



## Samverkansgrupp FSG Vård- och omsorgsförvaltningen

**Datum** 2022-04-20

**Tid** 08:30-10:30 **Plats** 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                   |
| Louise Ressner        | Kommunal                  |
| Christina Brorsson    | Kommunal                  |
| Mevlida Salic         | Kommunal                  |

**Ordförande** Annika Andersson      **Sekreterare** Kristina Wallin

### Ärendelista

#### Information

Föregående mötesanteckningar samt justering av föregående protokoll.

#### **VON-kallelse**, se bilagor

##### 9. Fast omsorgskontakt- se bilagor

Det kommer att bli ett krav framöver, men det finns till viss del redan inom Hemvården. Fast omsorg kommer att vara ett mer utökat uppdrag och det kommer vara ett lagkrav på att man ska vara utbildad undersköterska för att få uppdraget. Riktlinjer och rutiner är framtagna och kommer att presenteras för nämnden i april.

##### 11. Ersättning för hemsjukvård enligt LOV- se bilagor

I beslutet som togs inför LOV skrev man in möjligheten om att se över ersättningen och det vill man göra nu. Ett förslag om att höja den fasta ersättningen per patient för att för möjlighet att öka sina resurser.

## **Dialog**

### **Tertial 1 , analys av sjukfrånvaro, tillbud & arbetsskador samt övertidstimmar**

Övertid och sjukfrånvaro ha toppat i början av året, som det ofta gör, men i år har det varit en än högre topp och det kan vi se är effekt av sluttampen av pandemins sista restriktioner innan det släppte.

Det vi kan se är att man inte har tagit ut alla sina semesterdagar och det är ett viktigt budskap ut att man ska ta ut sin semester under huvudsemestern när arbetsgivaren kan möjliggöra det och det kan inte sparas till julen/ vintern.

Ledarna lyfter att det är enhetschefens uppdrag att se till att medarbetarna tar ut sina semesterdagar och att det är viktigt att nya chefer får utbildning i systemet beslutsstöd där man lätt kan följa detta.

Kommunal lyfter frågan om semestern ska planeras i perioder eller att 2/3 delar ska vara i tjänst. Det är skilda bud ute i verksamheterna och Kommunal menar att om cheferna är principfasta på semesterperioder så kommer de medarbetare som måste ta semester i en period som man inte vill att endast ta det som minst krävs och då tar medarbetaren inte ut alla semesterdagar. Hade arbetsgivaren arbetat mer efter att ha minst 2/3 delar av ordinarie personal i tjänst så hade medarbetarna tagit ut fler av sina semesterdagar under huvudsemestern.

Arbetsgivaren vill gärna att alla fackliga parter funderar på hur vi kan arbeta vidare med frågan när vi ses i höst på samverkansdag.

På samverkan följde sedan en dialog oss vidare in på hållbart medarbetarskap och en dialog mellan fackliga parter och arbetsgivaren fördes gällande framtiden för omsorgen och hur vi kan få till oss de resurser som vi behöver för att klara framtidens krav.

SSR lyfter att medarbetarna behöver göra sig hörda och känner att man blir lyssnad på, man behöver få in avvikelser för att kunna arbeta reaktivt- proaktivt.

AT lyfter att dokumentationen tar mycket av tiden och man ser att framtiden behöver ha ett smidigare dokumentationsverktyg.

Kommunal undrar hur "Ung omsorg" fungerar det? Arbetsgivaren berättar att man satsar på detta för att kunna skapa guldkant i vardagen för våra äldre. En utvärdering av den pilot som gjorts ska redovisas för nämnden. Det är viktigt att vi har ett bra värdskap som arbetsgivare för våra praktikanter och att vi satsar på handledarskapet så att man känner sig omhändertagen och att man vill komma tillbaka och arbeta hos oss efter

### **Heltid som norm- handlingsplan- Kommunal-**

Kommunal undrar hur det ser ut och hur man jobbar med detta i förvaltningen. Arbetsgivaren jobbar med frågan så till vida att man har önskad sysselsättningsgrad och vi har en hög sysselsättningsgrad i vår förvaltning på 93%. Arbetsgivaren funderar på att skapa möjlighet att önska oftare än en gång per år för medarbetarna. Men då behöver vi



arbeta fram en tydlig rutin. När vi annonserar om tjänster så går vi alltid ut med att det är heltidsanställning som gäller.

Hur arbetar arbetsgivaren med befattningar som inte ingår i önskad sysselsättningsgrad? Kommunal önskar att frågan tas upp på samverkan ett par gånger om året. Men man ses gärna Kommunal och arbetsgivaren för att se över hur möjligheterna för deras medlemmar/ avtalsområden kan påverka sina scheman bättre och som i sin tur kanske underlättar för medarbetarna att känna att de kan ha förutsättningar att välja att arbeta heltid. Arbetsgivaren ger förslag att vid nästa FSG visa beslutsstöd och gå igenom hur sysselsättningsgraden ser ut för de olika befattningsgrupperna samt att arbetsgivaren involverar Kommunal i de projekt som är igång med schematekniska lösningar på olika verksamhetsområden i förvaltningen.

Det är en önskan från arbetsgivarens sida att det ska omfatta alla våra befattningar men det är en utmaning inom vissa grupper. Arbetsgivaren ska se över hur det ser ut i förvaltningens olika yrkesgrupper och återkopplar i samverkan i höst.

#### **Uppdrag HSL-Usk- Kommunal**

Vad händer med uppdraget får Kommunal frågor om från sina medlemmar. Arbetsgivaren meddelar att HSL usk inte är en befattning utan ett projekt som startades 2019 och som har utvärderats. det finns en befattning som specialist usk och som är framtagen av SKR. Inom kompetensförsörjningsplanen har man tagit fram hur uppdraget ska se ut och det finns en tydlig plan för införandet och för hur medarbetare som önskar utbilda sig vidare till spec usk kan få göra det på arbetstid, likt det arbetssätt gällande Äldreomsorgslyftet.

#### **Schema process- Kommunal**

Kommunal vill samverka med arbetsgivaren om hur man arbetar med schemaförändringar. Kommunal har tagit fram en process som man önskar att arbetsgivaren är med i att förfina. Kommunal vill att arbetsgivaren involverar sina medarbetare mer i processen för att få in ett större inflytande och möjlighet att påverka.

Arbetsgivaren sätter upp punkten på gemensam dialog nästa samverkan. Kommunal förser arbetsgivaren med förslag så alla kan titta på modellen/ processen till nästa samverkan.

#### **Organisationsförändring Kvalitet & Utveckling**

Avdelningschef Inrid Nyman redogör för det utökade uppdrag som avdelningen har fått samt att de medarbetare som idag arbetar med H22 och för tillfälligt tillhör Marknad & Kommunikation kommer från hösten att tillhöra Kvalitet & Utveckling.

Det som ändrats sen senaste underlaget är att den befattning som idag är H22 – koordinator inte kommer att gå över till avdelningen utan kommer att finnas kvar och hanteras på Marknad & Kommunikation. Uppdraget som Testbäddskoordinator kommer med anledning av LAS att göras om till en tillsvidareanställning men titeln kommer att ändras för att stämma med AID etiketten men uppdraget kommer att vara detsamma.

SSR lyfter vikten av det som står i riskbedömningen att hon inte släpper enheterna innan nya EC är på plats och har förutsättningarna att leda. Vidare vill SSR att arbetsgivaren



följer samverkansprocessen och att på nästa FSG flyttas frågan till beslut.

**Resultat uppföljning av SAM-enkät**

Vi går igenom resultatet för att vid nästa FSG har en längre dialog. Alla ska fundera på de frågor som finns till varje punkt för att vi gemensamt ska kunna sätta en plan för utvecklingen framåt.

**Beslut**

Inga beslut

