



Samverkansgrupp FSG Vård- och omsorgsförvaltningen

Datum 2022-02-09

Tid 08:30-10:30

Plats Portalen/ Teams

Kallade

Annika Andersson	Omsorgsdirektör
Martina Elofsson	HR chef
Kristina Wallin	HR- konsult
Anna Lundkvist	Vårdförbundet
<i>Evert Blohmé</i>	<i>Akademikerförbundet SSR</i>
Patricia Lhota Pommer	Fysioterapeuterna
Mikael Svensson	Sveriges Arbetsterapeuter
Raija Landgren	Ledarna
Louise Ressnert	Kommunal
Christina Brorsson	Kommunal
Mevlida Salic	Kommunal

Ordförande Annika Andersson

Sekreterare Martina Elofsson

Ärendelista

Information

Föregående mötesanteckningar samt justering av föregående protokoll.

VON-kallelse, se bilagor av handlingarna för ärende Mål och ekonomi-årsredovisning, samt Uppföljning av intern kontroll, årsresultat.

Uppföljning av intern kontroll visar inga allvarliga avvikelser.

Årsredovisningen för Mål och ekonomi visar ett överskott på drygt 77 miljoner kr. Intäkterna har under året varit högre än budgeterat, och kostnaderna lägre. Dialog förs med KF, ekonomidirektör och stadsdirektör kring möjligheter till resursöverföring. Samverkansgruppen för dialog om vikten av att de satsningar förvaltningen gör är långsiktiga och hållbara för vår arbetsmiljö, vårt kvalitetsarbete och våra invånare.

Kommunal funderar över hemvårdens situation med 20% färre kunder och om man i samband med det har övertalighet av personal. Samtidigt lyfter Kommunal att man har en ansträngd belastande arbetssituation. Arbetsgivaren återkopplar att antalet anställda per invånare inom hemvården har ökat. I Helsingborg har vi inte en ersättningsmodell som bygger på timtaxa, med beställningar på tid. Helsingborg har också valt att ha

Hemservice, vilket innebär att våra undersköterskor inte i normalfallet har hand om handling, tvätt och städ, vilket i sin tur gör att den sammanlagda tiden hos invånaren blir kortare än i de kommuner då man också ska utföra dessa uppgifter åt kund.

Arbetsgivaren trycker också på vikten av välfungerande klustermöten och teamarbete, framför allt mellan SOL och HSL chefer.

Under hela pandemin har arbetsgivaren varit väldigt tydlig i sin uppmaning till cheferna att öka grundbemanningen, att våga anställa! Arbetsgivaren har uppmanat att anställa även de duktiga timvikarier som saknar formell utbildning, och sedan ta ansvar för att utbilda dem med hjälp av äldreomsorgslyftet.

Bemanning H22 City Expo: Jeccica Linde representerar vid mötet den arbetsgrupp som på förvaltningen koordinerar vårt åtagande till bemanningen av H22 City Expo. Jeccica berättar om hur arbetet hittills fortlöpt, vilka utmaningar vi ser, vilka åtgärder vi vidtagit och hur tankarna går framåt. Dialog förs internt och tillsammans med H22 City Expo, samt i HR-chefsgruppen.

H22 Dialogpaket 2

Samtliga chefer och medarbetare kommer i det närmsta att köra Dialogpaket 2 på sina APT. Syftet är att skapa engagemang, inspiration och stolthet kring det arbete förvaltningen gör och kommer att visa på H22. Länk till dialogpaketet kommer att finnas på intranätet.

H22: VIDA

VIDA är en förkortning av Vårdinnovativa dagarna, den vecka då förvaltningen bjuder in professionen till en vecka full av inspiration, sprintar och hackaton. Veckan äger rum på Arenan, med start den 3 juni. Programmet presenteras löpande. Förvaltningen har 500 deltagarplatser på konferensdagarna. Det kommer finnas möjlighet att delta digitalt, och att se konferensen i efterhand. Veckan kommer att bemannas av frivilliga medarbetare från förvaltningen. Tanken är att VIDA ska vara ett årligen återkommande event som förvaltningen arrangerar, dock inte under just semesterveckorna.

Helårsrapport Feelgood

Rapporten visar att förvaltningen använder företagshälsovården, mätt i pengar, något mindre än föregående år. Den psykosociala kontaktorsaken hade en topp efter sommaren, i september. I november ser vi en stor uppgång i det förebyggande arbetet. VO 1 är det verksamhetsområde som nyttjar Företagshälsovården mest, de står för ca 43% av våra köpta tjänster. Totalt sett har förvaltningen under 2021 använt en större procentuell andel efterhjälpande tjänster, en lägre andel förebyggande tjänster medan den främjande andelen är densamma. HR-chef har uppmanat alla VC att bjuda in företagshälsovården till sina ledningsgrupper för att tillsammans med dem och HR, föra dialog kring arbetsmiljöarbetet.



Förvaltningen har även andra insatser kopplat till arbetsmiljöarbetet igång. I februari kommer "kollegial handledning" att utvärderas. Återkoppling sker i FSG när rapporten är klar.

Dialog förs i mötet kring utmaningen att skapa och bibehålla ett hållbart medarbetarskap och ledarskap efter pandemin. Kan en pulsmätning vara en väg att gå för att lyssna av personalens mående, upplevelse och behov? Vi behöver tillsammans omhänderta den situation som vi är i efter en lång jobbig tid av pandemi. Det är viktigt att möjliggöra tid för reflektion kring det nya normala, att ta vara på de erfarenheter vi gjort under pandemin kopplat till vårt uppdrag.

Återkoppling angående utbildningsbehov i HR-system

Martina har lämnat över samverkansgruppens önskemål om digitala utbildningar i HR-systemen Stella och Adato till den stadsövergripande partssammansatta arbetsgruppen kopplat till att utveckla samverkan i staden. Uppdraget lämnades över till Stadsledningsförvaltningen.

Återkoppling angående Hot och våldutbildning

Kommunal önskade vid förra mötet uppföljning på deras förslag på utbildning, "Terma" kopplat till Hot och våld. På förvaltningen arbetar vi med fokus på det förebyggande arbetet. Personalen går "Lågaffektivt bemötande" och stadens SAM utbildning. Inom LSS arbetar man med, och utbildar i Studio 33. Vi har sedan rutiner för hur en medarbetare ska agera då den hamnar i en konkret situation, och då en kollega hamnar i en sådan situation. Larma och lämna rummet! Termautbildningen bygger på lågaffektivt bemötande, den har använts på SOF.

Kommunal lyfter en frågeställning från VSG, kring hur vi framåt kan arbeta proaktivt med anledning av den samhällsutveckling som sker. Arbetsgivaren har fångat frågan, Katarina Luckander ingår i en stadsövergripande grupp som arbetar med frågorna, och kommer ta med sig frågeställningen dit.

Årsredovisning övertid, arbetsskador och tillbud.

Vid förra mötet presenterades statistik där årets sista månader saknades, eftersom inte rapporter fanns att tillgå. Mönster och analys är densamma, även för årets sista månader. Topparna för sjukfrånvaro i sammantaget högre nu än tillbaka i tiden, det är en trötthet som visar sig nu efter pandemin. Det är fortfarande mycket hot och våld inom arbetsskador. Kommunals påtalande om stickskadors ökning har sänts till VSG.

Dialog

Utveckla samverkan – dialog kring stadens aktiviteter och implementering på VOF

Martina redogör för nuläge kopplat till stadens utvecklingsarbete och förvaltningens utvecklingsarbete. Samtliga LSG, och VSG, ska i mars ha arbetat fram en handlingsplan kopplat till de fyra målområden som förvaltningen gick igenom på utvecklingsdagen i höstas på Sundspärlan.



Gruppen för dialog om vikten av att chefer och ombud går de utbildningar som numera är digitala, och att vi hjälps åt att göra verksamheternas APT till levande dialogforum.

Flera förbund ser en utmaning med att kunna bemanna på LSG.

Ett särskilt HSL – LSG har bildats, och Arbetsterapeuterna lyfter fram att det genererat ett mer nära partsgemensamt samarbete.

Beslut

Inga beslut