



Samverkansgrupp FSG Vård- och omsorgsförvaltningen

Datum 2021-09-20 **Tid** 08:30-10:30 **Plats** Portalen/ Teams

Kallade

Annika Andersson	Omsorgsdirektör
Martina Elofsson	HR chef
Evert Blohmé	Akademikerförbundet SSR
Cris Svitzer	Kommunal
Christina Brorsson	Kommunal
Raija Landgren	Ledarna
Patricie Lhota Pommer	Fysioterapeuterna

Frånvarande:

Anna Lundkvist	Vårdförbundet
Mikael Svensson	Sveriges Arbetsterapeuter
Sara Thörn Möller	Kommunal
Mevlida Salic	Kommunal
Lalitha Sri Nissanka	Kommunal
Martina Gatara	Sveriges Arbetsterapeuter

Ordförande Annika Andersson

Sekreterare Kristina Wallin

Ärendelista

Information

- Föregående mötesanteckningar samt justering av föregående protokoll
- **VON-kallelse, se bilagor av handlingarna för ärende nr:**
- 6. Kvalitetsberättelse 2021
Annika berättar kort om rapporten som går att ta del av i diariet.
- 7. Mål & Ekonomi 2021- delårsrapport
Marcus går kort igenom T2. Bland annat kan vi läsa att Helsingborgarna är i genomsnitt mer nöjda med sin vård och omsorg än vad genomsnittet för riket är.

Vård- och omsorgsnämndens ekonomiska resultat för årets första åtta månader är ett överskott på 47,9 miljoner kronor. Det är en kraftig förändring jämfört med tidigare års underskott. Strävan är att ha ett plus /minus resultat men pandemin har påverkat att vi inte gjort av med pengar inom vissa områden.

- 9. Utredning kring hur vi bättre ska kunna tillgodose behovet av korttidsplatser samt trygg hemgång
Förvaltningen arbetar för att få fram fler korttidsplatser. Idag köper vi 18 platser från andra kommuner. Annika berättar att man ser ett behov av att se över hemtagningsteamet och tanken man hade när det startade.
- 10. Utredning kring långsiktig försörjning av mat och måltider
Kommunfullmäktige har gett nämnden i uppdrag att ta fram en långsiktig plan för försörjningen av mat och måltider. Omsorgsdirektören har fått i uppdrag av nämnden att upphandla en extern utredning som belyser olika alternativ för att långsiktigt klara måltidsförsörjningen till särskilt boende.

Revisionsrapport rehabilitering och arbetsanpassning- Underlaget har varit bilaga till dagens möte, inga kommentarer lyft på samverkansmötet.

Nytt arbetssätt - förvaltningens dokumentationssystem utvecklas- Ett nytt journalsystem skulle införas i december 2021 men med anledning av nya Microsoft så har man fått veta att det gamla systemet läggs ner så införandet måste ske tidigare, redan i oktober 2021. Handböcker och utbildningar kommer att tas fram och HSL och Sol kommer att gå in i det vid olika tillfällen. På sikt kommer Procapita att stängas ner och alla kommer med tiden att behöva arbeta i Lifecare.

Nytt arbetssätt – fortsatt implementering och införande av digital signering av HSL-åtgärder

För att kunna få igång digital signering är det mycket som behöver utvecklas i Lifecare-modulen. På Vårdboende Kungshult är man mycket nöjd med sitt arbetssätt. Därför väljer vi att införa det system som Kungshult har, med ett avtal på fyra år. Detta system har vi under tiden som vi kan arbeta med att kunna införa digital signering i Lifecare. Det finns en grov planering för införandet som kommer att vara mer detaljerad inom ett par månader, man hoppas på det första införandet vid årsskiftet 21/22.

Status VOF Akademi, samt Doktorandtjänst – under 2021 kommer Vof Akademi att satsa på att introducera personal, hantera APL och VFU. En ny utbildningsorganisation för AT/FT/ samt YH utbildningar är på gång och man arbetar även med att hitta nya befattningar som verksamheten förmedlat att man behöver.

Samarbetet mellan akademi och arbetsliv är ett viktigt fokus där man nu kommer att söka en doktorandtjänst till ett forskningsprojekt. Tjänsten har varit utlyst internt under fyra veckor men inga kvalificerade sökande har kommit in så nu kommer annonsen att gå ut externt.

Förvaltningen har ett behov av att kunna söka på kompetenser men det är en utmaning med våra två system Medvind och HBg learns.

Vof akademi håller på att införa systemet Praktikplats.se och är nu i fasen att välja vilka funktioner som man behöver men implementeringen är framskjuten till våren.

Kommunfullmäktige har gett nämnden i uppdrag att ta fram en kompetensförsörjningsplan. Denna ska redovisas hösten 2022. Där har VOF akademi en samordnande roll men det är viktigt att belysa att verksamheterna är de som ska komma in med behoven och att det är ett viktigt samspel och samarbete som kräver involvering av både chefer och medarbetare.

Ny form av medarbetarundersökning- Christoffer på HR redogör för formatet av den nya medarbetarundersökningen som tillhandahålls av företaget Agerus. Nytt för detta system är att medarbetaren får en feedback på sitt svar och tips på vad hen själv behöver tänka på och att chefen kan genomföra pulsmätningar under året med sina medarbetare. Agerus koncept är den subjektiva upplevelsen av arbetssituationen. Att man har den rätta förutsättningen för prestation.

SSR frågar om det finns förutsättningar för chef och verksamhet att kunna ta emot resultatet och att det finns kompetens att jobba vidare med det som kommer upp. Arbetsgivaren svarar att det är genomfört utbildningar för både HR och chefer och att det kommer att finnas filmer och instruktioner på Portalen som alla har tillgång till sen.

Chefsnytt- ny kommunikationsväg för cheferna. Stödfunktionerna har gått samman och skicka ut ett gemensamt chefsbrev varje vecka. Man kommer även ha gemensamma sk frukostmöten framöver där all info chefen behöver samlas.

Projekt Gunnar- B&R hanterar många olika system och för att få ihop all denna information så har man sammanfört det i olika excle-filer men önskar att få en digital lösning. Därför blev DigiVäl involverad och man har gemensamt hittat Google-cloud och i dialog med dessa och tillsammans med studenter från Hyper Island föddes idén "Gunnar". Johan på DigiVäl berättar hur Gunnar kommer att fungera, som en digital AI assistent som samlar data från olika källor som sen samlas och underhålls på ett säkert sätt. Riskbedömningar kommer att göras och det finns en handlingsplan där man tänker gå till beslut i frågan v39 för att sen kunna avropa konsulttjänsten under v40.

Projekt - Effektiv resurs- och kompetensförsörjning-utifrån PWC:s genomlysning av Bemanning & Rekrytering- "Gunnar" kommer att hjälpa till i arbetet med genomlysningen. Martina presenterar resultatet av genomlysningen och arbetsvägen framåt, de förslag till förändringar som PWC har gett finns att läsa mer om i underlaget på samverkansytan.

Dialog

Uppföljning lönebildningsplan - Charlotte och Kristina redogör för vad som kom fram efter uppföljning av förra årets löneöversyn från cheferna, där man bland annat ville att HR tog fram ett APT-kit som cheferna kan arbeta med tillsammans med sina medarbetare för att

bli ännu bättre på att arbeta fram så konkreta lönekriterier som möjligt. HR kommer även att fortsätta arbeta fram nivåstrukturer för olika befattningar. HR genomför olika utbildningsinsatser som t ex att utbilda nya chefer i lönebildning och kommer ha en digital workshop med hur chefen kan använda beslutsstöd i lönebildningssyfte. Cheferna efterfrågar också ett sätt i systemet att kunna särskilja de 0,3% som medarbetare inom Kommunals avtalsområde ska få del av. Kommunal håller med och ser gärna att staden i kommande löneöversyn kan hitta ett sätt där dessa 0,3 % särredovisas. Vidare berättar Kommunal att de upplever att deras medlemmar inte förstår dialogmodellen fullt ut och man ser det som positivt om man kan arbeta med en tydlighet ute på enheterna med tydliga lönekriterier. Tillsammans på dagens samverkan är alla överens om att det är en fördel om chefen kan involvera sitt arbetsplatsombud i arbetet med att ta fram tydliga lönekriterier på enheterna. Tillsammans pratar man även om att de lokala arbetsplatsombuden skulle behöva en kompetenspåfyllning och om HR skulle kunna se över detta.

Arbetsgivaren lyfter till facken att det vore bra om de mejlar de frågor som dyker upp kring lönebildning från sina medlemmar så att vi kan skapa en FAQ för vanliga frågor som kommer upp.

Beslut

Inga beslut