



Samverkansgrupp FSG Vård- och omsorgsförvaltningen

Datum 2022-01-12

Tid 08:30-10:30

Plats Portalen/ Teams

Kallade

Annika Andersson	Omsorgsdirektör
Martina Elofsson	HR chef
Kristina Wallin	HR- konsult
Anna Lundkvist	Vårdförbundet
Evert Blohmé	Akademikerförbundet SSR
Patricia Lhota Pommer	Fysioterapeuterna
Mikael Svensson	Sveriges Arbetsterapeuter
Raija Landgren	Ledarna
Lalitha Sri Nissanka	Kommunal
Christina Brorsson	Kommunal
Cris Svitzer	Kommunal
Mevlida Salic	Kommunal

Ordförande Annika Andersson

Sekreterare Kristina Wallin

Ärendelista

Information

Föregående mötesanteckningar samt justering av föregående protokoll, se bilaga

VON-kallelse, se bilagor av handlingarna för ärende nr:

- Strategisk plan för anhörigstöd

Annika går igenom underlaget som funnits till nämnden och för en dialog med tankar om det fortsatta arbetet med anhörigstödet.

SSR vill lägga till att det är bra om man involverar alla som har något att bidra till i frågan så att alla sen kan känna igen sig i planen.

Effektiv kompetens- och resursförsörjning:

Projektet som blev följden efter utvärdering och analys av resurserna på bemanning och rekrytering. Just nu ligger fokus i projektet på LSS som har stora utmaningar med kortidsbemanningen. Det har startat en referensgrupp som består av främst representanter från LSS och även ett nätverk för uppdraget som planerar med anledning av att man har olika förutsättningar att arbeta med planering av bemanning. Man vill lyssna av dessa medarbetare för att ta reda på vilka utmaningar man har. Man tittar på

hur det fungerar inom hemvården som har koordinatörer och i de flesta enheter har bra struktur på korttidsbemanningen. Man behöver se över hur planerarrollen ska se ut framöver och hur det ska organiseras i verksamheten.

Verksamheten efterfrågar en gemensam analys av statistiken med Bemanning & Rekrytering för att bättre förstå varandra. Så detta ser man över och involverar SLF som styr vårt beslutsstöd, så att vi kan få bättre verktyg för statistik och gemensamt hitta lösningar för att arbeta bättre framöver. Marion som är ny EC för Bemanning & Rekrytering börjar i mars och kommer att vara en viktig del i arbetet framöver.

Kommunal lyfter att man tycker att det är jättebra att arbetsgivaren arbetar med detta, framförallt då det varit mycket tufft inom Barn och Unga på LSS och man hoppas att denna satsning även innebär att det blir bättre schema framöver i dessa verksamheter. Kommunal lyfter vidare att man hoppas att planen med anhörigstödet också kommer innebära att det blir en avlastning för medarbetarna inom LSS Barn och Unga som haft en tuff arbetssituation.

SSR tycker också att detta är bra och vill tillägga att enhetscheferna kanske behöver få kompetens och stöd i att arbeta med analysen för att kunna arbeta mer effektivt med resurser och bemanning.

Arbetsgivaren håller med och det är en viktig uppgift framöver att hitta verktyg som underlättar för detta arbete och man behöver digitalisera det som går. HR ska även vara ett stöd för chefen i att arbeta med analysen.

Ledarna håller med SSR och ser att det är en bristande kompetens hos chefer att lägga schema, det är en konst att lägga bra schema och man har efterfrågat länge och ser fortfarande behovet av en schemaexpert i förvaltningen.

Arbetsgivaren ser också behovet av att ha system som underlättar schemaläggning, det nuvarande systemet med AI drivet schema kommer att utvärderas när pilotarbetet är klart.

SSR vill lägga till att det vore bra om arbetsgivaren kunde inrätta en funktion som är expert i schemaläggning som utöver den digitala lösningen kan vara en stor nytta i att se helheter och samband. Denna funktion kan vara ett stöd både till cheferna och andra roller om planerare och koordinatörer.

Kommunal vill lägga till vikten av att få med personalen i schemaläggningen. Det är bra att man har ett skal att förhålla sig till men att de sista bitarna lägger man tillsammans och det ger en bättre följsamhet i gruppen.



Dialog

Analys av tertial augusti- november 2021:

Sjukfrånvaro

Det vi kan se nu är att topparna är högre nu än tillbaka i tiden, det är en trötthet som visar sig nu efter pandemin.

Arbetsskador och tillbud

Det vi ser är att det är fortfarande mycket hot och våld inom arbetsskador. Det man har investerat i är en utbildning inom hot och våld som alla medarbetare ska genomföra.

Kommunal undrar om man kan lägga upp en film på HBGL learns för att höja kompetensen av att lägga in arbetsskador och tillbud i Stella. Arbetsgivaren tar med sig frågan men då det är SLF som i så fall får ta fram det.

Kommunal ställer sig undrande till den höga mängden stickskador. Arbetsgivaren tar den med sig och återkommer. Kommunal undrar även om arbetsgivaren har på gång någon utbildning om att hantera hot och våld i akut situation, något som är utöver LAB.

Arbetsgivaren kollar på detta och återkommer. Just nu tittar arbetsgivaren på det arbete och de utbildningar som Socialförvaltningen har inom hot och våld.

Övertidstimmar

Går igenom det underlag som fanns till dagens samverkan.

Kommunal undrar hur man ska arbeta med bemanningen framöver. Arbetsgivaren berättar att man inför sommaren kommer att ha månadsanställda sommararbetare för att få in fler på högre sysselsättning och att de kommer att börja sin anställning tidigare för att hinna med en god introduktion.

Övrig fråga från Arbetsterapeuterna:

Man upplever att fler kunder/patienter som THT tidigare hade tagit hand om har istället beviljats korttidsplats. Man upplever att patienter får stanna kvar längre på sjukhuset för att vänta på korttidsplats istället för att få hemvård som man anser att man hade kunnat hantera inom hemvården. Farhågan är att man vid en utvärdering ska tro att hemvården inte klarade uppdraget.

Arbetsgivaren svarar att det är olyckligt om det är så man upplever det då det är sagt att korttidsplats endast ska erbjudas om inte hemvård är aktuellt. Arbetsgivaren vill vara tydlig med att kompetensen för hemtagning finns inom hela hemvården och inte en kompetens som särskilt funnits endast på THT.

Beslut

Inga beslut

