



Samverkansgrupp FSG Vård- och omsorgsförvaltningen

Datum 2021-12-13 **Tid** 08:30-10:30 **Plats** Portalen/ Teams

Kallade

Annika Andersson	Omsorgsdirektör
Martina Elofsson	HR chef
Kristina Wallin	Enhetschef, HR enheten
Gabi Djordjevic	Enhetschef, Vof Akademi
Evert Blohmé	Akademikerförbundet SSR
Martina Gatara	Sveriges Arbetsterapeuter
Christina Brorsson	Kommunal
Cris Svitzer	Kommunal
Mevlida Salic	Kommunal
Raija Landgren	Ledarna
Anna Lundkvist	Vårdförbundet

Frånvarande:

Mikael Svensson	Sveriges Arbetsterapeuter
Lalitha Sri Nissanka	Kommunal
Patricie Lhota Pommer	Fysioterapeuterna

Ordförande Annika Andersson **Sekreterare** Kristina Wallin

Ärendelista

Information

Föregående mötesanteckningar samt justering av föregående protokoll

Tjänsteskrivelse - Säkerställa behovet av korttidsplatser samt erbjuda en trygg hemgång, förvaltningens förslag på planering utifrån nämndens beslut 2021-11-23 Dnr 00445/2021
Annika går igenom innehållet och förvaltningens förslag till plan utifrån nämndens beslut gällande utökning av antalet platser på korttiden och nedläggning av Trygghetsteamet.

Kommunal vill att man säkerställer att det finns utrymme för att arbeta med säker och trygg hemgång när detta uppdrag nu flyttas ut i hemvården och på korttiden.

Kommunal är positiva till att nämnden ser att THT:s medarbetare ska erbjudas arbete på korttiden och sen vill man skicka med arbetsgivaren att säkerställa att kompetensen för trygg hemgång finns inom alla hemvårdsområden.

Ledarna ser det som bekymmersamt att nämnden är inne i detaljer gällande verksamhetens utförande.

Arbetsterapeuterna menar att det redan finns god kompetens för trygg hemgång ute i hemvården men de vill skicka med till arbetsgivare att för att kunna bedriva god och trygg hemgång behöver man verka för ett gott samarbete och samverkan mellan Sol och HSL.

Arbetsgivaren meddelar att arbetet kommer att följas upp och redovisas till nämnden i juni 2022.

Dialog

Kompetensförsörjningsplan-

Gabi går igenom hur arbetet har gått hittills, som bland annat innebär en nulägesanalys för att identifiera var vi behöver ta oss och vilket eventuellt kompetengap vi har för att nå dit. Gabi redogör för hur man tänker arbeta med planen utifrån ARUBA-perspektivet samt pratar om vikten av att det är ett gemensamt ägarskap i förvaltningen för arbetet och att man gemensamt behöver ta fram mål och aktiviteter för det långsiktiga arbetet.

SSR och Kommunal uttrycker att de är eniga med att det är viktigt att komma igång med detta långsiktiga arbete och t ex att utöka kompetens med handledare, som är viktiga för att knyta till oss praktikanter och nya medarbetare.

Ett tips SSR vill dela med sig av är att även få in vad det innebär för medarbetaren så att man upplever det som attraktivt och känner en tillhörighet till planen.

Arbetsterapeuterna uttrycker en oro över de tillfälliga pengar som kommunen får för att kompetensutveckla, det krävs att arbetsgivaren kan agera snabbt när det kommer pengar och att man inte glömmer HSL i dessa planer.

SSR vill tillägga att det är viktigt att ha handledare även för nyanställda och inte bara till praktikanter, så att man får en trygg introduktion i arbetet. Därför är det bra att det finns med som ett mål och en aktivitet i planen.

Samtliga fack tycker det är ett bra upplägg att arbetsgivaren återkommer på FSG med löpande info om arbete och om det behövs kan man ha det som ett Tema-möte på samverkan framöver.

Specialistundersköterska

Gabi går igenom vad som ingår i uppdraget och kompetenskrav för att arbeta som specialistundersköterska. Arbetsgivaren har omvärldsbevakat hur andra kommuner har gjort och var de är i processen och Gabi redogör även för vad som ingår i utbildningen för befattningen.



Arbetsterapeuterna undrar var denna befattning kommer att tillhöra, arbetsgivaren svarar att det är inget man har beslutat om ännu men man tänker att det ska vara upp till respektive enhetschef vad man behöver för kompetens i sin verksamhet.

Ledarna lyfter att det var undersköterskor som för en del år sen gick igenom en utbildning, är de per automatik specialistundersköterskor nu då? Arbetsgivaren svarar att de medarbetare med den gamla utbildningen i så fall får valideras om dessa medarbetare söker tjänsterna när de kommer ut.

Kommunal lyfter också att man vill att arbetsgivaren undersöker om det är så att medarbetare har en giltig utbildning. Arbetsgivaren svarar, som enligt ovan, att det är en fråga man får ta när det utlyses tjänster som specialistundersköterska och då får man validera medarbetarens utbildning.

Arbetsterapeuterna lyfter att vi har många befattningar som jobbar lite i varandras uppdrag och att det behöver vara klart och tydligt när man inför nya befattningar vad som ingår i respektive uppdrag. Det behöver vara klart för både organisationen och för medarbetarna. Arbetsgivaren tar detta till sig och kommer se till att det är tydligt när organisationen går in i detta.

Kommunal undrar om HSL undersköterska kommer att försvinna, arbetsgivaren svarar att det är inget som är beslutat ännu men tanken om specialist undersköterska är att arbetsgivaren vill ha en "ren" befattning.

Bank-id / e-legitimation

Jecica berättar om arbetet i staden gällande införandet av bank-id. Staden går åt att alla system vi arbetar i kommer att kräva att man loggar in med en e-legitimation. Det finns ett underlag på vårt intranät där detta beskrivs, på dagens FSG vill arbetsgivaren lyssna in våra fackliga parter i hur vi tillsammans kan trygga våra medarbetare i införandet av detta.

Kommunal är överlag positiva till digital signering men i förbundet har man medlemmar av olika erfarenhet och känsla inför detta. Kommunal menar att när arbetsgivaren går in och kräver att man ska kunna digitalt identifiera sig, att man då också tar fram sätt för medarbetare som inte kan eller vill göra detta. Kommunal har undersökt att det finns andra sätt när man kikat på privata företag. Arbetsgivaren tar gärna emot tips på detta eftersom staden har tittat på andra alternativ och det finns inget annat som är samma sak som att kunna digitalt identifiera sig så som e-legitimation kan. Christina på Kommunal ska återkomma till arbetsgivaren med underlag.

SSR lyfter vikten av att allt för systemet är riggat och klart innan det drar igång och att arbetsgivaren tryggar medarbetaren i vad som händer när man loggar in/ signerar så att det kan ske säkert för medarbetaren när denne behöver identifiera sig och kan göra det avskilt. Medarbetarna är olika långt komna i att använda e-legitimation och kan arbetsgivaren hitta ett annat sätt att arbeta med det genom att medarbetaren loggar in i systemet när arbetspasset börjar och sen under dagen kunna identifiera sig på annat sätt genom arbetstelefonen?

Jecica svarar att under 2022 kommer alla medarbetare att få sin egen telefon och då kommer man inte att behöva sitta vid en dator utan kan hantera att logga in eller identifiera sig med sin e-legitimation avskilt.

Jecica berättar vidare att arbetsgivaren kommer att ha riskbedömning för varje nytt system som man går in i där det krävs e-legitimation.



Analys av årets medarbetarundersökning

Det arbetsgivaren kan se är att det fortfarande förekommer kränkande särbehandling. Sen tidigare finns det ett material framtaget av HR avd som alla chefer ska gå igenom på sina APT. Pandemin gjorde att många inte kunde genomföra det under 2020-2021 men det är fortsatt ett fokus framåt som alla chefer ska arbeta med.

Det som också är fokus framåt att man ska prata om vad som är tillitsbaserad styrning och att man ska arbeta med de 7 principerna, som också finns med i förvaltningens verksamhetsplan för 2022. Även det partsgemensamma utvecklingsarbetet i samverkan är prioriterat

SSR håller med att de övergripande fokusområdena är viktiga och är enig med arbetsgivaren att det sen behöver vara ett ytterligare fokus ute på enheterna.

Arbetssterapeuterna ser det nya systemet som mycket positivt, det har skett en resa i att man nu jobbar aktivt under året med frågorna.

Kommunal tycker också att den nya enkäten är bra och att det är lättare att arbeta med det ute i verksamheterna. Det man vill lyfta är att kränkande särbehandling av chef och medarbetare är i samma stapel. Arbetsgivaren menar att vi alla oavsett roll eller befattning är medarbetare och att det viktigaste arbetet är när man får in anmälan och arbetet med utredningen då. Men arbetsgivaren tar det med sig som ett förslag till SLF samt berättar att man kan se i systemet STELLA hur många av de anmälda kränkningarna som är från chef.

Beslut

Inget

