



## 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               |
| Torgny Öhrn        | Vårdförbundet             |
| Evert Blohmé       | Akademikerförbundet SSR   |
| Hanna Söderlund    | 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:**

Annika berättar lite kort om punkterna som ska upp på kommande nämnd.

#### **Visning av Beslutsstöd – sysselsättningsgrad**

Martina visar hur man hittar beslutsstöd och vilka val man gör för att titta på t ex sysselsättningsgrad.

Vi pratar om att ha öppet hus för att visa hur man klickar sig fram i systemet. Kanske även ta detta på ett LSG där man kan ta hjälp av och bjuda in HR- konsult för att stötta.

#### **Feelgood Tertialrapport 1**

Punkten utgår med anledning av tidsbrist. Samtliga fack har läst underlaget.

#### **Utmaningar sommarrekrytering/ oro i verksamheterna- H22**

SSR upplever att medlemmar känner oro inför hur man ska prioritera i sitt arbete när man även ska arbeta på H22. Det finns även en oro inför semestrarna då man inte får in lika

många ersättare som man har fått förr med anledning av H22. Arbetsgivaren lyfter att alla enheter ska ha gjort riskbedömningar inför H22 så att man fångar upp eventuell oro och kan då vara tydlig med prioriteringsordning och att ansvaret kan bollas upp om det uppstår komplikationer.

SSR lyfter att arbetsgivaren behöver fånga vad man vill att lärandet efter H22 ska vara, så att denna satsning inte faller i glömska och hur man fortsätter med innovationsarbetet. Arbetsgivaren håller med och det kommer att komma ett dialogpaket om H22 som alla medarbetare ska ha arbetat med på APT efter H22.

Arbetsgivaren informerar om att det finns en oro ute hos cheferna i verksamheten inför att få in tillräckligt med sommarvikarier. Det är en utmaning att rekrytera semestervikarier, i dagsläget saknar förvaltningen 100 sommarvikarier. Det är en utmaning i organisationen hur vi ska arbeta med att rigga inför sommarsemestern. Ledningen kommer att trycka än mer på att man ska öka grundbemanning. Ett tydligt uppdrag från ledningen är att alla verksamheter ska arbeta med att kunna täcka upp sin egen korttidsfrånvaro och minska beställningarna till bemanningen.

#### **Organisationsförändring Matomsorg**

Inför årets internbudget togs ett beslut om att investera i två dietister. Nu ser arbetsgivaren över var dessa två tjänster ska tillhöra i vår organisation. Ett förslag man tittar på nu är att utöka organisationen inom Matomsorg med en enhetschef till och se över hur man är organiserad och att då finns det utrymme att ha dietisterna på enheten för Matomsorg. Det kommer att bli en vidare process i detta som VC på Vo1 kommer att arbeta vidare med och involvera berörda medarbetare i.

#### **Dialog**

##### **Schemaprocess – Kommunal**

Kommunal redogör för hur de hade önskat att arbetsgivaren arbetade med schemaläggning, så att medarbetare får möjlighet till delaktighet. Kommunal tänker att en eller ett par medarbetare har det som ett ansvarsområde att ingå i schemagrupp på sin enhet/arbetsplats.

Arbetsgivaren svarar att man inom Vo1 och LSS jobbar med att utveckla arbetet kring schemaläggning. Det är viktigt att Kommunal lyfter detta vidare på VSG för vidare förankring hos verksamheterna så att de hakar i det arbete som redan är igång. SSR och Vårdförbundet håller med om att det är viktigt med involvering i schemaläggning, framförallt är det svårt med sommarscheman.

Arbetsgivaren håller med om att det är viktigt att delarna i denna process finns med och att det finns tid och förutsättningar för medarbetare att jobba i en schemagrupp. Arbetsgivaren föreslår att frågan går vidare till VSG och att man där arbetar fram hur implementeringen kan se ut i de olika verksamheterna.

##### **Sommaransökan inom semesterperiod**

Kommunal upplever att medlemmar inte får besked om beviljad semester förrän väldigt sent inpå och ibland dagen innan.



Vårdförbundet och SSR instämmer att detta är ett bekymmer, det händer att medarbetarna får besked om semester väldigt sent. Semesterväxlingen påverkar också och är något som chefen måste ha i åtanke att medarbetaren kan ta ut. Arbetsgivaren tar detta till sig och Annika kommer att lyfta detta på kommande ledningsgrupp. Det är viktigt att möjliggöra för semester för medarbetarna och få besked i tid.

#### **Uppföljning av SAM-enkäten. Dialog utifrån förra mötets information**

På grund av tidsbrist så skjuter vi denna punkt till nästa agenda.

#### **Implementering av de stadsövergripande aktiviteterna kopplat till SAM**

Info går ut i chefsnytt om tydliga rutiner och utbildningar i detta.

#### **Process: OSA genomlysning för chefer, samt handlednings för chefer**

Martina går igenom och visar hur processen kommer att se ut och jämför med förra genomlysningen som gjordes 2019. Denna gång kommer genomlysningen även involvera arbetet med kollegial handledning.

#### **Sjuksköterskornas arbetsmiljö- Vårdförbundet**

Vårdförbundet lyfter att man ser att patienter skickas hem för tidigt och att det sätter en hög press på vårdtyngden för sjuksköterskor i hemvården. Vårdförbundet föreslår att arbetsgivaren träffar sjukhuset tillsammans med Vårdförbundet och arbetar fram en gemensam förståelse och arbetssätt framåt. Man behöver också skapa förutsättningar för att ha tid att skriva avvikelser.

Arbetsgivaren svarar att man har full förståelse för detta och berättar vidare att det har bildats en operativ arbetsgrupp med uppdrag att snabbt kunna göra en bedömning på vilka åtgärder som kan göras utifrån nuläget, representant från arbetsgivaren är Ann-Caroline Skoog som är enhetschef inom HSL. Om man ser på "Mina Planer" så är det mycket brister i dokumentationen och man ser att det finns en kompetensbrist som behöver ses över och hanteras. Arbetsgivaren tar med sig Vårdförbundets förslag men att just nu finns det inte utrymme utifrån den höga belastningen på sjukhuset, men att man skulle kunna ta ett sådant möte efter sommaren. Man kan ju se att det framöver kommer att bli en vårdförskjutning och det måste vi som arbetsgivare rigga vår organisation för. Vårdförbundet tycker att det arbete som är på gång mellan arbetsgivaren och sjukhuset låter jättebra men det är inte känt ute i verksamheterna så arbetsgivaren borde kommunicera ut detta. Det är viktigt att det finns en transparens och dialog. Om medarbetarna känner att man blir lyssnad på är det också ett steg i rätt riktning. Kommunal vill tillägga att deras medlemmar påverkas av den ansträngda situationen för sjuksköterskorna då det ofta leder till det blir indragna delegeringar för undersköterskor ute i verksamheterna.

Arbetsgivaren lyfter att det är viktigt med en tydlighet i ansvar och roller, som t ex vad HSL chefen har för ansvar. Det kommer under veckan hållas ett möte om vad man menar med "god och nära vård".

Arbetsgivaren informerar om att i sammanställning av "In-Behålla-Vidare", visar det sig att skälet till att man som legitimerad personal slutar är att kompetensen hos undersköterskor har försämrats. Kompetensförsörjningsfrågan är viktig på många sätt och här blir det tydligt att den påverkar i det dagliga arbetet redan idag. Arbetsgivaren vill och behöver arbeta tillsammans med facket i hur vi kan jobba med att kompetenshöja våra medarbetare. Vad behöver vi för roller framöver? Ett steg vi har tagit är att arbeta fram uppdraget som specialist undersköterska.



Arbetsgivaren berättar att facken gärna redan nu får sätta av tid i sin kalender den 20 oktober då vi kommer att ha nästa gemensamma möte för att utveckla samverkan och ett tema kommer då att vara hur vi arbetar med kompetensförsörjning. Arbetsterapeuterna berättar om ett arbetssätt som man gjort inom verksamhetsområde 2 för att höja kompetensen, man avsatte tid i förebyggande syfte för kompetenshöjande insatser istället för att ta det i en pressad och stressad situation.

Kommunal har hört ett rykte att inför sommaren kommer bara hemvården få delegerade sommarvikarier då det finns så få och att det behövs mest i den verksamheten. Arbetsgivaren svarar att det har gjorts en riskbedömning inför att det inte kommer att komma in så många vikarier som man behöver och det kan ju leda till att man prioriterar med resurserna för att kunna ta hand om våra kunder på bästa sätt.

Fysioterapeuterna lyfter att deras upplevelse är att det är till stor del arbetssituationen som påverkar att undersköterskor gör misstag i sitt arbete och därmed tappar sin delegering. Innan har de haft ett helt annat arbetssätt och kunnat arbeta med ett rehabiliteringsperspektiv.

Arbetsterapeuterna menar att man märker att stödfunktionerna har vuxit genom att det kommer många nya rutiner i kvalitetsarbetet. Det som man dessvärre ser är att det inte finns en förankring ute i verksamheten. Idag ser man kvalitetsledarna som en referensgrupp, det arbetet behöver vara närmre verksamheten.

### **Beslut**

Arbetsgivaren föreslår den organisationsförändring för Kvalitet & Utveckling som varit under dialog vid tidigare samverkan med tillhörande underlag. Ingen har något att erinra mot förslaget.