



Protokoll

Samverkansgrupp FSG

Datum 2020-09-14 **Tid** 08:30-10:30 **Plats** Portalen, Maria Park

Närvarande

För arbetsgivaren

Annika Andersson	Omsorgsdirektör
Martina Elofsson	HR chef
Kristina Wallin	HR- konsult

För arbetstagarorganisationen

Evert Blohmé	Akademikerförbundet SSR
Patricia Lhota Pommer	Fysioterapeuterna
Raija Landgren	Ledarna
Cris Svitzer	Kommunal
Sara Thörn-Möller	Kommunal
Anna Lundkvist	Vårdförbundet

Kallade men inte närvarande

Martina Gatara	Sveriges Arbetsterapeuter
Christina Brorsson	Kommunal
Lalitha Sri Nissan	Kommunal

Ordförande Annika Andersson

Sekreterare Kristina Wallin

§ 1 Mötet öppnas

Ordförande hälsade välkommen och öppnade mötet som följdes av information och dialog enligt bilagda minnesanteckningar.

§ 2 Beslut

Val av justerare för dagens protokoll, se nedan.

§ 3 Avslutning

Ordförande förklarade mötet i samverkansgruppen avslutat måndag den 14 september 2020

Vid protokollet

Kristina Wallin

Justering

Annika Andersson
Ordförande

Patricia Lhota Pommer
Fysioterapeuterna

Evert Blohmé
Akademikerförbundet SSR

Raija Landgren
Ledarna

Cris Svizter
Kommunal



Minnesanteckningar från samverkansgrupp FSG Vård- och omsorgsnämnden den 14 september 2020

Bilaga till protokoll 9/2020

Information:

Föregående mötesanteckningar

Inga synpunkter framkommer.

Mötes inleddes med lite kort info från Annika om nämndens beslut att ta fram ett förslag på förfrågningsunderlag för LOV inom hemvården:

Annika vill vara tydlig med att arbetsgivaren kommer att involvera facken i hela processen. Arbetsgivaren vill att det blir en tydlig process för medarbetarna och att det i slutändan ska bli bra för både våra medarbetare och medborgarna. Vi ska göra det så enkelt som möjligt för invånarna att kunna välja utförare och minsta möjliga administration. Ickevalsalternativet för kunder kommer att förslås vara Kommunen som utförare.

Föredragningslista

Förvaltningschefen informerar om kommande ärendet till nämnden i september som berör medarbetarna.

5. Informationsärende- nytt vårdboende på Rydebäck:

Beslutet är taget att vård-och omsorgsförvaltningens nästa särskilda boende ska byggas i Rydebäck. Förvaltningen har konstaterat att rutiner kring samverkan under hela planeringsprocessen behöver förtydligas och att vi behöver hjälpas åt för att det ska bli tydligt och enkelt. Annika skulle gärna se att det fanns ett huvudskyddsombud med i arbetsgruppen från början.

8. Mål och ekonomi 2020, tertial 2

Är inte färdigt, kommer att redovisas på nästa FSG. Vi bokar in Marcus Madsen, ekonomichef till nästa samverkan.

9. Förändrade taxor och avgifter 2020, konsekvensanalys

Vid förra nämndsmötet beslutade man att återremittera ärendet för att få en mer omfattande konsekvensanalys inför beslut om att besluta om höjningar avgifter inom ordinärt boende enligt steg 2 enligt beslut i kommunfullmäktige. Analysen från förvaltningen kommer att lyftas på kommande nämndsmöte och visar samma tendenser som i den konsekvensanalys som redovisades till nämnden i juni.

10. Intraprenadsavtal för Kungshults och Åbräddens vårdboenden

Intraprenadsavtalet för Kungshults och Åbräddens vårdboende löper ut vid årsskiftet och kan inte förlängas utan beslut i vård- och omsorgsnämnden. En utvärdering är genomförd av ekonomichefen. Skillnaderna mellan intraprenaderna och övriga vårdboenden har minskat med tiden. Ofta för att styrningen av de övriga vårdboendena har närmat sig intraprenadernas arbete. De är i dag organiserade i samma verksamhetsområde, de ekonomiska förutsättningarna är likställda och den tillitsbaserade styrningen som införts inom Helsingborgs stad ger alla vårdboenden större möjligheter till självbestämmande.

De utfallsmått som används vid verksamhetsuppföljningarna visar ingen systematisk skillnad mellan intraprenaderna och övriga verksamheter inom verksamhetsområde 1. Finns det skillnader beror de med största sannolikhet inte på driftformen.

Förvaltningens bedömning är att inte skulle bli någon egentlig skillnad för Åbrädden och Kungshult om de gick över till resultatenheter med tanke på stadens tillitsbaserade styrmodell och föreslår nämnden att inte förlänga intraprenadsavtalen.

Kommunal håller med arbetsgivaren och ser inte heller att det är några större skillnader i arbetssättet på resultatenheterna jämfört med övriga boenden. I början av intraprenadsavtalet var det större skillnader och man gjorde mer i egen regi men så är det inte längre, så Kommunal kan inte se att det kommer bli någon större förändring om avtalet sägs upp.

Slut på nämndsärenden.

Nuläge Covid-19

Fortsatt stort medialt intresse och följer förvaltningens arbete, utvärdering och rapporterade Lex Sarah och Lex Maria anmälningar.

Har inte fått någon återkoppling på nämndens senaste yttrande till IVO utifrån deras tillsyn.

Det vi kan reflektera över när vi går igenom en del Lex Maria fall är att man ser saker som man kunde gjort annorlunda. Vi får utvärdera och lära oss av det vi har gått igenom.

Förvaltningen håller på att göra en intern utvärdering med vilka lärande som vi tar med oss vad vi kan förbättra i våra strukturer och vårt kulturarbete. Förvaltningschefens egen



reflexion är att resursteamet borde aktiverats för att stötta upp med personal på hårt drabbade enheter.

Kommunal vill föra med till förvaltningen att man önskar att denna utvärdering kommer ner hela vägen i organisationen till medarbetarna, för att involvera medarbetarna och ta till vara på deras åsikter och känslor som uppkommit.

Förvaltningen har valt att lägga till nio frågor till årets medarbetarenkät för att kunna skapa sig en bild av hur medarbetarnas upplevelse under pandemin varit och vad man särskilt har känt av.

Dialog

FSG tider för 2021

Datum för nämndens mötestider behöver sättas först så vi tar dessa på nästa samverkan.

Analys av arbetsskador och tillbud

Vi har några staplar i diagrammet som sticker ut, bland annat är det när man inte vet vad man ska lägga in det som och händelsen hamnar under "annan orsak". Vi har ett gemensamt utvecklingsarbete att hjälpa våra medarbetare och chefer att kunna rubricera händelserna rätt så att vi kan få en bild av vad som är orsaken till skadan eller tillbudet och arbeta förebyggande.

Hot och våld från klient/ brukare sticker också ut, även här ser vi ett utvecklingsområde för förvaltningen. Hur kan vi arbeta förebyggande i detta arbete.

Många av dessa tillbud och skador kommer från demens och LSS.

Vi har en ganska så låg utbildningsnivå inom LSS i relation till de komplexa ärenden och individer som kunderna/brukarna är. Förvaltningen skulle behöva höja kompetensen inom verksamheten för att bättre rusta medarbetarna och därmed kunna jobba förebyggande med t ex lågaffektivt bemötande.

Ytterligare en utveckling som förvaltningen ser är att kunna lyfta vidare analysen av de arbetsskador som man ser är vanliga. Vi behöver ha en bättre struktur för hur vi som förvaltning arbetar med kompetensförsörjningen. Genom att identifiera förvaltningsövergripande behov av utbildningar, och som dessutom ska vara obligatoriska, bör kanske en viss del av budgeten för kompetensutveckling hanteras på förvaltningsledningsnivå.

Verksamheterna behöver följa upp och kvalitetssäkra sitt arbete. När man identifierar att kvalitén behöver öka så behöver verksamheterna skjuta in pengar för att skapa förutsättningar för att vända ett negativt resultat till ett positivt resultat.



Akademikerförbundet SSR lyfter att man ser i statistiken av arbetsskador att orsak nr25: Återkommande hot och våld från brukare 2-5 ggr. Man undrar hur förvaltningen jobbar med ärendet när det är återkommande från en och samma brukare. Hur jobbar man med riskbedömningarna för att ändra t ex vårt bemötande eller annat runt brukaren. I dialogen inser vi att mer av detta behöver lyftas på VSG och LSG för att få ett mer verksamhetsnära resonemang om hur man arbetar med riskbedömningar ute på boenden och i hemvården.

Rapporterar vi allt som vi ska? Facken lyfter att det tar tid att lägga in avvikelser och tillbudsrapportering och det är ont om tid för medarbetare att hinna lägga in sina avvikelser. En del medarbetare tar sig gärna till sitt fackliga ombud för att få hjälp att lägga in en LISA. Systemen är inte logiska eller lätta att hantera.

Dialog om sjukfrånvaro

Genomsnitt det gångna året är 10,6% , där 35,39% av dessa är långtidssjuka. Det är en kraftig nedgång i augusti, det kan bero på att man kämpar på som medarbetare för att underlätta på arbetsplatsen och att slippa ta in vikarier. Vi får se hur det blir till hösten och följa sjukfrånvaron över tid för att kunna göra en bättre analys.

Plan Attraktiv arbetsgivare

Detta är ett viktigt styrdokument i staden och man kan jobba med det på olika sätt. Man kan t ex göra det genom att man har olika teman som man jobbar med i samverkan. Inom Vof har vi bestämt att vi ska utveckla vår samverkansstruktur och vi skulle sätta en handlingsplan för det arbetet. I arbetet vill vi ta fram en struktur som säger vad som tas upp på respektive samverkansnivå (APT, LSG, VSG, FSG). Förvaltningen skulle vilja, tillsammans med våra fackliga parter, sätta av tid för att ha en dialog/ workshop om detta arbete. Förvaltningen föreslår att vi på nästa samverkan går igenom det stadsövergripande arbetet och efter det får alla fundera vad det innebär för oss på Vof.

Beslut:

Val av justerare för dagens protokoll

Ordförande avslutar mötet.