



Samverkansgrupp FSG Vård- och omsorgsförvaltningen

Datum 2021-06-07 **Tid** 08:30-10:30 **Plats** Portalen/ Teams

Kallade

Annika Andersson	Omsorgsdirektör
Marcus Madsen	Ekonomichef
Anna Lundkvist	Vårdförbundet
Mikael Svensson	Sveriges Arbetsterapeuter
Sara Thörn Möller	Kommunal
Evert Blohmé	Akademikerförbundet SSR

Frånvarande:

Mevlida Salic	Kommunal
Lalitha Sri Nissanka	Kommunal
Cris Svitzer	Kommunal
Christina Brorsson	Kommunal
Martina Gatara	Sveriges Arbetsterapeuter
Raija Landgren	Ledarna
Martina Elofsson	HR chef

Ordförande Annika Andersson **Sekreterare** Kristina Wallin

Ärendelista

Information

- Föregående mötesanteckningar samt justering av föregående protokoll, se bilaga Protokollet läggs till handlingarna.
- VON-kallelse

Vi går igenom de ärenden/underlag från nämnden som funnits med som bilaga till dagens möte: Utredning drifts- och upphandlingsformer för särskilda boenden för äldre samt Tertialrapport.

Ekonomichefen går igenom den övergripande tertialrapporten för förvaltningen.

Test av analysverktyg i den data vi har gällande HSL-avvikelser – DigiVäl går igenom underlaget med presentation av hur AI har använts i vårdssammanhang och hur tekniken används samt är tydliga med hur information om patienter och medarbetare avidentifieras.

Utveckla samverkan i den dagliga arbetet mellan arbetsgivare och fackliga- Kort info från HR om hur arbetet har gått sen träffen i vintras. Det kommer sättas samman en utbildning för samverkan som kommer att hållas på respektive LSG nivå för att höja kompetensen gällande formalia och förhållningssätt inom samverkan. HR håller i utbildningen tillsammans med fackliga parter. Idag finns det två representanter från Kommunal och man ser gärna att fler fackförbund medverkar i utbildningen och kan då höra av sig till Ann Strand Fransson på HR avdelningen.

Löneöversyn, handlingsplan efter löneutbildning- augusti/ september FSG- efter avslutad löneöversyn och efter utbildningsinsats i lönebildning 2019 så vill arbetsgivaren göra en uppföljning av handlingsplanen för att utvärdera. Arbetsgivaren vill gärna ta del av hur de fackligas egna utvärderingar ser ut efter bl a enkät undersökningen. Fackliga parter ser gärna att vi lyfter det på FSG i september och att vi då kan samköra det med lönekartläggningen.

Delegeringshuset- utbildningar inom HSL kommer att organiseras och administreras av Vof Akademi och resurserna i form av medarbetare som ska hålla i utbildningar kommer att tillhandahållas av EC Åsa Norman och hennes medarbetare.

Genomlysning Bemanning & Rekrytering- arbetsgivaren kommer att behöva arbeta vidare med rapporten . Det är en stor och viktig fråga och man kommer att återkomma om hur arbetssättet blir för att jobba vidare med det som analysen visat. Man tror att det kan landa i en projektanställning som jobbar med de identifierade förbättringsområdena.

Kommunal upplever att en del vikarier inte får återkoppling på att det fungerar i arbetet förrän det närmar sig företrädesrätt, innan dess har man inte fått någon feedback. Man anser att arbetsgivaren måste bli bättre på att återkoppla och ha uppföljningssamtal med vikarierna som är inne i verksamheten. Kommunal hör från medlemmar att sommarvikarier inte har fått det utvärderande samtalet som man ska ha.

Arbetsgivaren menar att det finns en uppföljningsrutin som är bra men däremot så används den kanske inte rätt och det ser arbetsgivaren att man behöver arbeta vidare med och följa upp ute i verksamheterna.



Dialog

Handlingsplan för chefers arbetsmiljö- det finns en handlingsplan för chefernas arbetsmiljö som gjordes 2019 och som mynnade ut i 17 punkter som behövde förbättras. På dagens samverkan går man igenom handlingsplanen.

Bland dessa punkter finns bland annat att chefer ska ha mindre medarbetargrupper med ett inriktningsmål om 35 medarbetare per chef. Detta handlar lika mycket om medarbetarens arbetsmiljö och rätten till en närvarande och tillgänglig chef.

Facket vill lägga till i diskussionen att det inte bara handlar om antalet medarbetare utan att om man som chef har många olika verksamheter med få medarbetare på varje arbetsplats så blir det ändå svårt att vara en närvarande chef.

Arbetsgivaren håller med och det ska finnas goda förutsättningar för chefer att räkna till i alla de tre "benen" som man har som chef.

En annan punkt i handlingsplanen var att följa upp att varje chef skulle genomgå en 360 enkät. Pandemin har påverkat att vi inte är i mål på denna punkt men den vill arbetsgivaren gärna fortsatt arbeta med och genomföra.

En annan punkt som vi arbetat mycket är kommunikationen. Det har varit en utmaning för cheferna att sälla i all den info som går ut, framförallt märktes detta under pandemin. En del av lösningen till detta är att stödfunktionerna kommer att ha gemensamma chefsbrev för att kommunicera med cheferna. Även de frukostmöten som HR har arrangerat för cheferna kommer att delas av samtliga stödfunktioner. Introduktion för nya chefer kommer att arbetas vidare med under hösten. Bland annat så kommer arbetsgivaren arbeta fram ett årshjul för cheferna för att kunna planera sitt år utifrån alla de delar som man har i sitt uppdrag.

Arbetet med att jobba med rehabiliterings har förändrats och man har inte samma åsikt som tidigare, om att det behövs lyfta över tuffa ärenden, utan att alla är eniga om att ha fokus på att ansvaret ligger hos chefen på den enheten det gäller men att det är viktigt att chefen har ett HR stöd i arbetet som hjälper att driva vidare i ärendet samt att fokusera mer på förebyggande insatser. Facket är eniga om att det är hos chefen som det yttersta ansvaret ligger men med ett gott stöd från HR.

Tillitsbaserad styrning är något vi arbetar med hela tiden och man har fört en dialog med cheferna om det finns processer eller arbetssätt som krockar med den ideologin. Annika föreslår att vi gemensamt på ett FGS går igenom den enkät som cheferna har svarat på och ser på det tillsammans med facket.

En dialog om samverkansstruktur påbörjades i slutet av 2019 men pga pandemin så stannade arbetet av. Frågan är aktualiserad på VSG igen av verksamhetscheferna.



I dialog med facken kommer man på dagens samverkan fram till att fortsatt följa upp handlingsplanen tills den upplevs som avklarad.

Datum för Tema-träff, fortsatt arbete rekrytering- Förslagsvis tar vi en Tema-träff i oktober

Beslut

Checklista vid rekrytering- fackliga har inget att erinra mot den fastställda checklistan.