



Samverkansgrupp VSG Vård- och omsorgsförvaltningen, VO HSL

Datum 2024-06-04

Tid 09.00-11.00

Plats Maria Park

Kallade

Tf. Verksamhetschef LSS 3 - Lina Erlandsson
Verksamhetschef LSS 3 – Johannes Torstensson
HR-konsult - Hampus Rasmussen
Verksamhetschef LSS 4 - Sara Månsson ej närvarande
HR-konsult - Emilia Mei ej närvarande
Kommunal – Sektionsföreträdare Mevlida Hadzajlic,
Kommunal – Sektionsföreträdare Jasmine Svensson
Huvudskyddsombud - Ingela Håkansson
Huvudskyddsombud - Mari Johansson

Ordförande Lina Månsson

Sekreterare Hampus Rasmussen

Ärendelista

Information

- Slutförd rekrytering av Enhetschef
- Verksamhetschef Johannes presenterar sig själv
- Sommarbemanningen i verksamheterna
- Kommande tillsyn från Arbetsmiljöverket vid Björktrastgatan, 12 juni.
- Genomgång av öppningar av enheter och projekt i verksamheten

Dialog

- Uppföljning och analys av jan-april 2024 avseende arbetsskador och tillbud, sjukfrånvaro och övertidstimmar, se bilaga 2.

Från båda verksamheterna identifierar parterna behovet av att fortsätta arbeta med arbetsmiljöfrågor, då flera skador och tillbud inte är kategoriserade rätt eller ej angivet, trolig orsak är att anmälningsbenägenheten är större när det rör sig om skador. Parterna är överens om att det viktigaste är att arbeta med arbetsmiljön men statistiken visar på att det finns kunskapsbrister om systemet och att ärenden inte samlas runt medarbetare, chef, skyddsombud. Parterna delar uppfattningen är inte bara något ansvarig chef arbetar med, utan att det berör samtliga vid arbetsplatsen. Frågeställning att arbeta vidare med till hösten är om arbetsskador avseende hot och våld skickas iväg till arbetsmiljöverket.

I sjukfrånvaron så finns det stora skillnader mellan de olika enheterna inom respektive verksamhet. Inom LSS 3 visar trenden att den minskar generellt, korttidsfrånvaron har ökat men långtidsfrånvaron har minskat. Parterna är

ense om att oaktat var frånvaron finns i processen är vikten och framgången i rehabilitering och att återgå till arbete att dokumentera vad som genomförs.

Övertiden inom LSS 3 identifieras att flera öppningar av enheter har inneburit ökad övertid. Parterna för dialog om hantering av rörlig tid att den respekteras och inte ersätter övertid.

- **Genomförda riskbedömningar**
Genomgång av riskbedömning av LSS 3 inför sommarorganisationen där chefer täcker upp för varandra, samt organisationsskissen över den tillfälliga organisationen över sommaren tillsammans med de lokala riskbedömningar (berör LSS 4 och 12) som genomförts till den tillfälliga organisationen, se bilaga 3-6.
- **Språkkunskap**
I verksamheten när det finns bristande ordförråd bidrar detta till missförståelse och påverkar så väl arbetsmiljö och kvalitén i arbetet Inom LSS finns ett språkbud per enhet men på de mindre enheterna delas språkbudet mellan varandra. Enhetschefer kommer gå obligatorisk utbildning i språkets 5 nycklar till hösten. Förvaltningen genomför även omvärldsbevakning mot Malmö som arbetar med dessa frågor. Inom förvaltningen finns även VOF akademi som stöd för dessa frågor.
- **Arbetskläder**
Från parterna finns det en samsyn att nu när nya arbetskläder utprovas och kommer börja användas i verksamheten behöver detta utvärderas när de väl är på plats. Eftersom frågan om arbetskläder har hanterats under en lång tid finns det upplevelse att delaktigheten i valet av kläder varit låg hos medarbetare. Frågor har dykt upp från medarbetare hur det offentliga rummet ska hanteras, vid exempelvis besök där medarbetare följer med brukare på bio. Vid varje enhet behöver rutiner skapas hur klädval hanteras vid aktiviteter med brukare utifrån gällande lagstiftning.
- **Löneprocessen**
Parterna är ense om att i hela löneprocessen behöver en chef kunna förklara varför medarbetare har en viss lön och vad som förväntas för att förändra den men även att medarbetare kan förstå den individuella lönen. Det har inkommit många frågor från medarbetare till både kommunal och HR, vilket visar på behovet att arbeta med processen och dialogmodellen. Bra material finns via intranätet och HBG learns men det når inte ut. Parterna är överens om att processen löpar hela året. Gemensamma målbilden är att processen ska det leda till praktiska saker som medarbetaren kan påverka och som är till gagn för verksamheten.
- **Hantering av jour**
I verksamheten saknas tydlighet om hur jour hanteras mellan kl. 00.00 – 06.00, en tydlighet genom en rutin för att inte få tolkningar i hanteringen. Fråga hanteras till hösten, för att få samsyn och samma hantering inom hela verksamhetsområdet.

Beslut

- Arbetsgivaren återkommer med datum för samverkan via Verksamhetschef.
Från parterna är det fortfarande aktuellt med tisdagar och under förmiddagar
för att möjliggöra deltagande
- Dialog om rutin för hantering av jour hanteras till hösten



Underskriftssida

Dokumentet har skrivits under elektroniskt av en eller flera personer som är listade nedan.

Detta dokument med sin elektroniska underskrift gäller som självständig handling och uppfyller EU-krav på avancerade elektroniska underskrifter enligt eIDAS.

Varje underskrift kan valideras med en PDF-läsare med stöd för signaturvalidering (exempelvis Adobe Acrobat Reader) eller med Knowits valideringstjänst. Andra valideringstjänster kan användas förutsatt att dessa uppfyller de tekniska kraven enligt internationella standarder.

Om dokumentet skrivs ut på papper, eller om dokumentet 'skrivs ut' till ett nytt PDF-dokument, så följer inte de elektroniska underskrifterna med. Endast det elektroniskt underskrivna originaldokumentet går att validera.