



Samverkansgrupp FSG Vård- och omsorgsförvaltningen

Datum 2021-10-25 **Tid** 08:30-10:30 **Plats** Portalen/ Teams

Kallade

Annika Andersson	Omsorgsdirektör
Martina Elofsson	HR chef
Evert Blohmé	Akademikerförbundet SSR
Cris Svitzer	Kommunal
Anna Lundkvist	Vårdförbundet
Mikael Svensson	Sveriges Arbetsterapeuter
Raija Landgren	Ledarna
Patricie Lhota Pommer	Fysioterapeuterna

Frånvarande:

Lalitha Sri Nissanka	Kommunal
Christina Brorsson	Kommunal
Martina Gatara	Sveriges Arbetsterapeuter

Ordförande Annika Andersson **Sekreterare** Kristina Wallin

Ärendelista

Information

Föregående mötesanteckningar samt justering av föregående protokoll

VON-kallelse:

Förvaltningens verksamhetsplan 2022

Annika berättar att intentionen är att verksamhetsplanen ska vara lätt att läsa och lätt att ta till sig. Prioriterade områden:

Innovation och H22

Möta personen där den är

Nära ledarskap

Arbeta bättre tillsammans

Långsiktig planering

Kommunal lyfter att det är bra med ett nära ledarskap och att cheferna ska ha max 35 medarbetare men man vill förmedla till arbetsgivaren att det ska vara ett hållbart arbetsliv fram till pension och att man därmed behöver se över schemaläggningen och hälsosamma scheman framöver även för vårdpersonalen. Arbetsgivaren svarar att vi har fått extra pengar för att höja grundbemanningen och därmed blir det bättre förutsättningar att kunna göra mer hälsosamma scheman.

Kommunal undrar om arbetsgivaren funderat kring kompetensutveckling för medarbetarna i avvikelshantering och rapportering och hur man hanterar det sen, då Kommunal får till sig att deras medlemmar upplever att man blir "bestraffad" och därmed inte lägger in rapporter eller avvikelser. Arbetsgivaren menar att det är en viktig del i det systematiska kvalitetsarbetet och det är ens skyldighet att rapportera. Arbetsgivaren tar gärna hjälp av Kommunal att lyfta var man ser att det inte fungerar så att man kan ta tag i det.

Anmälan till utveckling av samverkan 18/11

Syftet med dagen är att lyfta samverkan. Det finns en arbetsgrupp med representanter från både fackliga parter och arbetsgivaren som är med och sätter samman agendan. Martina redogör för agendan för dagen och uppmanar facket att fortsatt sprida ordet hos ombuden att anmäla sig. Detta är i linje med förvaltningens prioriterade område att arbeta bättre tillsammans. Båda parter behöver vara aktiva i samverkan så vi kan ta oss vidare i vår samverkansresa.

Dialog

Krisberedskap- ett nämnduppdrag

Moa Ingrell från Administrativa avdelningen berättar om uppdraget krisberedskap.

Uppdraget är att ta fram en plan för systematisk hantering av permanenta beredskapsförråd som täcker alla förvaltningens verksamhetsområden. Det finns kontaktpersoner från alla verksamhetsområden och befattningar med i arbetet. Moa har varit på flera besök ute i verksamheten för att få till sig behoven i förvaltningen. Krisberedskap är en gemensam fråga som vi alla äger tillsammans. Under hösten är fokus att förstå utmaningarna som finns och en extra buffert av allt vi använder och gör i vardagen. Vad har den enskilda medarbetaren, enheten, chefen för nytta av krisberedskapen, med vardagen i centrum. Man ser även över förvaltningens gemensamma resurser vid en kris, hur man kan omfördela resurser. Tex kan man arbeta med sk reservkraftverk och beredskapshubbar. Arbetet ska leda till en strategisk plan för krisberedskapshantering och man tittar teoretiskt på SOU 2021:19, en stärkt försörjningsberedskap för hälso- och sjukvård. Denna teori visar på olika nivåer för normalförbrukning och



beredskapslager. Det är också ett arbete med beteendeförändring och kulturförändring i hur vi arbetar med beredskapsförråd. Det är viktigt att man ser över organisation och struktur för den bästa hanteringen av material i våra förråd. Moa visar hur det kan se ut i ett förråd ute på en enhet. Man behöver arbeta med inventeringslistor och få en bild av vad vi har för material och var de finns så man lättare kan omfördela resurserna vid kris.

SSR lyfter att det kommer att ställas krav på organisationen att kunna ställa om i kris eftersom man behöver ha en struktur i vardagen för att hushålla med resurserna. Det är ett nytt arbetssätt att implementera i förvaltningen och medarbetarna och enheterna kommer att behöva medvetandegöras om arbetet genom kanske en kompetensutvecklingsinsats. SSR lyfter även vikten att få kompetens om hur förvaltningen ska arbeta gemensamt i frågan och hur det praktiskt ska gå till om man behöver omfördela i resurserna, även detta kräver att de utsedda medarbetarna som ska ansvara för det kommer behöva kompetensutveckling.

Kommunal frågar vem / vilka som är med och bestämmer och beslutar om resurshanteringen?

Moa berättar att det inte är *en* person som kommer att hantera det, det kommer att vara på enhetsnivå och representanterna i gruppen kommer att vara referenser. Men Moa tar med sig att komma med besked om vilket mandat man har när man ingår i en referensgrupp.

Ledarna undrar om det finns en plan för beredskap för mat? Moa svarar att livsmedel kommer att vara med framöver men inte just nu då man inväntar en handbok för hur just livsmedel ska hanteras och man för en dialog med kostchef Jenny Håkansson.

Arbetsterapeuterna undrar om det är en förtroenderoll man har ute på enheterna och önskar att det blir en gemensam grupp där dessa samlas och stöttar och hjälper varandra och då att dessa medarbetare även kan tryggas i uppdraget med kompetensutveckling. Moa tar detta med sig och tycker att det är en bra idé. Moa kan komma med förslaget, men berättar att hon inte tar några beslut, men det kommer att vara en del i beslutsunderlaget som cheferna får ta sen.

Nuläge Vof Akademi

Uppdraget för att sätta samman en kompetensförsörjningsplan ligger hos Vof Akademi och Gabi redogör för hur man har startat det arbetet. Planen ska vara klar och redovisas på nämnden i november 2022.

Just nu arbetar man med inventering och sammanställning av kompetenser inom organisationen och omvärldsbevakning. Det sker en dialog ute i verksamheten med enhetschefer, verksamhetschefer, Bemanning & Rekrytering samt olika nyckelpersoner i förvaltningen, om behoven, prioriterade områden och aktiviteter till planen. Man för även en dialog med VO Collage.

Planerade aktiviteter:



- Handledare i förvaltningen
- Användare av Hbg learns
- Utbildningsansvariga

Fackliga representanter, hur önskar man medverka?

Genomförandefasen startar under våren 2022 och det som görs nu i höst och vinter ska då vara på pränt.

Kommunal svarar att man tycker det är bra att delta i workshops för att arbeta med denna typ av frågor.

Ledarna lyfter vikten av att klä på medarbetarna med kompetens om att kunna ta emot praktikanter för att klara av att leva upp till det uppdrag man har som handledare.

Gabi svarar att man nu inventerar hur många handledare som finns och hur många som ytterligare behövs för att leva upp till det mål som är satt med att minst 30% av medarbetarna ska vara utbildade handledare och de ska absolut kläs på med kompetensutveckling.

SSR lyfter att man inte ska glömma myndighetsutövningen i detta arbete och att det kan vara olika utmaningar beroende på vilken befattning och uppdrag man har. Gabi svarar att det finns ett arbete tillsammans med Socialhögskolan och vi jobbar för att kunna få fler kandidater till oss och därmed även utse och utbilda handledare.

Analys tertial:
Arbetsskador och tillbud
Sjukfrånvaro
Övertidstimmar
Feelgood rapport

Martina går igenom de arbetsskador och tillbud som kommit in under perioden och det som sticker ut är hot och våld från vårdtagare samt fall i arbetet. När det gäller tillbud så har vi mycket som är "annan orsak" och här arbetar HR - konsulterna med cheferna om att få dessa tillbud på rätt orsak.

Sjukfrånvaron ligger på 9,34% och HR arbetar med cheferna i att tänka i termer om budget och utökad bemanning för att på lång sikt kunna öka frisknärvaron. Skillnaden mellan korttid och långtid visar att det är korttiden som varierar och långtid är mer konstant. Korttiden har gått upp lite i augusti.

Övertiden redovisas per befattning och där kan vi se att den toppas av undersköterskor och sjuksköterskor. Tillsammans med HR på SLF arbetar man på att kunna ta fram statistik för hur man som chef kan följa resurstid och tillgänglig tid i beslutsstöd för att bättre kunna nyttja detta och undvika mertid/övertid.



Kommunal frågar om det kommit in några anmälningar av 3:3 a med anledning det höga antalet hot och våld från vårdtagare. Det är inget som har kommit Martina eller arbetsgivaren till känna.

SSR lyfter att mertiden inte är så hög som man trodde och frågar om det finns något annat sätt som övertid registreras? Om det inte går att redovisa över/mertiden rätt så ska det finns ett lätt sätt att göra det. Framåt är det viktigt att arbetsgivaren är tydlig mot medarbetarna att man ska kunna vara ledig när man är ledig.

Martina svarar att det handlar om att arbeta klokt med de resurser som man har idag. Arbetsgivaren arbetar för att få fram ett nytt arbetssätt och en kultur där vi arbetar på ett mer effektivt sätt med resurser och bemanning.

SSR är eniga om att man arbetar för kundens behov men att arbetsgivaren även behöver vara tydliga med att man även arbetar för att ha en god och hållbar arbetsmiljö för medarbetarna. Martina svarar att det är absolut självklart att man behöver ändra retoriken beroende på vem man pratar om och med. Även om förvaltningens uppdrag är att möta kundens behov så är vårt arbetsgivaransvar även att ha en god arbetsmiljö.

Kommunal är glad att höra att arbetsgivaren pratar om att öka grundbemanningen för det tryggar organisationen om hur bemanningen behöver vara och hur man kan gå upp och ner i bemanningstäthet utifrån behov.

Beslut

Tidsplan nämnden och därmed beslut om kommande FSG för 2022- vi behöver flytta fram beslutet då facken inte har haft möjlighet att ta del av datumen.

