



Minnesanteckningar från samverkansgrupp FSG Vård- och omsorgsförvaltningen den 14 december 2020

Bilaga till protokoll 12/2020

Information:

Föregående mötesanteckningar

Inga synpunkter framkommer.

Föredragningslistan Vård- och omsorgsnämnden

Annika går igenom VON –kallelsen.

VON-kallelse, särskilda punkter vi pratar om :

- ✓ Utvärdering av vård- och omsorgs hantering av Covid-19
- ✓ Strategisk demensplan
- ✓ Analys av nationella brukarenkäten

Respektive punkt har en föredragning av medarbetare från enheten för Kvalitet & Utveckling.

Implementering av Autoschema i Medvind

Ny funktion i vårt HR system. Det ändras ofta schema i våra verksamheter och små justeringar i en medarbetares schema kan påverka mycket. Att skapa schema är inte lätt. Genom att ha AI som skapar schema så tror man att det ska spara tid och optimera schemaläggningen. Det är ett pilotprojekt som Vof kommer att vara med i tillsammans med ett par andra förvaltningar i staden. De sk hårda reglerna i systemet måste vara desamma för alla. De sk mjuka reglerna kan variera från enhet till enhet. AI schema handlar om att lägga ett så objektivt schema som möjligt utifrån verksamhetens behov och individuella behov måste sen hantera precis som i dagsläget. Projektet kommer att följas upp kontinuerligt och det kan återkomma på samverkan då.

Verksamhetsövergång Bergaliden 1 dec 2021

Arbetsgivaren informerar om Bergalidens verksamhetsövergång och att man kommer att lyfta löpande information på samverkan samt involvera facken i det

praktiska arbetet med övergången när det blir tid för det.

Nuläge Covid-19

I fredags hade ledningen möte med smittskydd och vårdhygien och man kan konstaterat att arbetsgivaren har bra rutiner och att man gör det man ska, gruppen kunde inte se något arbetsgivaren behövde göra annorlunda. Det har påbörjats en dialog om asymptomatisk testningen, men dessa är begränsade just nu och är ute på test på en del vårdcentraler.

Dialog

Nya befattningar LSS- kvalitetsledare

Marie går igenom det underlag som fanns som bilaga till samverkan om vad som är bakgrunden till detta initiativ. I stora drag innebär det att man behöver ett stöd ute i verksamheterna till cheferna och övriga medarbetare för att säkerställa kvalitet och samordning. Just nu ser man behovet av tre kvalitetsledare men framöver kan det komma att ändras.

Arbetsterapeuterna har funderingar på att arbetsgivaren anställer många nya befattningar/ kompetenser nu och vill tillägga att arbetsgivaren behöver följa upp och utvärdera vad dessa nya befattningar/kompetenser har gett för mervärde. Arbetsgivaren håller med och att det behöver lyftas i första hand på verksamhetsdialogerna och att det som kommit fram där lyfts på VSG-nivå och att man för en dialog om det i den samverkansgruppen. Det kan bland annat kopplas samman till vår kommande förvaltningsövergripande kompetensförsörjningsplan.

Kommunal ställer några detaljfrågor om uppdraget som kvalitetsledare och om dessa i ordningen kommer att vara "över" stödpedagogerna.

Marie svarar att dessa kvalitetsledare inte kommer att ha någon arbetsledande roll utan ska kvalitetssäkra och handleda sina kollegor ute i verksamheten.

Tillfälliga förflyttningar inom anställningsavtalets ramar

Martina lyfter dialogen och återkopplar separat till resp. förbund.

Utveckla samverkan

I Teams- kanalen för utveckling av samverkan har Martina lagt in en sammanställning om vad vi kom fram till i den gemensamma workshopen den 30/11.

Rekryteringsprocessen- chefsrekrytering/ fråga från facken

Det är många sökande till chefstjänsterna men AT och FT anser att arbetsgivaren tar ut för få kandidater samt att man ställer sig frågande till hur arbetsgivaren väljer ut



kandidater. Fackförbunden skulle vilja föreslå att arbetsgivaren kallar fler kandidater till lite kortare intervjuer och att man sen går vidare med ett mindre antal på djupare intervjuer.

Martina, HR chef, svarar att det finns ingen policy i staden för hur man ska genomföra intervjuerna utan det är upp till varje förvaltning. Ett förslag är att vi tar det som en Tema-punkt till våren för att gå igenom och vara eniga hur vi ska genomföra chefsintervjuer samt hur vi ser på kravprofilerna.

MAR tjänstens rekrytering/ fråga från facken

Man hade velat delta i en rekrytering då det är en viktig funktion för verksamheten. Förslag att vi även tar upp detta i en Tema-träff om rekrytering till våren.

Önskemål om riskbedömning utbildningar i verksamhet/ fråga från facken

Utbildningar vid delegering har puttats ut i verksamheten nu när de inte genomförs på delegeringshuset. Det har inte gjorts en riskbedömning av detta. Det behöver göras en riskbedömning central utifrån hur många som behöver utbildas, så att det finns en strategisk plan för hur utbildningen ska hanteras. Det är idag en belastning för de som ska utföra dessa utbildningar.

Martina Elofsson föreslår att respektive verksamhetsområde behöver göra sin egen riskbedömning så att det finns en plan inför jul och nyår. Martina lyfter det vidare in i ledningsgruppen.

Förvaltningsövergripande resultat av medarbetarundersökningen

Vi lägger upp resultatet på Sharepoint och går igenom den på samverkan i januari 2021.

Tertial samt årsuppföljning enligt AML i januari 2021

För att kunna få med decembermånad i vår tertialuppföljning så tar vi denna genomgång på nästa samverkan i januari 2021.

Beslut:

Inga beslut.

Val av justerare för dagens protokoll

Ordförande avslutar mötet.