



Samverkansgrupp FSG Vård- och omsorgsförvaltningen

Datum 2022-12-14

Tid 8:30 – 10:10 **Plats** Teams

Kallade

Annika Andersson	Omsorgsdirektör
Martina Elofsson	HR chef
Rickard Nilsson	Ekonomichef
Marie Strömberg	Verksamhetschef
Mikael Mannsdorff	Myndighetschef
Marion Vetterlöv rekrytering	Enhetschef Bemannings och
Torgny Öhrn	Vårdförbundet
Anna Lundkvist	Vårdförbundet
Andrea Karlsson	Sveriges Arbetsterapeuter
Martina Gatara	Sveriges Arbetsterapeuter
Evert Blohmé	Akademikerförbundet SSR
Hanna Söderlindh	Fysioterapeuterna
Louise Ressner	Kommunal
Lalitha Sri Nissanka	Kommunal
Cris Svitzer	Kommunal
Mevlida Salic	Kommunal
Raija Landgren	Ledarna

Frånvarande

Torgny Öhrn	Vårdförbundet
Anna Lundkvist	Vårdförbundet
Andrea Karlsson	Sveriges Arbetsterapeuter
Martina Gatara	Sveriges Arbetsterapeuter
Lalitha Sri Nissanka	Kommunal
Cris Svitzer	Kommunal
Mevlida Salic	Kommunal

Ordförande Annika Andersson

Sekreterare Martina Elofsson

Ärendelista

Information

Föregående protokoll och minnesanteckningar

- VON Kallelse:

Genomgång av ärenden till nämnden, med särskilt fokus på

- ✓ Internbudget 2023
- ✓ Flera informationsärenden, bland annat hemtjänstindex där brukarundersökningen väger väldigt tungt.

Pilot inom Centrum 1 där vi testat Ung Omsorg. Kunder som tackat ja är väldigt nöjda, men flera har känt en osäkerhet med anledning av ålderskillnaden. Förlaget rä dock inte att fortsätta direkt efter nyår.

Strategisk demensplan och strategisk palliativ plan

Ordföranden skriver ärende med önskan om ny upphandling av Jordbodalen och Pålsjö park. Går inte förslaget igenom kommer verksamheterna återgå till kommunal regi. Kommunal önskar att det går tillbaka till kommunen. Det blir bättre kvalitet och bemanning.

Översyn av tillgänglighet i staden

- Verifiera

Marion, enhetschef på Bemanningsenheten, går igenom bakgrund, lagstöd och rutiner för arbetet med Verifiera. Bilagd ppt fanns till mötet.

Kommunal önskar att arbetsgivaren säger upp avtalet med Verifiera. Kostnaden anses inte försvarbar, och metoden strider mot den personliga integriteten.

Akademiekeralliansen har funderingar kring hur arbetsgivaren ställer sig till preskriptionstider för brott. Arbetsgivaren svarar att vi lutar oss med de preskriptionstider som finns kopplat till olika brott. Akademikeralliansen påminner också om vikten av att det tydligt, i samtyckesrutan, finns texter som beskriver de olika innebörderna av samtycke och inte samtycke. Arbetsgivaren håller med.

- Anställningsform sommarvikarier

2022 erbjöd vi månadsanställning för våra sommarvikarier, vilket vi snart såg inte var önskat och attraktivt för våra vikarier. Det innebar också svårigheter för våra verksamheter.



Vi återgår sommaren 2023 till "tim tid hel period", motsvarande koncept som vi använt tidigare.

Vikarierna erbjuds då 75% sysselsättningsgrad i snitt. I samråd med vikarien kan mer bokas på, och sysselsättningsgraden stiger. Flexibiliteten blir större för både verksamhet och medarbetare. Vikarien får sitt schema av den specifika enheten.

Processen kring sommarrekrytering påbörjas redan nu. Utvärdering av 2022 är gjord, och vår förhoppning är att kunna påbörja introduktion och utbildning av vikarier tidigare 2023. Just lyft och flyttutbildning är en utmaning, och vi har dialog med Cecilia för att skapa fler platser.

- Huvudsemesterförläggning 2023

Huvudsemesterns förläggning för Vårdförbundets avtalsområde, för FSA och Fysioterapeuternas avtalsområde samt för Kommunals avtalsområde 2023 enligt bilagd fil. Punkten missades i VSG, och lyfts därav i FSG.

Kommunal påtalar att principen endast ska gälla vid huvudsemestern. Ledarna berättar att 2/3 används även i jul/nyår.

Akademikeralliansen påtalar vikten av flexibilitet när vi begär in semestrar tidigare. Arbetsgivaren bekräftar.

Fysioterapeuterna lyfter att de inte ersätts med vikarier under sommaren. Arbetsgivaren uppmanar att lyfta frågan i VSG.

Dialog:

- VP 2023

Annika berättar om processen för framtagna av planen, och hoppas vi alla delar bilden av de fyra prioriterade områdena:

Kompetensförsörjning

Nära vård

Aktivt och nära ledarskap

Tillsammans arbetar vi systematiskt och långsiktigt

Kommunal tycker det har blivit tydligare och att arbetet gått framåt. Dock förväntar man sig mer kring hjälpmedel kopplat till digitalisering ute i verksamheterna. Arbetsgivaren håller med, och hoppas stadens och förvaltningens arbete under 2023 ska innebära stora steg framåt.

Akademikeralliansen påtalar vikten av avvikelshantering/kontroll vid automatisering kopplat till tex attestering. Tillit får inte förväxlas med naivitet. Arbetsgivaren håller med.

- Från VSG – Bank Id



Kommunal påtalar att det för medarbetare som inte vill använda Bank Id ska finnas alternativ. Med nyckelfria lås måste man använda Bank-ID, hur kan vi hitta alternativ? Punkten följs upp på FSG i januari.

- T3 arbetsskador, frånvaro mm

Arbetsskadorna visar att det fortsatt är hot och våld från brukare/klient som toppar statistiken. HR har haft dialog med SOF och Feelgood kring ytterligare utbildningsinsats, men det material som föreslogs motsvarade inte behovet. En pilotgrupp av chefer ha testat utbildningen.

- När det gäller övertid och allmän personalekonomi och bemanning, kommer ekonomi och HR arbeta än mer fokuserat för att hjälpa cheferna investera pengarna i grundbemanning istället för korttidsbemanning och övertid. Det kommer också genomföras utbildningstillfällen för alla chefer under 2023, kopplat till arbetstidsmodeller och arbetstidslagen. Detta läggs också in i introduktionen av nya chefer.
- Sjukfrånvaron ligger på en för perioden och förvaltningen normal nivå, 9,9%
- Andrea berättar om VR-arbetet kring bemötande inom LSS samt Studie 3, och den utmaning som finns kopplat till samverkan och samordning av dessa. Utbildningstillfällen finns men anmälningar saknas.

Beslut

- Internbudget 2023
Ekonomichef Rickard Nilsson går igenom bakgrund och förslag till internbudget 2023 utifrån ppt som fanns bilagd till mötet

Kommunal – kan vi göra en liten informationsfilm om vad inflation är mm, vi riskerar ett stort missnöje kring löner mm man inte förstår dess kontext.

Akademikeralliansen – Lönekostnad/löneutveckling i föreslagna budget är en utmaning. Märket inte satt än. Pengarna kommer inte räcka.

Arbetsgivare och fack ense om att avtal ska följas, och att siffran är ett antagande i budgeten, och inte kommuniceras ska på felaktigt sätt.

Fysioterapeuterna funderar kring mängden externplacering. Annika berättar att 150 personer står i kö till vårdboende, och att vi idag inte har boende för att tillgodose invånarnas behov i egen regi. Därav upphandlad vård med enskilda placeringsavtal

Förhandlingen avslutas i oenighet



- SOL-teamet organisatorisk tillhörighet – slutar i enighet

Under våren 2022 gjordes en genomlysning, för att se närmre på ansvarsfördelningen samt mellanrumsärenden som råder mellan socialförvaltningen och vård- och omsorgsförvaltningen i Helsingborgs stad. Myndighetschef Mikael Mannsdorff och verkamhetschef Marie Strömberg berättade att genomlysningen gjordes av en extern aktör. Syftet med genomlysningen var att säkerställa en tydlig ansvarsfördelning mellan vård- och omsorgsnämnden och socialnämnden i stadens reglementen samt att säkerställa en hög kvalitet på stadens bistånd i enlighet med gällande lagstiftning och evidensbaserad praktik inom ovan nämnders ansvarsområde. Utgångspunkten ska vara den enskildes behov.

Genomlysningen mynnade ut i ett förslag om 5 rekommendationer från Startpoints sida. Dessa rekommendationer har tillsammans med dialoger och ett gediget arbete mellan de två förvaltningarna resulterar i 7 fokusområden som förvaltningarna tillsammans kommer arbeta vidare med.

Ett av dessa 7 fokusområden innebär en översyn av den organisatoriska tillhörigheten för vård- och omsorgsförvaltningens SOL-team. avgiftsbelagd på vård- och omsorgsförvaltningen. Det är i dagsläget inte alltid helt tydligt inom vilket team invånarens behov av stöd matchar bäst, varför en del individer har beviljats insats från bägge teamen. Genom att samla boendestödet under Socialförvaltningen skapar vi denna tydlighet, vilket vi i förlängningen ser kommer ge bättre förutsättningar att möta klienternas behov samt skapa en tydlighet kring inom vilken förvaltning insatsen finns. Detta kommer på sikt kunna generera en positiv förändring för både medarbetare och invånare. Risk- och konsekvensanalysen har tagits fram med utgångspunkt i medarbetarnas arbetsmiljö. Denna ligger till grund för hur medarbetarnas behov behöver mötas och

Ett forum med representanter från habiliteringsteamet, socialförvaltningen samt MAS och MAR har arbetat fram en separat risk- och konsekvensanalys för att belysa hur en eventuell övergång påverkar habiliteringsteamets arbetsmiljö. Utöver har även en risk- och konsekvensanalys arbetats fram avseende arbetsmiljön för myndigheten kopplat till övergången.

Kommunal ser positivt på förslaget.

Akademikeralliansen påtalar att det saknas riskklassning på några punkter i riskbedömningen. Arbetsgivaren kompletterar. Anledningen till att de saknas är att man vill synliggöra att de tidigare är en risk, men inte längre klassas som risker. De är hanterade, och därav gröna.



Dialog förs kring arbetet efter beslut kring kultur för nya enheten i nya förvaltningen. Ett viktigt arbete kvarstår när man flyttar verksamheter mellan olika kulturer.

Förhandlingen avslutas i enighet.

Vid tangenterna, Martina Elofsson