



Samverkansgrupp FSG Vård- och omsorgsförvaltningen

Datum 2022-09-14

Tid 08:30-10:30 **Plats** Teams

Kallade

Annika Andersson	Omsorgsdirektör
Martina Elofsson	HR chef
Torgny Öhrn	Vårdförbundet
Anna Lundkvist	Vårdförbundet
Evert Blohmé	Akademikerförbundet SSR
Martina Gatara	Sveriges Arbetsterapeuter
Hanna Söderlindh	Fysioterapeuterna
Raija Landgren	Ledarna
Lalitha Sri Nissanka	Kommunal
Cris Svitzer	Kommunal
Mevlida Salic	Kommunal
Louise Ressner	Kommunal

Frånvarande

Torgny Öhrn	Vårdförbundet
Anna Lundkvist	Vårdförbundet
Lalitha Sri Nissanka	Kommunal
Cris Svitzer	Kommunal

Ordförande Annika Andersson **Sekreterare** Martina Elofsson

Ärendelista

Information

Föregående protokoll och minnesanteckningar

Inga synpunkter framkom, protokoll och minnesanteckningar lades till handlingarna.

Sommarrekryterings process

Sommarrekryteringen pågår i stort sett större delen av ett kalenderår, och inleds med uppföljning av innevarande års process, både utifrån chefens perspektiv och vikariens upplevelse. Valfungerande vikarier får redan under hösten erbjudande om kommande års sommarvikariat.

Bemanningsenheten går sedan igenom de olika stegen i rekryteringsarbetet, och hur vi rustar vikarien för att kunna lyckas i sitt uppdrag. Mötet går igenom ansvarsfördelning, roller och hur utbildningar och introduktion av nya vikarier går till. Flödesschema finns separat i SharePoint att tillgå. I samband med sommaren 2022 anställdes ca 600 vikarier.

Kommunal lyfter en önskan om att man som vikarie får prova på olika verksamheter innan man väljer och får sin placering. Arbetsgivaren försöker i rekryteringsprocessen att ge en så rättvis och tydlig bild som möjligt om vad uppdraget i de olika verksamheterna innebär, för att vikarien ska kunna välja på goda grunder. Vi ser det svårt att för 600 vikarier systematisk kunna erbjuda prova på tillfällen inför en sommar. Däremot för vi dialog med de vikarier och verksamheter där man upptäcker att ett byte är önskvärt. Oftast går dessa att tillmötesgå.

Kommunal undrar också om man inte får en ny chans i en annan verksamhet om man fått ett dåligt omdöme på enheten man arbetat. Arbetsgivaren menar att vi alltid tar en dialog med berörd chef, och sedan gör en individuell bedömning utifrån vad bristerna inneburit.

In-behålla – vidare

HR presenterar den uppföljning av chefer och HSL som gjorts i konceptet In Behålla Vidare, ett koncept som processleds Bemanning och rekrytering. Vi ser att introduktionen för nya medarbetare och chefer är ett område att ha fokus på och utveckla framöver. Under pandemin har stora delar av den tidigare förvaltningsintroduktionen digitaliserats, och de fysiska behövdes ställas in. I år tar de fysiska mötena vid igen. Gruppen chefer förmedlar vikten av att minska stuprören, skapa forum för erfarenhetsutbyte och en ordentlig introduktion. Just introduktionen för nya chefer har förvaltningen nu kraftsamlat kring, och en ny rutin och checklista är framtagen. HSL-professionerna lyfter fram arbetsbelastning och relationer som viktiga parametrar att arbeta vidare med. Fördjupad information finns att tillgå i de ppt som finns på SharePoint.

VON kallelse

Annika går igenom punkterna till kommande nämnd, och fördjupad dialog förs kring nedan ärenden:

7. Mål och ekonomi 2022 - Delårsbokslut 00108/2021

Förvaltningen ser ett stort överskott. Handlingarna till nämnden är ännu inte klara pga de snäva tidsgränserna. Dialoger förs kring de svårigheter som de nationella stadsbidragen innebär i form av begränsningar både i hur de får nyttjas och inom vilken tidsram de får användas.

Rikard, ny ekonomichef, kommer vid nästa FSG ge en fördjupad bild av T2.

9. Revisionsrapport om granskning av personlig assistans 00381/2022

Tre punkter lyfts fram och arbetas vidare med:

- Individuppföljningar. Med anledning av tidigare personalomsättning kopplat till LSS-handläggarna, har individuppföljningarna tyvärr behövt prioriteras ned. Personalgruppen är nu mer stabil, och en bemanning behöver fortsatt säkerställas.
- Egenvård. Begreppet upplevs otydligt och svårt. På förvaltningen arbetas nu fram en tydlig gemensam definition av dess innebörd.
- Medarbetarna ska känna sig trygga i anmälan av Lex Sarah. Det finns fortfarande en viss felrädsla i organisationen. Anmälan är en viktig del i vårt systematiska kvalitetsarbete, och ett arbete pågår i att säkerställa avvikelseprocessen. Redan nu ser vi ett ökat antal anmälningar.

10. Kvalitetsuppföljning Attendo hemvård 00435/2022

Efter inkomna signaler i våras gjordes en oplanerad kvalitetsuppföljning av Attendo, och problem och brister framkom. Attendo har återkommit med handlingsplan för att komma tillrätta med situationen. Nämnden saknar dock fortsatt förtroende för Attendo, varför omsorgsdirektören avser att säga upp avtalet den 1 oktober om nämnden håller med i omsorgsdirektörens bedömning. Dialog med Attendo förs för att skapa bra förutsättningar inför 1 mars, då uppsägningen i så fall träder i kraft, och de 650 kunder som Attendo idag har kommer i kommunens regi. Uppsägning av LOV avtal innebär ingen verksamhetsövergång, dvs personalen kommer inte automatiskt att erbjudas anställning i kommunen.

Sveriges Arbetsterapeuter flaggar för att man redan nu ser att vi varje vecka tar över kunder, och att bemanningen inte är anpassad för detta. Förbundet flaggar för att ledningen behöver vara lyhörd och resursförstärka i nivå med att kunderna ökar.

11. Informationsinsatser mot brott riktat mot äldre 00481/2022

En kommunikationsplan med insatser kopplat till frågan har tagits fram av förvaltningen.

Dialog

Behov av utbildning/ information om lönebildning för fackliga?

Kommunal önskar ett APT-kit där även medarbetarna får utbildning i vad en löneöversyn innebär. Arbetsgivaren berättar att detta finns, och att även Kommunal har tillgång till det på HR-sidan. Kommunal återkommer om de inte hittar materialet,

Handlingsplan Samverkansenkät.

Punkten skjuts fram till kommande möte.

Kompetensförsörjningsplan

Vof Akademi gör en dragning om planens innebörd och syfte, samt en statusuppdatering kring nuläge. Planen kommer att bestå av två delar, en omvärlds och nulägesanalys samt en del med sju temaområden vi kommer att ha fokus på, samt aktiviteter kopplade till dessa. Planen berör samtliga medarbetare på förvaltningen, och efter beslut i nämnden i



november, kommer en implementeringsfas att inledas. Planen ska vara ett levande material, som hjälper oss navigera och hålla fokus på aktiviteter och insatser vi behöver prioritera. Revidering kommer göras årligen. Se ppt i SharePoint.

T2 - Arbetsskador, tillbud, sjukfrånvaro, övertid och rapport från Feelgood

Mötet beslutade att alla till nästa möte har tittat på underlagen så att vi då kan föra en dialog kring analys.

Beslut

Inga formella beslut togs

Vid tangenterna,

Martina Elofsson