





Ärendeförteckning	AuD § 84 Fastställande av dagordning		
	AuD § 85 Val av justerare samt tid och plats för justering		
	AuD § 86 Information om HME-enkät	Dnr 00001/2022	101
	AuD § 87 Lägesrapport - Bredband och stadsnät	Dnr 00133/2015 Dnr 00001/2022	005 101
	AuD § 88 Lägesrapport - HR-enheten	Dnr 00001/2022	101
	AuD § 89 Attraktiva byar - Ansökningar ur extra pengar som avsatts till trivselhöjande åtgärder för att skapa attraktivitet i kommunens byar	Dnr 00076/2021 Dnr 00231/2022	101 052
	AuD § 90 Ansökan om bidrag - Kvinnojouren HERA	Dnr 00287/2022	052
	AuD § 91 Anställning av skolchef	Dnr 00264/2022	023



AuD § 84

Fastställande av  
dagordning

Kommunstyrelsens arbetsutskott har att fastställa dagordning för  
sammanträdet.

**Arbetsutskottets beslut**

1. Dagordningen fastställs.



AuD § 85

Val av justerare samt tid  
och plats för justering

Kommunstyrelsen arbetsutskott ska utse justerare att jämte ordföranden  
justera dagens protokoll samt besluta om tid och plats för justering.

**Arbetsutskottets beslut**

1. Marcus Lundberg utses att justera protokollet.
2. Leif Andersson utses till ersättare.
3. Protokollet ska justeras på kommunstyrelsens kansli 2022-12-15  
klockan 11.00



AuD § 86

Dnr 00001/2022

101

Information om HME-  
enkät

HR-chef Mats Lundberg har informerat om den HME-enkät som Arvidsjaur kommun och Sveriges kommuner och Regioner deltar i.

Sveriges Kommuner och Regioner och rådet för främjande av kommunala analyser har utarbetat enkätfrågor om hållbart medarbetarengagemang (HME) som är ett totalindex som beräknas utifrån resultaten för tre delindex som är motivation, ledarskap och styrning.

Syftet med HME-modellen är tredelat;

- Att möjliggöra analyser av den egna organisationens arbetsgivarpolitik utifrån hur stort medarbetarengagemanget är.
- Det möjliggör också transparenta jämförelser av arbetsgivarpolitiken mellan olika kommuner och regioner utifrån aspekten medarbetarengagemang.
- Det möjliggör analyser av kopplingen mellan arbetsgivarpolitik – utifrån aspekten medarbetarengagemang och verksamhetsresultat på lokal och central nivå.

Både chefer och medarbetare har svarat på enkäten:

Medarbetare

Min närmaste chef visar förtroende för mig  
2020= 80, 2021=83, 2022=86

Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete  
2020= 77, 2021=80, 2022=84

Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete  
2020=80, 2021=83, 2022=86

Mitt arbete känns meningsfullt  
2020=82, 2021=84, 2022=88

De största utmaningarna som chef är  
Rekrytera/bemanning/behörig kompetens  
Införa nya arbetssätt  
Räcka till/tid för dialog  
Budget  
Arbetsmiljö



*Information om HME-  
enkät*

AuD § 86, forts

Medarbetarskap är nyckeln till framgång

Ett gott ledarskap och medarbetarskap leder välmående och framgångsrika arbetsplatser.

Förmågan att motivera och stötta varandra är av avgörande betydelse. Det är ur ett riktigt bra teamwork som de bästa resultaten kommer att skapas.

Grundutbildning av chefer och skyddsombud i arbetsmiljöarbete

Utbildningen ger de grundläggande kunskaper som chefer och skyddsombud behöver för att kunna jobba effektivt med arbetsmiljöförbättringar i sina uppdrag.

Samarbetet och samverkan teori och praktik har varit grundläggande byggstenar under utbildningen.

Grundutbildning av chefer och skyddsombud i arbetsmiljöarbete

Utbildningen ger de grundläggande kunskaper som chefer och skyddsombud behöver för att kunna jobba effektivt med arbetsmiljöförbättringar i sina uppdrag.

Samarbetet och samverkan teori och praktik har varit grundläggande byggstenar under utbildningen.

Införande av digitalt hjälpmedel att arbeta med arbetsmiljöarbete

Arvidsjaur kommun har använt kommunens samarbetspartner Stratsys och deras nya arbetsmiljömodul för att hjälpa chefer att strukturera upp arbetsmiljöarbetet utifrån ett årshjul och digitala aktivitetslistor.

Förtydligande av arbetsmiljödelegationer och ansvar.

Syftet med Arvidsjaur kommuns kompetensförsörjningsplan

Kompetensförsörjningsplanen kartlägger nuläge och framtidens rekryteringsbehov på både kort och lång sikt.

Målsättningen är att trygga kompetensförsörjningen.

Sammanfattningsvis har kommunens resultat stigit från 2020 när enkäten skickades ut första gången. Det kan konstateras att det finns många duktiga chefer inom kommunens organisation.



AuD § 87

Dnr 00133/2015

005

Dnr 00001/2022

101

Lägesrapport  
- Bredband och stadsnät

Kommunstyrelsens arbetsutskott har 2016-10-24 § 20 beslutat att en lägesrapport rörande stadsnätet och hur arbetet med bredbandsutbyggnaden i kommunen fortskrider ska redovisas till varje arbetsutskott.

Bredbandsansvarig Pontus Hägglund informerar om följande;

#### Utbyggnad av bredband

- Utbyggnaden i byarna Forsheden och Tjappsåive är i fullgång. Forsheden är avslutat för i år och färdigställs nästa säsong. Tjappsåive bör bli färdigt i stora drag denna säsong och kommer att färdigställas nästa säsong.
- Det är beställt redundant anslutning av Conti TEVES, det innebär i förlängningen att även flygplatsen kommer att kunna få en redundant anslutning med relativt små medel. Detta kommer att samköras med Vattenfall.

#### Driftsinformation

Det var ett planerat driftstopp i Abborrträsk, 2022-12-06. Arbetet gick fint och bör innebära att nätet i Abborrträsk blir betydligt driftsäkrare. Samma arbete är planerat i Glommerträsk, men är inte planerat något datum för detta, troligen 2023.

#### Vidare Information ang. Open Infra AB

Har inte fått någon ytterligare information ifrån OpenInfra. Däremot har PTS beviljat ytterligare ett projekt, detta sträcker sig från Glommerträsk till Södra Sandträsket.



AuD § 88

Dnr 00001/2022

101

Lägesrapport  
- HR-enheten

HR-chef Mats Lundberg lägesrapport till och med november månad 2022:

### Sjukstatistik

2020-01-01—2020-11-30 **6,10 %**

2021-01-01—2021-11-30 **6,43 %**

2022-01-01—2022-11-30 **5,82 %**

Kvinnor 6,43 %, män 3,87 % utifrån sjukfrånvaro sett mot ordinarie arbetstid. Av den totala sjukfrånvaron är 31,60 % 60 dagar eller längre. Fördelat 31,26 % för kvinnor och 33,37 % för män.

Medelvärde för sjukfrånvaron bland Sveriges kommuner var 7,5% för år 2021. Det är särskilt viktigt att fokusera på att förebygga och åtgärda att kommunens kvinnliga medarbetare har högre sjukfrånvaro än männen.

Det strategiska arbetet i Arvidsjaur kommun har inletts med att fokusera på att ge kommunens chefer rätt förutsättningar för att bedriva sitt ledarskap på ett bra och effektivt sätt. Under 2022 har även en medarbetarutbildning genomförts. Arbetet med arbetsmiljön kommer även att intensifieras under år 2022.

Vi har i dagsläget 24 pågående sjukskrivningar på hel- eller deltid.

Vi arbetar även förebyggande, inte minst med samtalsstöd. Vi har under november månad haft en chefsutbildning att genomföra svåra samtal.

### Tvisteförhandling

2020: inga tvister

2021: inga tvister

2022: två tvister





AuD § 88, forts.

Lägesrapport  
- HR-enheten

### Olycksfall och tillbud

Period	Olycksfall (antal)	Tillbud och/eller allvarliga tillbud (antal)	Arbetsjukdom (antal)
2020-01-01--2020-11-30	44	59	4
2021-01-01--2021-11-30	62	69	13
2022-01-01--2022-11-30	31	108	38

Antalet olycksfall i arbetet har minskat avsevärt och det beror på att vi har lärt oss av tillbud på så sätt att vi i betydligt högre grad har undvikit olycksfall. Vi har även blivit betydligt bättre på att anmäla tillbud, vilket förklarar det högre antalet.

När det gäller arbetsjukdomar har dessa ökat med 1 anmälan jämfört med föregående månad. Det kraftigt ökade antalet beror på en stor ökning under årets första månader och ökningen berodde då i sin tur på Covid -19.

Justerandes sign

Beslutsunderlag

Utdragsbestyrkande



AuD § 89

Dnr 00076/2021

101

Dnr 00231/2022

052

Attraktiva byar  
- Ansökningar ur extra  
pengar som avsatts till  
trivselhöjande åtgärder för  
att skapa attraktivitet i  
kommunens byar

Kommunstyrelsen beslutade 2022-09-20 § 162 att avsätta 500 000 kr till föreningar verksamma utanför tätorten i syfte att skapa attraktion i sina byar. De åtgärder som beviljas ska vara genomförda senast 2023-12-31

För att få ta del av medlen ska nedanstående kriterier vara uppfyllda och framgå av ansökan:

- Föreningen ska vara verksam utanför tätorten
- Projektet ska vara av allmänt intresse
- Aktiviteter, insatser och åtgärder ska främja bygden
- Tidplan för projektets genomförande
- Projektets målsättning
- Kostnadsberäkning

Totalt har 28 st ansökningar inlämnats, med en totalsumma av 1 874 943 kr.

#### Arbetsutskottets beslut

1. Bidrag till trivselhöjande åtgärder för att skapa attraktivitet i kommunens byar beviljas till nedanstående föreningar:

Förening	Bidrag	Projekt
Abborrträsk Folkets Hus	25 000 kr	Diverse aktiviteter
Södra Sandträsk Byastugeförening	30 000 kr	Upprustning av badstranden
Serrejaurs Byastugeförening	31 500 kr	Vindskydd
Glommerträsk Lappträsk IF	60 000 kr	Upprustning av lekpark, bänkar och bord, frisbeegolfbana
Akkavare Bygdeförening	40 000 kr	Upprustning av vandringsled
Abborrträsk Bygdeförening	55 000 kr	Skyltar och kartor, markberedning badpark, vedbod vid sjön
Glommerträsk Fria församling	10 000 kr	Spel och lekutrustning
Tjappsåive Intresseförening	30 000 kr	Renovering bakval och eldstäder
Föreningen för Auktsjurs utveckling	57 300 kr	Bänkar och grillplats, belysning infartsskyltar, utedass och vedskjul, röjning för fiske och vandring etapp 1



AuD § 89, forts

*Attraktiva byar  
- Ansökningar ur extra  
pengar som avsatts till  
trivselhöjande åtgärder för  
att skapa attraktivitet i  
kommunens byar*

Förening	Bidrag	Projekt
Moskosels framtid ekonomisk förening	34 200 kr	Aktiviteter för utökad servicenivå
Suddesjaurs Bygdegårdsförening	15 000 kr	Badplats och bänkar
Vithattens skoterklubb	20 000 kr	Material till upprustning av skoterleder
Tjappsåive Byastugeförening	30 000 kr	Bord och stolar
Glommersträsk Bagarstugeförening	7 000 kr	Upprustning infart, skyltning
Strömnäs Intresseförening	18 000 kr	Eldstäder och bänkar
Utterlidens Byastugeförening	17 000 kr	Frisbeekorgar
Lauker-Lövvikens Byastugeförening	20 000 kr	Upprustning naturstig Brännberget, bänkar och eldstad
<b>Summa totalt</b>	<b>500 000 kr</b>	

2. Nedanstående föreningar beviljas inte något bidrag med motivering att ansökningarna inte uppfyller kriterierna för bidraget;

Baktsjaurs Byastugeförening  
Gullöns Byaförening  
Vävföreningen i Glommersträsk  
Rättsels Byastugeförening  
Fjällbonäs Bygdeförening  
Glommersträsk Bygderåd  
Suddesjaurs samfällighetsförening  
Glommersträsk Hembygdsförening  
Bärens Hus  
Pjesker Byastugeförening  
Moskosel Creative park

3. Pengarna tas från balanskonto 28902 som har benämningen "Attraktiva byar".

\_\_\_\_\_  
Beslutet skickas till:  
. Katarina Landstedt  
. Sökanden



AuD § 90

Dnr 00287/2022

052

Ansökan om bidrag  
-Kvinnojouren HERA

Kvinnojouren HERA ansöker om bidrag till sin verksamhet för att kunna utvecklas, möta upp mot de nya lagkraven och fortsätta satsa på kvinnorna, barnen och ungdomarna i kommunen.

Kvinnojouren har idag åtta jourkvinnor som jobbar ideellt dygnet runt, året runt och utan ersättning. HERA har ett skyddat boende där de tar emot kvinnor och barn som blivit psykiskt och fysiskt misshandlade av sina män. HERA följer dem till vårdcentralen, polis och rättegångar samt ger stödsamtal.

Föreningen har ca 40 boendenätter per år och samarbetar med närliggande kommuners socialtjänst när behov finns. Med det nya lagförslaget från regeringen kommer kraven på kvinnojouren att öka och innebära dygnet runt personal på plats i boendet för att kunna ta emot placeringar för socialtjänsten. Idag har föreningen inte några ekonomiska möjligheter att möta upp mot dessa krav.

Föreningen söker aktivt pengar från bl a Riksorganisationen Roks, Socialstyrelsen och Barnfonden. Samarbete sker med ABF med föreläsningar och jobbar aktivt i styrelsen för Länsföreningen Norrbottens kvinnojourer.

HERA har idag ett bidrag från Arvidsjaurhem AB med 52 500 kr som täcker 30 % av de fasta kostnaderna.

Kommunstyrelsen beslutade 2021-11-22 § 256 att betala ut 100 000 kronor till kvinnojouren Hera som ett tillfälligt stöd för åren 2021 och 2022. Möjligheten till ett årligt stöd till kvinnojouren med början år 2023 ska utredas.

Beslutet skickas till:  
. Sociala utskottet

#### Arbetsutskottets beslut

1. Ärendet överlämnas till sociala utskottet för beredning.



AuD § 91

Dnr 00264/2022

023

Anställning av skolchef

Skolchef Ola Sonidsson har sagt upp sin tjänst som skolchef på egen begäran.

Rekryteringsprocess för anställning av ny skolchef har genomförts.

Rekryteringsgrupp har bestått av;  
Lars Forsgren, arbetsutskottet  
Kristina Bäckström, arbetsutskottet  
Lena Ruth, kommunchef  
Mats Lundberg, HR-chef  
Berörda fackförbund

Efter ansökningstidens utgång hade totalt nio ansökningar lämnats in.

MBL-förhandling har hållits med berörda arbetstagarorganisationer.

#### Arbetsutskottets beslut

1. Tjänsten som skolchef erbjuds till Peter Andersson.
2. Tillträde sker efter överenskommelse.
3. Kommunchef Lena Ruth får i uppdrag att genomföra sedvanlig löneförhandling.
4. Paragrafen förklaras som omedelbart justerad.

Beslutet skickas till:  
. Berörda

