



Samverkansgrupp FSG Vård- och omsorgsförvaltningen

Datum 2021-04-12 **Tid** 08:30-10:30 **Plats** Portalen/ Teams

Kallade

Annika Andersson	Omsorgsdirektör
Martina Elofsson	HR chef
Marcus Madsen	Ekonomichef
Kristina Wallin	HR- konsult
Anna Lundkvist	Vårdförbundet
Evert Blohmé	Akademikerförbundet SSR
Patricia Lhota Pommer	Fysioterapeuterna
Martina Gatara	Sveriges Arbetsterapeuter
Raija Landgren	Ledarna
Lalitha Sri Nissanka	Kommunal
Christina Brorsson	Kommunal
Cris Svitzer	Kommunal
Mevlida Salic	Kommunal
Sara Thörn Möller	Kommunal

Ordförande Annika Andersson

Sekreterare Kristina Wallin

Ärendelista

Information

Föregående mötesanteckningar samt justering av föregående protokoll, se bilaga

VON-kallelse

Vi går igenom handlingarna till nämnden, ärende nr: 09, 10 och 13 (ärende 07 och 08 hade man inget att lyfta kring).

10. Mål & Ekonomi 2022:

Vi går igenom underlaget som ekonomichef Marcus tagit fram till nämnden 15 april.

Kommunals yrkanden:

- Att ha som mål att heltidsarbete blir norm i stadens verksamheter.

- Att det tillförs mer medel för en betydligt högre uppräknings så att det finns utrymme för satsningar på personal, löner, kompetens och verksamhetsutveckling med kvalitet.
- Att dialogmodellen utvärderas grundligt och sakligt partsgemensamt
- Att arbetsgivaren skall säkerställa så att alla chefer har utbildning i hur staden ser på lönebildning
Som bilaga till minnesanteckningar finns hela Kommunals skrivelse gällande budgetförutsättningar.

09. Mål och ekonomi 2021 - Fördelning av statsbidrag:

Ekonomichef Marcus går igenom hur vi fördelar statsbidragen under 2021. Äldreomsorglyftet är väldigt strikt och ekonomichefen för till dialogen att det kommer att vara svårt att använda alla de 45 miljonerna under året. Omsorgsdirektören berättar vidare, som representant för Skåne i SKRs socialchefsnätverk, har man diskuterat detta och är överens om att lyfta en skrivelse till regeringen om att dessa pengar borde få föras vidare till nästkommande år för att få förutsättningarna för ett långsiktigt kompetensutvecklingsarbete.

13. Förlängning av avtal Attendo hemvård

Attendo har hört av sig till kommunen och har flaggat för att om de ska kunna hinna förbereda sig för att vara utförare i den nya LOV:en, har man gett förslag om att förlänga nuvarande avtalet med en månad till den 31 oktober. Kommunen ser bara att det kan bli en förlängning om Attendo har för avsikt att bli en utförare inom LOV.

Interna utbildare Vof Akademi-

Det pågår en dialog inom förvaltningen om interna utbildare för att skapa en strategisk kompetensförsörjning. Frågan man ställer sig är om de som utbildar i förvaltningen ska ingå i Vof akademi. Verksamhetscheferna har ett resonemang där man ser att Vof Akademi ska samordna utbildningarna men att utbildarna fortsatt ska tillhöra chefer ute i verksamhetens. Detta är ännu ett provtänk som förvaltningen vill dela med sig av och få input kring av de fackliga parterna. Så som uppdraget för Vof Akademi förhandlades om sen tidigare är det upplägg som kommer att gälla tills vi i så fall kallar till en dialog och sen en förhandling om detta skulle behöva ändras framöver. Arbetsgivaren lyfter också att i en sådan dialog kan vi gemensamt utvärdera om delgeringshuset ska fortsatt ingå i Vo5 eller bättre hör hemma inom Vof Akademi.

Fackliga synpunkter:

Fysioterapeuterna meddelar att de tänker att det som har funnits innan ska finnas även under Vof Akademi, så att det blir ett helhetsgrepp på all utbildning och handledning i förvaltningen. Det går inte att samordna och hålla i utbildning om man även är verksam ute i förvaltningens kärnuppdrag.

SSR- alla medarbetare oavsett befattning behöver känna att man blir sedd och att det finns en kompetenshöjande plan för alla.

VF- man undrar om det stämmer att de sjuksköterskor som är intresserade av att gå distriktsköterskeutbildning inte får gå den för att utbildningarna ska handla om



äldreomsorg. Om man som sjuksköterska ska utföra vaccinerings framöver då måste man ha den utbildningen. Arbetsgivaren svarar att det är verksamheten som avgör vilka utbildningar som verksamheten behöver och man satsar på de utbildningar som arbetsgivaren har nytta av för att lyckas i det uppdrag som vi har som omsorgsförvaltning. Arbetsgivaren kan inte idag svara för om det stämmer att sjuksköterskor inom Hemvården ska utföra vaccinationer. Det är inget som är förankrat hos arbetsgivaren från vården eller ens en dialog i vårdssamverkan. Det får vi ta ställning till om det skulle komma in i dialogen på vårdssamverkan.

Arbetsgivaren meddelar att vi börjar i den skala som det var tänkt när man förhandlade den nya enheten. Men att vi samlas och utvärderar efter en tid för att se vad vi vill och kan ha med i Vof Akademi.

Dialog

Förslag från arbetsgivaren – en partsgemensam grupp tar fram förslag på förvaltningsövergripande utbildningsinsats i samverkan för arbetsplatsombud och chefer.

Tillsammans har vi pratat om detta i olika forum och det pågår redan ett arbete om att utveckla den statsövergripande samverkansutbildningen. Men vi skulle behöva göra en på lokalnivå på Vof också. Hur kan vi bli än bättre och träna på våra roller i samverkan samt vad vi har för förväntningar på?

Förslaget från arbetsgivaren är att man utgår från olika case där våra olika roller i samverkan möts för att träna oss i hur vi möter varandra utifrån våra olika perspektiv. SSR lyfter att man behöver hitta ytorna där frågorna lyfts. Man instämmer med arbetsgivaren om att vi behöver träna oss i detta. T ex ser man att det behövs förstärkning i hur man arbetar på APT med arbetsmiljöfrågorna. SSR ställer sig positiv till att vi gemensamt har en samverkansutbildningsinsats.

Kommunal lyfter att samverkan är mer än bara de tillfällen där vi träffas i forum som FSG och VSG, samverkan sker i vardagen ute på arbetsplatserna. Man är enig om att det behövs en gemensam utbildningsinsats då det dels finns många nya ombud ute i verksamheterna och många nya chefer.

Arbetsgivaren menar att det också är en kulturfråga och det skulle vara givande att lyfta goda exempel på när samverkan har fungerat väl och lett till en utveckling ute i verksamheterna. Tillsammans behöver vi identifiera kännetecknen för när vi ser att vi har en god kultur och samverkan.

Arbetsgivaren ser gärna att vi har en partsgemensam utbildning där man blir rustad och får ett "kit" med sig för hur man sen arbetar vidare med detta ute på sin enhet. Därför vill man gärna att en sådan grupp sätts samman med representanter från arbetsgivaren och de fackliga parterna.

Fackliga parter är eniga om att detta är något som behövs och ser positivt på att genomföra detta tillsammans.

Till nästa möte ska respektive fack fundera på vilka man vill ska ingå i gruppen från sitt fack och så lyfter vi frågan till beslut på FSG i maj.

Analys av Tertial 1:



Sjukfrånvaro
Arbetsskador och tillbud
Övertidstimmar

Vi går igenom det underlag som funnit som handling till dagens samverkan.

Fackliga synpunkter:

Sjukfrånvaro:

SSR- Trenden för Vof, identifiera vad det var som gjorde att man lyckats när sjukfrånvaron sjönk för en del år sen och lägga ihop det med det som vi befinner oss i just nu för att kunna göra en analys om vilka insatser som behöver göras för att ändra på trenden. Kommunal- lyfter att man är trött som medarbetare och blir mer infektiöskänslig när man är så trött. Viktigt att säkerställa att medarbetarna får den återhämtning som man behöver.

Arbetsskador och tillbud:

Ledarna- chefer och medarbetare har blivit väldigt belastade när det kommer in arbetsskador utifrån Corona. Man håller med om och ser behovet av utbildning i lågaffektivt bemötande som arbetsgivaren föreslår.

VF- kunderna har ändrats i sina diagnoser över tid och det finns många inom t ex demens som gör att vi inte har den kompetensen som medarbetaren behöver för att hantera vissa kunder/patienter.

SSR- de tillbud och arbetsskador som kommer in behöver lyftas ut på respektive enhet och tillsammans med medarbetarna arbeta med hur vi kan förekomma det som vi ser händer.

Övertidstimmar:

Vo1 har tagit över boenden som kan påverka övertidstimmar ökning. Som arbetsgivare behöver vi hitta bättre schemamodeller som gör att vi inte behöver nyttja timanställda i den grad som vi gör idag.

FYS- kan vi se övertid per befattning?- HR tar fram detta till FYS.

SSR- kan man se över hur det såg ut innan man tog över de privata boendena för att få en bättre jämförelse för Vo1? HR ska se om detta går att ta ut.

Kommunal- timbankssaldo, hur ser dessa ut? Arbetsgivaren svarar att denna dialog behöver föras ut på enheterna och om det ska lyftas en nivå i samverkan så får man ta det på verksamhetschefernas samverkan (VSG).

Beslut

Inga beslut.