



Minnesanteckningar från samverkansgrupp FSG Vård- och omsorgsförvaltningen den 15 februari 2021.

Bilaga till protokoll 02/2021

Information:

Föregående mötesanteckningar

Inga synpunkter framkommer.

Föredragningslistan Vård- och omsorgsnämnden

Annika går igenom VON –kallelsens ärende och lyfter två informationsärenden enligt bilagor till kallelsen.

6. Mål & Ekonomi

Marcus, ekonomichef, går igenom resultatet enligt bilaga. Årets resultat är – 6,6 miljoner.

7. Intern kontroll

Negar från Kvalitet & Utveckling går igenom årsresultatet för 2020 enligt bilaga. Efter resultatet för man en dialog om hur kulturen kring intern kontroll kan utvecklas så att medarbetare upplever att man kan rapportera in avvikelser.

Innovation och H22 Vof

Målsättningen är att man ska skapa en organisationskultur som tar tillvara på medarbetarnas idéer om utveckling och sånt som skaver. Arbetsgivaren vill involvera alla medarbetare och våra kunder så att man kan uppleva det kommande city-expot i H22. Arbetsgivaren har en farhåga om att den bemanning som ska byggas upp inför H22 blir en parallell till den rekryteringen som Vof gör inför varje sommar. Dialog förs nu om Bemanning och Rekrytering på Vof ska vara delaktiga i bemanningen inför H22. Arbetsgivaren vill att man ser utvecklingsarbetet som något som inte bara handlar om H22, det handlar om ett utvecklingsarbete som vi måste göra inför de kommande bemanningsutmaningar vi har i framtiden med att färre ska serva fler i vårt samhälle. Förvaltningen undrar om våra fackliga parter har några idéer om hur de skulle kunna bli involverade i detta arbete.

Fackliga ser en fördel i att Bemanning och Rekrytering kan fördela ansökningarna till H22 och sommarrekryteringen, så att de som är lämpliga för respektive tjänst kommer rätt. Man ser det även som positivt att man kan se tjänster inom H22 som en språngbräda in i stadens verksamheter.

Vi kommer fram till att vi låter frågan om H22 och Innovationer vara återkommande på FSG för att hålla en dialog om detta framöver.

Dialog

Uppföljning av handlingsplan för samverkan

Vi går kort igenom bilagan som fanns till möte med resultatet från vår workshop den 30/11. De mål som vi utgick från var Kunskap, Närvaro & Tid, Inställning samt Struktur & Formalia.

De fackliga tycker att kulturen om var frågor ska lyftas så att medarbetare inte pratar om dilemman man har ute i korridorerna utan att man lyfter det på APT. Det handlar nog mycket om tilliten mellan medarbetare, chef och mellan skyddsombud och chef så att man samverkar på riktigt. Det bör nog börja med att alla utbildas och får kompetens om vad det innebär för att få en förståelse för sin egen del i att medverka. Medarbetare behöver också mer kompetens i hur man ska lyfta de åsikter man har och hur man kommer med konkreta förslag på vad man menar inte fungerar.

Facken har uppfattningen att den nya möjligheten att kunna delta på APT digitalt innebär att fler som arbetar natt eller kväll kan delta i mötena. Däremot skulle arbetsgivaren behöva inventera i digitala arbetsredskap så att alla har denna möjlighet. En aktivitet vi identifierar är då att fortsätta utveckla våra digitala möjligheter.

Svara på samverkansenkät, länk i mejl

Årshjul SAM

HR har tagit fram ett förslag på uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet på förvaltningsövergripande nivå. Med anledning av tidsbrist lyfter vi den kort på nästa samverkan.

Beslut:

Bestämma datum för tema-träff om Rekryteringsprocessen – Martina bjuder in med god framförhållning.

Ordförande avslutar mötet.