



Minnesanteckningar från samverkansgrupp FSG Vård- och omsorgsförvaltningen den 18 januari 2021.

Bilaga till protokoll 01/2021

Information:

Föregående mötesanteckningar

Inga synpunkter framkommer.

Föredragningslistan Vård- och omsorgsnämnden

Annika går igenom VON –kallelsens ärende och lyfter ett par informationsärenden enligt bilagor till kallelsen.

Nuläge Covid-19

Fackliga uppfattar att det tappas en del i den stora fackliga avstämningen och hade önskat att ha ett forum där man lyfter sjukstatistik på verksamhetsnivå. För att skapa förutsättningar för en dialog med arbetsgivaren, i syfte att göra en gemensam analys för att röra oss framåt i arbetet med Covid-19 och dess påverkan på arbetsmiljön. Denna analys hade kanske bättre kunnat tas upp i ett Tema-möte istället för att endast lyfta det på våra tertialuppföljningar.

Arbetsgivaren menar att vi har avsatta forum för att lyfta dessa frågor där fackliga parter kan lyfta upp olika teman på agendan.

Fackliga lyfter att man upplever ett dilemma att vi i dessa forum inte har en av de fackliga parterna med i samverkan och man vill att det ska finnas forum där alla fackliga parter är samlade så att vi kan skapa en gemensam syn och en gemensam dialog med arbetsgivaren.

Arbetsgivaren föreslår att Vision (som inte är med i samverkan) deltar med övriga fackliga parter i en gemensam Skyddskommitté i tertialuppföljningen så att den dialogen blir gemensam. Eller vill de fackliga parterna ha denna gemensamma dialog oftare och i så fall på vilket sätt?

De fackliga parterna anser det inte avhängigt hur ofta man har dessa dialoger utan att man skapar en struktur kring det.

Till nästa FSG ska vi ta bestämma en struktur för ett årshjul där vi bestämmer hur vi ska följa upp nyckeltalen som t ex sjukfrånvaro och övertidstimmar.

Uppföljning organisation stödfunktion

Då och då kommer det upp att man som chef inte vet vilken stödfunktion som man ska vända sig till, då det kan vara en fråga som "ägs" av flera enheter. Upplevelsen är att

förvaltningen är bra på att skapa projekt men inte alltid hinner med att fullfölja uppföljningen. Annika undrar om facket har en tanke om hur det skulle kunna bli en bra uppföljning av organisationen av våra stödfunktioner.

Annika menar att vi står inför att vi har en chefsvakans på en av våra enheter och vi vill tänka smart framåt, just nu delar två avdelningschefer på posten och medarbetarna trivs med detta men vi måste som arbetsgivare hitta en hållbarhet i arbetssättet.

De fackliga parterna upplever att stödfunktionerna borde vara mer synliga ute i verksamheterna och plocka upp på de behov som verksamheten har. Stödfunktionerna borde komma ut och askultera i verksamheten.

Hur vill facken vara med i uppföljningen av våra stödfunktioner frågar Annika.

De fackliga ser gärna att vi lyfter det till en workshop där vi tillsammans går igenom vilka var målen när man startade kvalitet- och utvecklingsstöd och se om det fortfarande är samma mål som man behöver arbeta mot eller om man behöver skruva i uppdragen.

Medarbetarna i de olika stödfunktionerna behöver vara delaktiga samt medarbetare ute i verksamheten som behöver stödet och utvecklingen i sin verksamhet. På nästa FSG kommer arbetsgivaren med ett förslag med hänsyn tagen till den fackliga input man fått idag och lyfter frågan till beslut.

Dialog

Förvaltningsövergripande resultat av medarbetarundersökningen-

Vi går igenom resultatet som vi gjorde även på förra FSG, där vi kan se att en av våra stora utmaningar som förvaltning är upplevelsen av kränkande särbehandling som fortfarande finns i våra verksamheter. I våra Covid-frågor så ser vi att stress har haft en påverkan på måendet i att arbeta under Covid men det är positiva värden gällande att man upplever att man får information och att man pratar om det ute i verksamheterna.

Facket lyfter att det är viktigt att nu verkligen arbeta med upplevelsen av kränkande särbehandling, att identifiera vad det är som gör att man upplever det så. Facket ser att man i organisationen måste lära sig att föra en dialog med varandra trots att man har olika syn på saken. Hur möter vi varandra i dialogen och hur utvecklar vi det över tid.

Arbetsgivaren berättar att de verksamheter som efter förra medarbetarundersökningen hann arbeta med det material som HR tog fram utifrån kränkande särbehandling har gett effekt i årets medarbetarundersökning, så de enheter som inte har arbetat med det materialet ska ju ta tag i och göra det nu i samband med att man arbetar med sitt resultat ute på enheterna.

Arbetsgivare och fack är eniga om att kränkande särbehandling inte är något som vi arbetar med en gång om året utan något som ska komma kontinuerligt ute på APT i våra enheter.

Uppföljning av workshop samverkansstruktur

Det finns en sammanställning som HR chef Martina Elofsson har presenterat. Till nästa FSG ska arbetsgivare och fack fundera på hur man skulle vilja jobbar vidare med detta.



Feelgood-rapport

Vi går igenom den rapport som fanns som bilaga till kallelsen.

Fackliga hade såklart önskat en jämnare kurva av det förebyggande och främjande arbetet. Att det efterhjälpande finns där, så är det och det är sånt arbetsgivaren måste hantera då det uppkommer. Man vill gärna kunna se och följa andra insatser som arbetsgivaren gör i det förebyggande arbetet som inte Feelgood är involverade i.

Arbetsgivaren svarar att man har en förhoppning om att samarbetet mellan stödfunktionerna ska landa i att man tillsammans kan stötta cheferna för att identifiera insatser och skapa utbildningsinsatser för både chefer och medarbetare.

Årsuppföljning 2020 enligt AML

Sjukfrånvaro

Vi tittar gemensamt på underlaget som fanns med till kallelsen.

Reservation för att det finns eftersläpningar i systemet, då tex decembermånad för 2020 inte är klar ännu.

Arbetsskador och tillbud

Vi går igenom underlaget som finns som bilaga till kallelsen.

Det är tyvärr många ärenden som hamnar under "annan händelse", här behöver vi som förvaltning hitta sätt för medarbetarna och cheferna så att det blir lätt att göra rätt, så att det blir rätt rubrik/orsak för händelserna.

Facket undrar om man måste ha med rubriken "annan händelse" som ett val, utan istället tvingas välja? HR chefen tar med det till den centrala HR avdelningen.

Facket tycker det är bra om HR kan stötta cheferna i att se vilka händelser som hamnar i denna "slask" händelse och jämföra 2019 med 2020 då det har ökat.

Övertidstimmar

Det sticker ut rejält i Vo1 gällande övertiden, Vo2 har minskat något men även Vo3 och Vo4 har ökat en del i jämförelse mot förra året. HR kommer framöver att lyfta arbetet med övertiden kontinuerligt med cheferna och på verksamhetsdialogen för att kunna göra analyser och se var övertiden hamnar. Finns det t ex särskilda kompetenser som vi saknar eller har brist på där effekten blir att det ofta är samma personer som beordras in utifrån sin kompetens.

Beslut:

Inga beslut.

Ordförande avslutar mötet.