbetar i Tibro kommun ska alltid sträva efter att visa en enad bild av vår kommun. Det innebär inte att våra unika egenskaper ska glömmas bort. Vi är alla olika. Vi har olika uppdrag och olika kompetens. Men vi är också lika. Vi delar på samma uppdrag. Vi ska målmedvetet arbeta för att kunna erbjuda en välfärdsservice av hög kvalitet som gör att fler människor trivs och vill bo i Tibro.

Omtanke

I Tibro visar vi att vi bryr oss. Vi bemöter varandra och andra med respekt och hänsyn. Vi ger ett svar direkt eller slussar vidare. Vi förklarar saker på ett sätt som är begripligt för den vi möter och vi strävar efter att göra det lätt för alla invånare att få del av den kommunala service de behöver.

Själv tillit

Vi har alltid haft en stor tilltro till vår egen förmåga. Den ska vi värda och behålla och även uppmuntra hos dem vi möter. Det skapar mod och lust att själv vilja ta ansvar och få saker gjorda.

Samverkan

I Tibro tror vi på kraften i att arbeta tillsammans. Vi är övertygade om att både vi som anställda, våra kommuninvånare och andra samarbetspartners kan bidra till en positiv utveckling. Därför är vi positiva till nya idéer, tar tacksamt emot synpunkter och eftersträvar alltid dialog och samarbete.

Handlingskraft

Agera. Säg hej. Fråga vad du kan hjälpa till med. Sådana enkla knep utstrålar kraft och energi och bygger relationer. Som ett bevis på vår samarbetsförmåga och vår handlingskraft har vi som mål att varje enskild kontakt ska innebära att personen kommer vidare i sitt ärende på ett så enkelt och effektivt sätt som möjligt. Vi ska ge service med stolhet.

Ledarskap

Omtanke

Som ledare är det viktigt att skapa trygghet och stabilitet i verksamheten. Det gör jag genom att vara ärlig, förutsägbar och ha tydliga spelregler. En förutsättning för ett tryggt och effektivt medarbetarskap är att jag lyssnar på, bekräftar och uppmuntrar mina medarbetare.

Själv tillit

Om jag som ledare har god självkännetrod blir jag trygg i mitt ledarskap och vågar ge mina medarbetare ansvar, förtroende och tillåtelse att pröva och lyckas – eller misslyckas. Jag har mod att fatta beslut, ta ställning och säga ifrån, men vågar också backa.

Samverkan

Som ledare har jag tilltro till andras förmåga och kan ge andra ansvar. Jag jobbar målmedvetet med att få medarbetarna delaktiga och strävar efter att arbeta tillsammans med andra verksamheter.

Handlingskraft

Som ledare visar jag engagemang och handlingskraft genom att vara lojal mot fattade beslut och aktivt söka efter lösningar och nya utmaningar. Jag visar att jag är stolt över verksamheten och mitt uppdrag. Jag uppmuntrar och coachar mina medarbetare till att ta egna initiativ som bidrar till kvalitetssäkring och utveckling.

PACTA

CIRKULÄR 17:51

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Jeanette Hedberg, Sandra Bergendorff, Christina Norlin
Mistander, Eva Thulin Skantze, Gunnar Sundqvist,
Alexandra Wählstedt
Nyckelord: Samverkan, Hälsa, Arbetsmiljö, FAS 05

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Avtal om samverkan och arbetsmiljö

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta har träffat Avtal om samverkan och arbetsmiljö med Svenska Kommunalarbetsförbundet, OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård respektive Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer. Avtalet ersätter FAS 05 och gäller fr.o.m 1 november 2017 och tillsvidare.

Innehåll i Avtal om samverkan och arbetsmiljö i korthet

- Samverkansavtalet får ett nytt namn, Avtal om samverkan och arbetsmiljö.
- Avtalet träder i kraft den 1 november 2017 och gäller tills vidare.
- Kopplingen mellan samverkan och arbetsmiljö tydliggörs i avtalet.
- Syftet med samverkan lyfts fram – vikten av medarbetarnas delaktighet och engagemang samt kopplingen mellan arbetsmiljö- och verksamhetsfrågor.
- Strukturen i avtalet har förenklats och avtalsinnehållet har förtydligats, bland annat vad som ska göras på de olika nivåerna – individnivå, arbetsplatsnivå och partsnivå.
- Det har fastslagits att samverkan ersätter förhandlingsskyldigheten och informationsskyldigheten enligt 11 och 19 §§ medbestämmandelagen.
- Lokal part kan begära att viss fråga ska förhandlas enligt medbestämmandelagen i stället för att hanteras i samverkan om detta görs senast vid första samverkanstillfället.
- Tidigare lokala samverkansavtal fortsätter att gälla.
- Om lokal part begär förhandlingar om nytt lokalt samverkansavtal utgör det nya avtalet grunden för de lokala förhandlingarna.

Pacta – arbetsgivarorganisationen med kommunala avtal för kommunala bolag och kommunalförbund.

En partsgemensam kommentar där de centrala parterna ger sin gemensamma syn på avtalet, till stöd och vägledning för lokala parter, kommer skickas ut inom kort.

Frågor kring detta cirkulär besvaras i första hand av Jeanette Hedberg, Sandra Bergendorff (förhandlingssektionen), Christina Norlin Mistander, Eva Thulin Skantze samt Gunnar Sundqvist (arbetslivssektionen), SKL och Alexandra Wählstedt, Pacta.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik



Jeanette Hedberg



Sandra Bergendorff

Bilaga:
Avtal om samverkan och arbetsmiljö

Avtal om samverkan och arbetsmiljö

Innehåll

Avtal om samverkan och arbetsmiljö.....	3
Samverkansavtal, bilaga 1	6
§ 1 Mål och syfte	6
§ 2 Rättslig grund	6
§ 3 Lokalt samverkansavtal.....	6
§ 4 Förutsättningar för väl fungerande samverkan och arbetsmiljö- och hälsoarbete	7
Mål och roller	8
Kommunikation.....	8

Avtal om samverkan och arbetsmiljö

Parter

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt

Svenska Kommunalarbetsareförbundet, OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård respektive Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal, nedan kallat avtalet.

Till avtalet hör också följande bilaga:

a) Samverkansavtal (bilaga 1)

§ 2 Parternas avsikt

Personal- och kompetensförsörjning, god arbetsmiljö och organisationer som kan hantera förändring och utveckling är centrala faktorer för att kunna leverera en god välfärd till medborgarna. En god arbetsmiljö och en väl fungerande verksamhet utgår från medarbetarnas engagemang och delaktighet. Verksamheterna inom välfärden bedrivs av personer med hög kompetens och en förutsättning för engagemang och delaktighet är tillit till och dialog med medarbetarna. Därför måste varje medarbetare ha goda möjligheter att bidra till verksamhetens utvecklings- och arbetsmiljöarbete. Avsikten med samverkan är att åstadkomma detta. Genom att träffa ett samverkansavtal kan lokala parter vidare omhänderta såväl den informations- och förhandlingsskyldighet som följer av medbestämmandelagen (MBL) som den samverkan som regleras i arbetsmiljölagen (AML) i ett och samma avtal.

Insatserna för samverkan, arbetsmiljö- och hälsoarbete, rehabilitering, jämställdhet och mångfald i arbetslivet har en avgörande betydelse för verksamheten och dess utveckling.

Suntarbetsliv är parternas gemensamma initiativ för att bidra till friska arbetsplatser. Uppdraget är att samla in kunskaper om förebyggande, hälsofrämjande och rehabiliterande insatser och att tillgängliggöra dessa i form av praktisk nytta, baserad på forskning. Utbildning för chefer, fackliga företrädare och skyddsombud tillhandahålls med fördel genom Suntarbetslivs partsgemensamma utbildningar.

Avtalet utgör grunden för centrala parter gemensamma syn rörande samverkan och arbetsmiljö.

Centrala parter erinrar om att samverkan inte får kränka den politiska demokratin.

§ 3 Ändringar och tillägg

Centrala parter kan under avtalets giltighet med anledning av t.ex. ny lagstiftning träffa överenskommelse om ändringar och tillägg till detta avtal.

§ 4 Lokala avtal

Centrala parter är överens om att befintliga lokala avtal om samverkan, medbestämmande och arbetsmiljö fortsätter att gälla. Om lokal part så begär ska förhandlingar upptas och denna överenskommelse utgör en grund.

§ 5 Implementering och stöd

Centrala parter är överens om att tillsammans och var för sig aktivt verka för att avtalet och dess intentioner får genomslag på lokal nivå. Parterna är vidare överens om att stödja lokala parter i deras arbete med att utveckla samverkan. Det partsgemensamma Arbetsmiljörådet utgör ett forum för detta arbete.

§ 6 Uppföljning

Centrala parter är överens om att kontinuerligt följa upp och utvärdera implementeringen av det centrala avtalet och hur lokal samverkan har utvecklats och fungerar. Den första uppföljningen ska vara klar senast 2019-12-31.

§ 7 Giltighet och uppsägning

Avtal om samverkan och arbetsmiljö gäller enbart mellan centrala parter och ersätter 2017-11-01 FAS 05. Avtalet gäller från och med detta datum tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägningen ska vara skriftlig och åtföljas av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 8 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

.....

Justeras

För Sveriges Kommuner och Landsting

.....

För Arbetsgivarförbundet Pacta

.....

För Svenska Kommunalarbetsförbundet

.....

För OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer

.....

För OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer

.....

För OFRs förbundsområde Läkare jämte i förbundsområdet ingående organisationer

.....

För Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

.....

För AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer

.....

Samverkansavtal, bilaga 1

§ 1 Mål och syfte

De centrala parternas mål är att uppnå verksamhetsanpassad samverkan som ger medarbetare och lokala parter delaktighet och inflytande och därmed förutsättningar att åstadkomma en väl fungerande verksamhet och en god arbetsmiljö.

En väl fungerande lokal samverkan utgår från arbetsplatsen och ger medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud/huvudskyddsombud delaktighet i beslutsprocesser om verksamheten och dess utveckling samt i arbetsmiljöarbetet. Parternas övertygelse är att denna delaktighet främjar hälsa och ökar engagemanget för verksamheten vilket bidrar till bra beslut och bättre verksamhet. Ett aktivt arbetsmiljö- och hälsoarbete minskar ohälsa och förhindrar arbetsrelaterade olycksfall samt sjukdom. Med "arbetsmiljö och hälsa" avses såväl hälsofrämjande, förebyggande som rehabiliterande åtgärder där risk- och friskfaktorer identifieras.

Syftet med denna centrala överenskommelse är att stimulera en väl fungerande lokal samverkan som utgår från arbetsplatsen avseende frågor som rör verksamheten och dess utveckling samt arbetsmiljö och hälsa.

§ 2 Rättslig grund

Den rättsliga grunden för arbetsmiljö- och hälsoarbetet finns i gällande lagstiftning, föreskrifter och avtal.

Medbestämmandelagen (MBL), arbetsmiljölagen (AML) och lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML) ligger till grund för detta avtal.

Avtalet utgör en vidareutveckling av de arbets- och samverkansformer som framgår av MBL och AML för att främja samverkan.

§ 3 Lokalt samverkansavtal

Lokala parter har möjlighet att träffa lokalt samverkansavtal som klargör hur arbetsgivarens informations- och förhandlingsskyldighet enligt 11, 14, 19 och 38 §§ medbestämmandelagen (MBL) ska omhändertas mellan parterna samt hur den samverkan som regleras i 6 kap. arbetsmiljölagen (AML) ska fullgöras.

MBL och AML gäller fullt ut i de delar som inte omfattas av samverkansavtal.

Om parterna inte har kommit överens om annat i det lokala samverkansavtalet gäller följande:

Samverkan ersätter förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL och informations-skyldighet enligt 19 § MBL.

Individärenden som berör specifik medlem i arbetstagarorganisation ska inte hanteras i samverkan utan förhandlas enligt MBL.

Part kan begära att en viss fråga i dess helhet ska förhandlas enligt MBL istället för att hanteras i samverkan. Det ska i sådant fall meddelas motparten snarast, senast under det första samverkanstillfället.

Vid oenighet i fråga efter avslutad samverkan kan arbetstagarorganisationen påkalla central förhandling enligt 14 § MBL. Skriftlig framställan om förhandling ska i sådant fall vara arbetsgivaren tillhanda inom 7 kalenderdagar i enlighet med § 7 Kommunalt Huvudavtal (KHA 94).

En förutsättning för att omhänderta förhandlingsskyldighet enligt 14 § respektive 38 § MBL i ett lokalt samverkansavtal är att mandat att hantera sådana förhandlingar har delegerats till de lokala fackliga företrädaerna.

När lokala parter träffar kollektivavtal om samverkan ska det tydligt framgå på vilket sätt arbetsgivarens informations- och förhandlingsskyldighet enligt MBL och AML har omhändertagits. Avtalets löptid och villkor för uppsägning ska även framgå, samt klargöras vad som ska gälla avseende formalia och dokumentation.

§ 4 Förutsättningar för väl fungerande samverkan och arbetsmiljö- och hälsoarbete

Samverkan förutsätter en *dialog* mellan arbetsgivare, chefer, medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud, en *förståelse* för nyttan med att beslut bereds och förankras gemensamt samt en *vilja* att bidra till detta.

Arbetsgivaren ska i samverkan bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Former och nivåer för samverkan följer och anpassas löpande till organisationens samt parternas beslutsnivåer. En väl fungerande samverkan och ett framgångsrikt arbetsmiljö- och hälsoarbete förutsätter tydlighet kring mål och roller, kommunikation, former för arbetsmiljöarbetet respektive kunskap enligt nedan.

Mål och roller

- Tydlig delegering och fördelning av uppdrag/uppgifter och befogenheter.
- Klargjord rollfördelning, dels mellan chef, medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud, dels mellan arbetsgivarens förtroendevalda och tjänstemän.

Kommunikation

- En väl fungerande kommunikation mellan såväl de olika delarna i organisationen som mellan chefer och medarbetare på arbetsplatserna. Det är väsentligt att återkoppling sker till de som har medverkat i samverkan på de olika nivåerna.
- Fackliga företrädare har möjlighet till kommunikation med sina medlemmar på sin arbetstid enligt gällande lag och avtal.
- Fackliga företrädare och skyddsombud har förutsättningar att sköta sina uppdrag var för sig och tillsammans.
- En tydlighet avseende hur den enskilde medarbetarens inflytande på verksamhetsutveckling och på den egna arbetssituationen/arbetsmiljön ska gå till och när detta ska ske.
- Det är i organisationen klagjord hur verksamhets-, arbetsmiljö- och hälsofrågor ska hanteras på arbetsplatsnivå (APT) respektive partsnivå (samverkansgrupp) och när detta ska ske.

Former för arbetsmiljö- och hälsoarbetet

- Arbetsmiljö- och hälsoarbetet i sin helhet bedrivs både kort- och långsiktigt. Oavsett organisations- och driftsformer ska resurser avsättas så att god arbetsmiljö samt arbetslivsinriktad rehabilitering tillgodoses.
- Verksamheterna är organiserade på ett sätt som gör arbetsmiljö- och hälsoarbetet möjligt.
- Det systematiska arbetsmiljöarbetet utgår från arbetsplatsen.
- En tydlighet hur det systematiska arbetsmiljöarbetet kopplar till olika former av samverkan, särskilt vad avser samverkansgrupper.
- I första hand skyddsombud och i förekommande fall huvudskyddsombud deltar på möten med samverkansgrupp.

Kunskap och ansvar för hälso- och arbetsmiljöarbete

- Såväl chefer, fackliga företrädare och skyddsombud/huvudskyddsombud som medarbetare måste ha kompetens inom arbetsmiljö- och hälsoområdet och om hur samverkan utövas.
- Förtroendevalda politiker har i sin egenskap av arbetsgivare det yttersta ansvaret för att säkerställa att nödvändig kompetens och tillräckliga resurser finns i organisationen inom arbetsmiljö- och hälsoområdet.
- Arbetsgivaren har kunskap och rutiner för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering. Företagshälsovården är ett stöd för - och ett komplement till - den sakkunskap på arbetsmiljö- och hälsoområdet som enligt lag ska finnas i organisationen. Det är väsentligt att frågor som rör företagshälsovården och dess upphandling behandlas i samverkan.

§ 5 Former/struktur för samverkan och arbetsmiljöarbete

Samverkan om verksamheten och dess utveckling samt arbetsmiljö- och hälsoarbetet sker på olika sätt och på olika nivåer; dialog mellan chef och medarbetare, arbetsplatsträff samt samverkansgrupp.

Lokala parter behöver i det lokala samverkansavtalet klargöra vilka beslutsfrågor som ska hanteras på respektive nivå.

Om parterna inte har kommit överens om annat i det lokala samverkansavtalet gäller följande:

Dialog mellan chef och medarbetare

Medarbetarens möjlighet till delaktighet och därmed ansvarstagande tillgodoses främst genom utvecklingssamtal och genom löpande dialog med chef samt genom deltagande vid arbetsplatsträff.

Varje medarbetare ska ges möjligheter och förutsättningar att påverka utformningen av den egna arbetssituationen, arbetsmiljön och hälsan liksom verksamhetens utveckling. Medarbetaren ska ges möjlighet till kompetens- och/eller yrkesutveckling.

Arbetsplatsträffar

Arbetsplatsträffar är ett forum för dialog och gemensamt arbete med frågor som rör verksamheten, dess utveckling samt arbetsmiljö och hälsa. Väl fungerande arbetsplatsträffar ger möjlighet till ökad delaktighet och engagemang hos medarbetarna. Detta förutsätter regelbundna möten mellan chef och medarbetare på arbetsplatsen där alla deltar.

Samverkan genom arbetsplatsträff innebär en rättighet till inflytande för medarbetaren som förutsätter att denne också deltar och är aktiv.

Verksamhetens utveckling ställer krav på medarbetare, arbetsgrupper och chefer och förutsätter god kunskap i arbetsmiljö- och hälsofrågor. Arbetsorganisation och arbetsätt behöver löpande omprövas och vid behov förnyas.

Det är av vikt att arbetsmiljö- och hälsoarbetet i huvudsak bedrivs på arbetsplatsnivå. Arbetsplatsträffen är ett lämpligt forum för chefer och medarbetare att tillsammans identifiera och förebygga risker samt föra en dialog om utvecklingsbehov. Skyddsombud har en självklar roll när frågor om arbetsmiljö och hälsa tas upp.

Facklig information kan med fördel ske i anslutning till arbetsplatsträffar.

Samverkansgrupp

Genom parternas samverkan har medarbetare via sina fackliga företrädare ytterligare påverkansmöjligheter. I samverkansgrupp ska de berörda fackliga organisationerna finnas representerade.

Arbetsgivaren ansvarar för att frågor behandlas i samverkansgrupp innan beslut fattas. En väl fungerande samverkan utgår från arbetsplatsen och ska följa organisationens olika beslutsnivåer. Det innebär att parternas samverkan kan ske på flera nivåer i organisationen.

Arbetsgivaren är ansvarig för beslut och verkställighet i alla verksamhetsfrågor.

I samverkansgrupp bereder parterna gemensamt ärenden som rör verksamhetsutveckling, arbetsmiljö och hälsa inför beslut respektive vid uppföljning av verksamheten. Där fullgör arbetsgivaren sina skyldigheter enligt 11, 19 och 38 §§ medbestämmandelagen (MBL) om inte annat överenskommit.

Utformning av arbetsmiljöarbetet är en uppgift inom ramen för samverkan. Beslut om mål, medel, fördelning, befogenheter och resurser fattas av arbetsgivaren. Detta sker med iakttagande av intentionerna med samverkan, gällande lagstiftning och avtal.

Samverkansgrupp utgör även skyddskommitté enligt arbetsmiljölagen (AML), varför skyddsombud deltar på möten i samverkansgrupp. Det systematiska arbetsmiljöarbetet startar på arbetsplatsen. Utöver detta har samverkansgrupp/skyddskommitté utifrån arbetsmiljöföreskrifter ett ansvar för att planera, kontrollera, följa upp och utvärdera det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet samt skapa policyer i dessa frågor. De ska även hantera information och utbildning om arbetsmiljö och hälsa.



Dnr 2018-000049 04

**KS § 4 Budget 2019 - Nämndernas
uppdragsramar****Beslut**

Kommunstyrelsen beslutar

att fastställa nämndernas uppdragsramar till att motsvara en uppräknig av 2018 års ramar med 2 %. Detaljerade förutsättningar gällande ramen ges i instruktion från ekonomiavdelningen.

att uppdra till nämnderna att beskriva användningen av en ramutökning enligt de belopp som framgår i kommunledningskontorets tjänsteskrivelse 2018-02-08, "Budget 2019 – nämndernas uppdragsramar".

Ärendet

Enligt kommunens ekonomikalender ska kommunstyrelsen i februari fastställa uppdragsramar. Uppdragsramarna är de driftbudgetramar som nämnderna ska konsekvensbeskriva inför vårens fortsatta budgetarbete.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse kommunledningskontoret, 2018-02-08

Beslut delges

Samtliga nämnder

Datum
2018-02-08
Ärendenr
KS 2018-000049.04

Kommunstyrelsen

Budget 2019 – nämndernas uppdragsramar

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar

- att fastställa nämndernas uppdragsramar till att motsvara en uppräknig av 2018 års ramar med 2 %. Detaljerade förutsättningar gällande ramen ges i instruktion från ekonomiavdelningen.
- Att uppdra till nämnderna att beskriva användningen av en ramutökning enligt de belopp som framgår i kommunledningskontorets tjänsteskrivelse 2018-02-08 *Budget 2019 – nämndernas uppdragsramar.*

Ärendet

Enligt kommunens ekonomikalender ska kommunstyrelsen i februari fastställa uppdragsramar. Uppdragsramarna är de driftbudgetramar som nämnderna ska konsekvensbeskriva inför vårens fortsatta budgetarbete.

Utredning

Relativt svag utveckling av skatteintäkterna

Sveriges kommuner och landstings (SKL) senaste skatteunderlagsprognos från december pekar på en avtagande skatteunderlagsutveckling de kommande åren till följd av att högkonjunkturen nu är kring sin topp. Efter decemberprognosen har SKL också varnat för att bedömningen av utvecklingen av skatteunderlaget 2016 kan vara för hög då taxeringsutfallet 2017 ligger lägre än bedömt när en liten del av deklARATIONERNA återstår att granska.

För Tibros del innebär det att skatteintäkterna (inklusive generella statsbidrag) endast ökar med 2,35% (15,1 mnkr). Om man bortser från minskningen (-3,1 mnkr) till följd av att de så kallade välfärdsmiljarderna fasas över från att vara baserade på antalet mottagna asylsökande till att baseras på antalet invånare så är ökningen 2,85%.



I kalkylen ingår en befolkningsökning med 32 personer under perioden 171101-181101 till 11 150 invånare den 1:a november 2018. Ökningen motsvarar 1,7 mnkr i skatteintäkter.

Löne- och prisutveckling

SKL gör i sitt index Prisindex för kommunal verksamhet (PKV) en framtidsbedömning av hur prisförändringar och löneökningar kommer påverka kommunernas kostnader.

Bedömningen för 2019 är att indexet sammantaget ökar med 3,0%.

Arbetskraftskostnaderna ökar med 3,2% och övrig förbrukning med 2,5%.

Noterbart är att löne- och prisutvecklingen överstiger skatteintäktsökningen.

Volymutveckling inom Socialnämndens och Barn- och utbildningsnämndens ansvarsområden

SKL har under en längre tid påtalat de ekonomiska effekter som den demografiska utvecklingen innebär. Främst är det de stora årskullarna från 1940-talet som nu börjar nå åldrar då äldreomsorg blir aktuellt. Även inom förskola och skola ökar volymerna. För Sverige totalt beräknades kostnaderna till följd av den demografiska utvecklingen öka med 1,4% per år och perioden 2017-2021 är snittet ännu lite högre.

För Tibros del förväntas antalet personer över 80 år öka med cirka 35% de kommande 10 åren. I de senaste årens budgetprocesser har volymutvecklingen inom äldreomsorgen ej beaktats. För att snabbt få en modell för kostnadsberäkning av volymökningarna har en modell som Mariestads kommun använder sig av kopierats. Modellen bygger på ersättningsnivåerna i det kommunala kostnadsutjämningsystemet. Västra Götalandsregionens (VGR) befolkningsprognos från 2017 har använts som underlag för antalet personer i olika åldrar. Prognosen överskattar befolknings-utvecklingen relativt skatteintäktsprognosen ovan men har ändå ansetts som en godtagbar grund för äldre årsgrupper i detta läge av budgetprocessen. Modellen indikerar ökade kostnader med cirka 1,5 mnkr 2019. Därefter stegras utvecklingen och fram till 2022 skulle cirka 10 mnkr behöva tillföras äldreomsorgen.

Barn- och utbildningsnämndens volymutveckling är svårare att prognostisera men är även den i detta skede grovt uppskattad till en kostnadsökning 2019 med cirka 1,5 mnkr. Den är då baserad på VGRs prognos för olika åldersklasser men nedreviderad proportionellt enligt det lägre antal invånare som förutsätts i skatteintäktsprognosen. Kostnaderna, volymer och "prislappar", för volymutvecklingen inom Barn- och utbildningsnämnden bör stämmas av inför Kommunfullmäktiges beslut i juni och november.

Utgångspunkten i budgetarbetet bör vara att Barn- och utbildningsnämnden och Socialnämnden kompenseras för volymförändringar innan eventuellt andra upp- eller nedräkningar av driftbudgetramar sker.

Ekonomisk effekt av gymnasieavvecklingen

Sedan nedläggningsbeslutet i mars 2016 har gymnasieverksamheten behandlats separat i budget och övriga verksamheter inom Barn- och utbildningsnämnden har hållits "skadeslösa". 2016 fattades separat beslut om att övriga verksamheter inte behövde göra



neddragningar med anledning av gymnasieverksamhetens underskott och 2017-2018 har särskilda tillskott i form av engångsanslag till Barn- och utbildningsnämnden ingått i budgeten. Det budgeterade underskottet 2016 motsvarade i stort sett den nivå som nedläggningen förväntades ge långsiktigt i sänkta kostnader. I 2018 års budget ingår 20,5 mnkr som engångsanslag för gymnasieverksamheten för att täcka framförallt vårterminens kostnader då sista årgången tar studenten.

Inför vårens budgetprocess ska Barn- och utbildningsförvaltningen i samråd med samhällsbyggnadsförvaltningen och kommunledningskontoret ta fram underlag om hur stor del av engångsanslaget som eventuellt behöver kvarstå eller överföras till andra verksamheter för att täcka till exempel lokalkostnader.

Framförhållning inför ekonomiskt kärvare år

Förutom "återtagandet" av hela eller delar av engångsanslaget gällande gymnasieverksamheten är förutsättningarna för 2019 års budget i dagsläget kärva. Skatteintäcksökningen täcker inte löne- och prisutveckling och än mindre kostnadsökningar till följd av den demografiska utvecklingen.

Hur stor del av anslaget gällande gymnasieverksamheten som kan återföras till resultat eller annan verksamhet påverkar budgetförutsättningarna markant. Det är dock viktigt, som visas nedan, att kommunen har ett längre perspektiv på finansieringen än ett år.

I de senaste årens budgetberedningar har tre stora poster skiljts ut med tanken att de på sikt ska balansera varandra:

- Kostnaderna för den nya Baggeboskolan som slår igenom fullt ut i kommunens resultaträkning 2021. Kostnadsökning om cirka 10 mnkr beroende på räntekostnad.
- Förändrad fördelning av "välfärdsmiljarderna". Kommunen förlorar från 2018 till 2021 cirka 7 mnkr på att statsbidraget blir baserat på invånarantal.
- Engångsanslag gymnasieverksamheten upphör. Full effekt först när all verksamhet upphört och att lokalen ställts om till annan verksamhet. Anslaget är drygt 20 mnkr 2018.

Problematiskt är att kostnader för pensioner, demografisk utveckling, och eventuellt andra större investeringar också ser ut att öka markant bara inom de närmaste 2-4 åren.

- Pensionskostnaderna väntas på 4 år, 2018-2022, öka med 8 mnkr
- Den demografiska utvecklingen gällande äldreomsorgen är kostnadskalkylerad till 10 mnkr för samma period 2018-2022.
- Den demografiska utvecklingen och dess kostnader för förskola, grundskola och gymnasieskola är i nuläget inte framräknad avseende Tibro för samma period. Men enligt SKLs bedömningar för riket som helhet ligger denna procentuellt sett i nivå med äldreomsorgens.
- Förutom Baggeboskolan så utreds för närvarande ny- eller ombyggnation av lärmiljöer för samtliga skolenheter (ej förskola). Grovt räknat så innebär en



fastighetsinvestering en driftkostnad om cirka 5% av investeringskostnaden, 20 mnkr i investering medför till exempel en driftkostnad om 1 mnkr.

Generellt sett diskuteras det idag inom kommunsektorn om ett resultatbehov större än de 2% av skatter och statsbidrag som varit "norm" tidigare. Bakgrunden är att de som nyttjar de stora investeringar som nu genomförs ska betala dem under anläggningens livstid. Oaktat detta så är rekommendationen att låta resultat öka 2019 för att sedan minska när kostnadsökningarna slår igenom 2020-2022.

Utvecklingen av riktade statsbidrag osäker

Inför budget 2019 finns ett större statsbidrag till personalförstärkningar inom äldreomsorgen som ska beaktas. Statsbidraget uppgår till 2,6 mnkr 2018 men finns ännu inte med i statsbudgeten för 2019. Det är i dagsläget högst oklart när besked om detta kommer att finnas.

Frågetecken finns även för omfattningen gällande flera av de statsbidrag som erhålls från migrationsverket.

Förslag till uppdragsramar och uppdrag

Med hänsyn till det oklara budgetläget (gymnasieverksamheten/statsbidrag med mera) och prognosen med stora kostnadsökningar 2-4 år framåt föreslås att nämnderna ska beskriva vad en ökning av driftbudgetramen (uppdragsramen) med 2% innebär. Ramen förutsätter.

- Ingen ytterligare löne- och priskompensation ges. Medlen för löneökningar hanteras på samma sätt som 2018.
- Volymförändringar inom äldreomsorg, förskola, grundskola och gymnasieskola kompenseras. Det vill säga att ramen ändras uppåt/nedåt i det slutgiltiga budgetbeslutet enligt antalet invånare i åldersspannet.
- Internpriser, oaktat volym eller kvalitetsändringar, höjs med 2%.
- Engångsanslag 2018 följer ej med till 2019.

2017 års budgetprocess präglades av höga äskanden från nämnderna. För att försöka få en rimligare nivå och tydligare prioriteringar föreslås nämnderna beskriva vad en ökad ram motsvarande maximalt följande belopp innebär:

Barn- och utbildningsnämnd och Socialnämnd: 2,5 mnkr

Samhällsbyggnadsnämnd: 1,0 mnkr

Kommunstyrelse, Kultur- och fritidsnämnd, Byggnads- och trafiknämnd och

Kollektivtrafiknämnd: 0,5 mnkr

Ny alternativt utökad verksamhet och åtgärder för höjd kvalitet ska redovisas inom dessa belopp. Nämnderna ska också till budgetberedningen framföra eventuella betydande kostnadsförändringar (ej volym-, löne- och priskompensation) för oförändrad verksamhet



Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse kommunledningskontoret, 2018-02-08

Beslut delges

Samtliga nämnder

Kristina Lundgren
Kommunchef

Ulf Jansson
Ekonomichef



Risk- och konsekvensanalys

Inför tänkt förändring av verksamhet i lokaler för rengöring av hjälpmedel samt förvaring av återlämnade hjälpmedel

Utförd av: Tibro Kommun Rehabilitering 2018-03-12

Nulägesbeskrivning

Hantering av hjälpmedel, medicintekniska produkter, är dagligen en stor del i vår verksamhet.

De lokaler vi i dagsläget förfogar över är:

- Buffertförråd
- Verkstad
- Rum för rengöring av hjälpmedel
- Rum för förvaring av återlämnade hjälpmedel samt returväskor och grundutrustning.

I vårt Buffertförråd finns hyrhjälpmedel, köphjälpmedel samt grundutrustning.

Verkstaden används för anpassning och reparation av hjälpmedel. Här finns tröskelkilar samt en bandsåg för att kapa kilarna i rätt längd. Tröskelkilarna används i fallförebyggande syfte. Även Närhälsan använder dessa tröskelkilarna i sin verksamhet. I verkstaden lämnas även de hjälpmedel som kommer från HMC och som ska direkt ut till patienter/brukare. Dessa hjälpmedel ska inte blandas med hjälpmedlen i Buffertförrådet. Återlämnade hjälpmedel förvaras i rum nära ytterdörren då dessa är kontaminerade och inte får blandas med nykomna hjälpmedel.

I tvättrummet reconditionerar vi de köphjälpmedel som är i gott skick och även den del av vår grundutrustning som används ute hos patienterna, hjälpmedel för rengöring kommer in varje vecka. Tröskelkilarna rengörs också här för att kunna återanvändas flera gånger, då de är dyra är detta förfarande kostnadseffektivt.

Vi får leverans av nya hjälpmedel 1gång/vecka och vid detta tillfälle hämtas också de hjälpmedel som är återlämnade.

Dessa lokaler, och hur de är disponerade, var också en viktig del vid vår ansökan till Vårdval rehab. Regionen kräver att vi kan särskilja nya hjälpmedel från returnerade samt att vi kan, i ändamålsenliga lokaler, rengöra köphjälpmedel.



Risk	Konsekvens
Avsaknad av ändamålsenliga lokaler för vår hjälpmedelsverksamhet	Återlämnade hjälpmedel hamnar i korridoren, tar mycket plats och kommer att vara i vägen för den verksamhet som bedrivs där nu. Rengöring av återlämnade köphjälpmedel kan ej ske. Dessa får då skrotas, vilket kommer att generera en ökad kostnad för kommunen.
Att vi inte uppfyller de hygienkrav som ställs från HMC och Vårdhygien	Hårt nedsmutsade hjälpmedel som ska åter till HMC kan ej rengöras enligt handboken och Samarbetsavtalet. Detta kan då generera en ökad kostnad för oss då HMC kan vägra att ta med hjälpmedlen. Rengöring och sanering av hjälpmedel är av största vikt enligt vårdhygien för att inte sprida smitta. I SSK korridoren förvaras omläggingsmaterial och annat som ska ut till patienter och risk finns att dessa kontamineras.
Arbetsmiljö	Arbetsmiljön, för de som vistas i SSK korridoren där återlämnade hjälpmedel kommer att förvaras, försämras både vad gäller utrymme och säkerhet. Leverans och hämtning av hjälpmedel försvåras för personal från HMC.
Säkerhet	Utrymningsvägar blockeras av hjälpmedel.

Socialnämnden

Medarbetarnas stöd under hela arbetstiden

Arbetsmiljöverket har förelagt oss, med vite av 75 000 kronor, att senast den 1 februari 2018 ha vidtagit åtgärder inom Socialförvaltningen. I skrivelse till Arbetsmiljöverket har jag med hänvisning till situationen i Socialtjänstens ledning begärt förlängd tidsfrist till den 1 april 2018. Arbetsmiljöverket beslutade enligt vårt önskemål 2018-01-23.

Tre dagar senare inträffade branden på Allégården. Den 7 mars har kommunen tillsammans med Polisen informerat om att branden var anlagd. Vi har sedan branden haft regelbundna krisledningsmöten inom Socialtjänsten. Vi har även deltagit i kommunens krisledning. Stor omsorg har lagts vid medarbetarnas krisbearbetning. Denna bearbetning påbörjades redan på morgonen efter brandnatten. Alla medarbetare – varav många blivit inringda - som framgångsrikt evakuerat 63 boenden samlades gemensamt för information och möjlighet till stödsamtal innan hemgång. Här finns ingen anledning att i detta sammanhang beskriva det fortsatta arbetet. Jag dristar mig dock att konstatera att arbetet fungerat utmärkt och att medarbetarna haft och har "stöd under hela arbetstiden".

Den erfarenheten har vi fått med anledning av den tragiska branden kommer att direkt påverka arbetet med ett hållbart system för Chef i Beredskap.

Chef i beredskap är ett formellt riktigt uttryck men ger samtidigt ett "uppifrån" perspektiv. Allt organiserande måste ha sin utgångspunkt i det uppdrag som finns. Socialtjänstens uppdrag är att ge enskilda personer service, stöd, vård och omsorg samt skydd utifrån gällande lagstiftning (främst SoL, LSS, HSL, LVU och LVM) och Kommunfullmäktiges mål och budgetram. Socialnämnden har för 2018 fastställt tre mål. Dessa är

- Erbjud den enskilde Tibrobon – som behöver det – ett tryggt kvarboende hela livet samt trygg hemgång efter slutna hälso- och sjukvård.
- Erbjud barn och unga stöd i Tibro så att deras nätverk kan bli delaktiga och att den unga därmed kan känna en bättre livskvalitet.
- Personer med funktionsnedsättning ska erbjudas meningsfullhet genom aktiv medverkan i det som berör denne.

Organisation med Chef i Beredskap förutsätter också att varje medarbetare tar det ansvar som ett anställningsavtal innebär. Det kan finnas frågeställning där en medarbetare behöver stöd och ledning. Men utanför kontorstid – och inom kontorstid – kan och bör det vara "annan arbetsledande personal" för olika specifika frågor.

För att åstadkomma en bra organisation både för den enskilde och medarbetarna kommer ett projekt om Arbetslagsutveckling att starta.

Förslag till hur arbetet med att ge medarbetarna stöd under hela arbetstiden och arbetslagsutveckling presenteras i bifogad PM 2018-03-19, "*Förslag till arbetssätt och tidplan för projektet Medarbetarnas stöd under hela arbetstiden*".

Jag är väl medveten om att vi inte är klara med arbetet utifrån Arbetsmiljöverkets föreläggande. Vi har inte i sak brutit mot föreläggandet men "omständigheterna har inte stått oss bi.

Socialnämnden föreslås besluta

Överlämna detta Missiv med bilaga till Arbetsmiljöverket i rubricerat ärende.

Peter Jansson



Tillbud och arbetsskador

Februari

Vt = vårdtagare

Datum	Tillbud/arbetsskada	Händelse	Enhet/ansvarig	Åtgärd
180126	tillbud	Personal skadat sig vid förflyttning av vt vid toabesök. Pga evakuering vid brand fick inte vt med sig sina specialgjorda hjälpmedel	Demens Nord Annika Åhberg	Ingen åtgärd gjorts. Vt flyttade tillbaka på kvällen.
180207	aggression	Vt var utåtagerande vid omv arbete, sprang efter personal, slog annan vt, samt vt ar agiterad vid omv arbete. Sparkas,	Demens Syd Carina Laurila Demens Syd	Vt fördes bort, samt medicinerades. Ny BPSD uppföljning planerad Personal lämnar
180208	aggression	Nypps, slåss, rivs och greppar tag	Carina Laurila	Ny BPSD uppföljning är planerad
180208	aggression	Vt slår medboende i ansiktet	Carina Laurila	Medboende förs bort, vt som slåss få tillsägelse
180209	aggression	Vt hotar medboende med ord	Carina Laurila	medboende förs bort.
180209	aggression	Vt tar tag i personalens hand vi påklädning	Inga-Lill Andersson	Vt lugnar sig av sig själv
180209	aggression	Vt hotar personal att ta stryppgrepp. Vt vill bli kördf från Hjo till Tibro	Inga-Lill Andersson	Vt lugnar sig av sig själv
180213	aggression	Vt är utåtagerande vid medicingivning	Demens Syd	
180216	aggression	Slår, nyper, och river personal Vt slår personal i sidan när personal passerar förbi vt	Carina Laurila Demens Syd Carina Laurila	SSK kontaktas, och medicin kasseras Personal lämnar
180202	aggression	Vt slår till personal vid ADL hjälp	Inga-Lill Andersson	Vt lugnar sig av sig själv
180217	aggression	Vt slår, sparkar personal i samband med omv arbete ett flertal gånger under kvällen	Demens Syd Carina Laurila	Vt lugnar sig efter samtal
180218	aggression	Vt slår, sparkar personal i samband med omv arbete ett flertal gånger under dagen	Demens Syd Carina Laurila	Vt lugnar sig efter samtal
180219	aggression	Vt nyper och river personal i samband med medicinering	Demens Syd Carina Laurila	Personal lämnar
180219	aggression	Vt slår en fylld kaffekopp på en medboende så denna fick lättare brännskador	Demens Syd Carina Laurila	Vt lugnar sig av sig själv
180219	aggression	Vt angriper annan vt genom att ta hårt tag bakom nacke och i arm	Demens Syd Carina Laurila	personal för bort vt som angriper

180219	aggression	Vt blir irriterad på annan vt, och går fram och skakar rullstolen hen sitter i.	Demens Syd Carina Laurila	personal för bort vt som angriper
180220	aggression	Vt slet i personals arm samt slog, och jagade personal när de lämnade	Demens Syd Carina Laurila	Annan personal tillkallades
180220	aggression	Vt nyper och river personal i samband med medicinering och omv arbete	Demens Syd Carina Laurila	Vt lugnar sig av sig själv
180220	aggression	Vt slår annan boende med öppen hand	Demens Syd Carina Laurila	Vt förs bort
180222	aggression	Vt tar tag hårt i armar, nacke och stryptag på personal, i samband med omv arbete, samt	Demens Syd Carina Laurila	Vt förs bort och lugnar sig efter samtal
180222	aggression	Vt slår personal i ansiktet oprovocerat	Demens Syd Carina Laurila	Vt förs bort
180225	aggression	Vt slår och sparkar mot personal, samt tar hårt runt andleder och spottar persi ansiktet, i	Demens Syd Carina Laurila	personal lämnar
180227	aggression	Vt slog och sparkade mot personal i samband med dusch	Demens Syd Carina Laurila	Lugnade sig efter samtal och fick sen vara i fred
Vid radbrytning använd Alt + Enter i kolumnerna				