



Kommungemensam information

Näringslivsutveckling

Företagsutveckling

Under hösten genomförs många aktiviteter för att stärka företagandet och sysselsättningen. Ett par exempel är information till nyföretagare och information till utlandsfödda i samverkan med Mutcho invandrarförening. Dessutom genomför vi en inspirationskväll till företagsledare. Syftet med kvällen är att rekrytera deltagare till ett ledarutvecklingsprogram.

Testregion

Tillsammans med Arjeplogs, Arvidsjaurs och Älvsbyns kommun pågår ett arbete med att stärka regionen som Sveriges testregion. I samverkan med Business Sweden, Invest in Norrbotten och SPGA, bilsterernas intresseorganisation, ser vi över hur vi kan stärka den befintliga testverksamheten samtidigt som vi ser på möjligheterna att ta fram nya testområden.

Luleåregionen

I den urbaniseringstrend som vi ser finns Älvsbyns konkurrensfördelar främst i närheten till våra grannkommuner Luleå, Boden och Piteå. Tillsammans är vi den största befolkningskoncentrationen norr om Uppsala. Arbetsmarknadsregionen marknadsför vi under varumärket Luleåregionen, främst för rekrytering av norrbottensfödda barnfamiljer i Mälardalen. Under september månad har vi,



Stefan Enbom, vd för Luleå Hockey och Markus Gustavsson, vd för PR-byrån Prime som är utnämnd till världens mest kreativa PR-byrå föreläste i Älvsbyn vid en inspirationskväll för företagsledare. Foto Sterling Nilsson.

tillsammans i Luleåregionen, genomfört en inflyttningsaktivitet på fotografiska museet i Stockholm. Argumentet är inte bara arbete utan även möjligheterna till en bra boendemiljö och en god livskvalité.

Kompetensförsörjning

Hittills i år ser vi inga trenderbrott i antalet vikariebeställningar utan de ligger fortfarande på ca 9 000 vikarietimmars fördelat på 1 500 - 1 600 beställningar per månad.

Annonsering efter fler timvikarier inom flera yrkesområden sker under hösten. Hittills har det bland annat resulterat i ett flertal intresseanmälningar för vikariat inom förskolan. I förskolan kan nya vikarier numera få möjlighet att genomgå en introduktion innan anställning. Detta ger förhoppningsvis nya vikarier bättre förutsättningar att leva upp till de krav och förväntningar som ställs.

Innan årets slut kommer det finnas ca 30 personer vars tidsbegränsade anställning konverterats till en tillsvidareanställning inom Socialtjänstens verksamhetsområde på Bemanningenheten och som inte än är stadigvarande placerade på en egen tjänst. Det är anställningar som undersköterska, vårdbiträde, vårdare och personlig assistent som konverterats. Dessa personer bemannar långtidsvikariat och än så länge har det inte inneburit några större svårigheter att hålla dem sysselsatta.

Under de senaste två åren är det totalt ca 50 personer som konverterat till en tillsvidareanställning och av dem har ca 20 personer kunnat placeras på egna tjänster.

Det kan konstateras att det finns ett stort behov av vikarier till långtidsvikariat. Antalet långtidsvikariat är också en stor anledning till att det är förhållandevis många som konverterar in. Det är ingen av dessa 50 personer som konverterat sina tidsbegränsade anställningar genom att endast arbeta på vikariat vid korttidsfrånvaro 1-14 kalenderdagar.

För varje person som går på långtidsvikariat finns en person färre att täcka upp för korttidsfrånvaron.

Konverteringar inom andra verksamheter än ovanstående sker i jämförelse väldigt sällan, högst 1-2 per år.

Kommunövergripande

Ny organisation kommunledningskontoret

Just nu pågår en översyn av kommunledningskontorets organisation och uppdrag och anledningarna till det är bland annat:

- Kansliet står inför stora pensionsavgångar.

- En översyn av stödfunktionernas uppdrag och organisation återfinns som ett politiskt uppdrag i Strategisk Plan.
- Kommunchefen har gett ett uppdrag att anpassa organisationen för framtidens behov och krav.
- Vissa administrativa uppgifter kommer att flytta från fastighetsbolaget till kommunledningskontoret.
- Förutsättningarna för HR-funktionen (Human Resources/personalfrågor) förändras i och med bildandet av lönecentrum.

I arbetet med den nya organisationen har ett antal ledstjärnor/målbilder identifierats och dessa är:

- *Vi ska finnas "nära" kunden/medborgaren.* Innebär att kundens upplevelse är att vi finns nära och tillgängliga. Uppnås exempelvis med anpassade öppettider. Receptionen i kommunhuset ska uppfattas som en kundtjänst där man får hjälp med de flesta frågor man har, samt införande av e-tjänster för att vara tillgängliga 24-7.
- *Våga ifrågasätta arbetsuppgifter.* Eftersom vi gör en genomlysning av hela kommunledningskontoret, inte enskilda avdelningar, så tittar vi även på uppdrag och arbetsuppgifters fördelning inom organisationen. Kan vi göra bättre och effektivare ur ett processperspektiv?
- *Rätt kompetens för framtidens krav och behov.* I samband med rekrytering så ska vi titta på framtiden vad gäller kompetens. Vilka krav ställs i framtiden och hur möter vi dessa vid rekrytering, så att kompetensen är anpassad till kommunledningskontoret och dess nya uppdrag.
- *En HR-funktion i organisationen.* Idag finns kompetens inom HR (personalfrågor) både på personalavdelning och bemanningenhet. För att använda kompetens på bästa sätt samt anpassa organisationen för framtiden, pågår ett utvecklingsarbete inom HR-området.

Målsättningen är en ny organisation för kommunledningskontoret i början av 2017. Hur det nya kommunledningskontoret ska se ut, vilka krav som ställs på det samt fördelning av arbetsuppgifter är frågor som vi jobbar intensivt med under hösten.

Barn- och fritid informerar

Fritid & kultur

Redovisning av sommarlovsaktiviteter 2016
Tillsammans med ABF, NBV, Älvsby FH, ÄRF, Mutcho m.fl. ordnade Fritid & Kultur gratis sommarlovsaktiviteter för barn och ungdomar i åldern 6-15 år under perioden 27/6 - 18/8 2016.

Utbudet av aktiviteter bestod av bowling, bio, dans, konstverkstad, öppen scen, utedag i stallet, fotboll och andra idrottsaktiviteter samt badresor till Nordpoolen.

Totalt antal deltagare var 1 920 barn och ungdomar under 40 aktivitetsdagar. Av dessa var 63 % pojkar och 37 % flickor. Pojkar i åldersgruppen 9-12 år var de som var flitigast på att närvara under aktiviteterna.

För sommarlovsaktiviteterna 2016 fick Älvsbyns kommun 180 305 kronor av Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF). Stödet till varje kommuns sommarlovsaktiviteter framräknas av MUCF med utgångspunkt på statistik över antalet barn i hushåll med försörjningsstöd i respektive kommun. Stödet till sommarlovsaktiviteter kommer att utgå 2016-2019 under förutsättning av Riksdagens godkännande.

Skolövergripande

Lärarlönelyftet är genomfört och i Älvsbyns kommun har detta inneburit att 56 pedagoger inom förskola, fritidshem,

grundskola och gymnasieskola har fått ett permanent lönelöft om 2 500 kronor per månad. Under innevarande läsår har möjlighet funnits för skolhuvudmän att ansöka om statsbidrag för lägstadiesatsning och fritidshemsatsning. Bidragsramen för Älvsbyns kommun var inom lägstadiesatsningen drygt 2,9 mkr och för fritidshem ca 295 tkr. Utöver den tilldelade ramen inom lägstadiesatsningen fanns möjlighet att ansöka om en utökad ram vilket har gjorts. Detta har inneburit att utöver den tilldelade ramen har 1,43 mkr tilldelats kommunen. Statsbidraget avser kostnader för personal och fortsatt fokus på att säkerställa en god tillgång till pedagoger i verksamheten och utgör en tydlighet i vår satsning på en bra skola. Den utökade bidragsramen kommer att användas till att lösgöra resurser för verksamhetsutveckling inom vårt utvecklingsområde med Röda repet.

Läraryrket genomförs årligen en ranking bland landets skolkommuner. Älvsbyn har de senaste åren placerat sig väl i nationell jämförelse. 2016 visar att Älvsbyn är en skolkommun med god och stabil kvalitet där årets räkning visar på 28 av 290. Visserligen ett tapp från föregående år då placeringen var 16 av 290. Förskolechefer och rektorer arbetar med att analysera orsak till årets lägre placering.

Arbetet med återkoppling till Skolinspektionen efter deras regelbundna tillsyn

i Älvsbyn 2016 pågår. Återredovisning till skolinspektionen sker den 31 oktober. Skolinspektionens föreläggande mot Älvsbyns kommun har i stort pekat på brister i huvudmannens systematiska kvalitetsarbete inom fritidshem, grundsärskola, gymnasieskola och vuxenutbildningen. Två andra områden där förelägganden skrivits är inom huvudmannens rutiner för att ta emot och utreda kränkningar samt tillgång till studiehandledning på modersmål.

Till återredovisningen bedömer skolchefen att de förelägganden kommunen fått är avhjälpna.

Gymnasiet/Vux

Teknikcollege är en kvalitetsstämpel på utbildningar där kommuner, utbildningsanordnare och företag samverkar för att öka attraktionskraften och kvaliteten på tekniskt inriktade utbildningar. Teknikcollege Norrbotten är ett samarbete mellan gymnasieskolorna i Luleå, Piteå, Kalix och Boden. Utbildningarna utformas i samarbete med regionens företag och innehållet är anpassat för att matcha företagets behov.

Vid Älvsbyns gymnasieskola pågår arbetet med att certifiering ska kunna genomföras 2017.

Socialtjänsten informerar

Personlig assistans

Från och med november månad kommer samtliga assistansgrupper att kunna dokumentera i dokumentations- och journalsystemet VIVA, digitalt direkt från sina arbetsplatser. Tidigare har detta inte varit tekniskt möjligt vilket har inneburit att dokumentationen skett i pappersform, som i sin tur inneburit merarbete att i ett senare skede föra över dessa anteckningar digitalt i VIVA. Vidare så utbildas all personal under oktober månad i ett nytt digitalt tidsredovisningssystem för rapportering till Försäkringskassan. Tidigare tidsredovisning har även den redovisats på pappersblanketter. Fördelen med att kunna dokumentera och tidsredovisa digitalt är dels att den redovisade tiden till Försäkringskassan kvalitetssäkras samt att den administrativa hanteringen för enhetscheferna minskas.

Flyktingsituationen

Färre asylsökande väntas enligt Migrationsverkets septemberprognos. På grund av fler kontrollåtgärder från EU

och regeringens beslut om tillfälliga uppehållstillstånd och ID-kontroller har Migrationsverket skrivit ner sina prognoser. Prognosen för antalet asylsökanden 2016 skrevs ned till 34 500 personer varav 3 000 är ensamkommande barn. Under inledningen av 2016 har betydligt fler människor skrivits ut ur migrationsverkets mottagningssystem, än som tillkommit. Detta innebär bland annat att ett stort antal av de tillfälliga asylboendena som tillkom under 2016 kommer att avvecklas. För 2017 är bedömningarna mer osäkra eftersom det ligger längre fram i prognosperioden. Planeringsscenarioet är 51 000 asylsökande till Sverige varav 4 500 är ensamkommande barn.

Ensamkommande barn

Eftersom asylsökande ensamkommande barn och ungdomar minskat kraftigt under 2016 och bedöms fortsättningsvis

ligga på en relativt låg nivå under 2017, så kommer detta att påverka vår verksamhet. En pågående översyn av vår verksamhet för ensamkommande ungdomar pekar på en kraftig minskning av verksamheten.

I dagsläget har vi verksamhet med 53 ungdomar fördelade i 4 boenden samt en utslussningsverksamhet. Prognosen för den 1 januari 2018 pekar på ett troligt behov av ett boende för 15 ungdomar samt en utslussningsverksamhet/stödboende för 20 ungdomar. Personalmässigt innebär detta att vi står inför övertalighet av personal under 2017. En övertalighetsprocess har inletts vilket kommer att resultera i att ett antal anställda kommer att beröras av övertaligheten. Inom verksamheten finns olika kompetenser/tjänster som arbetsgivaren kommer att ta hänsyn till. Målet är att kunna omplacera på lediga tjänster så långt det är möjligt utifrån ställda kompetenskrav.

Redaktör/foto: Peter Lundberg
Ansvarig utgivare: Magnus Nordström

www.alvsbyn.se