



Protokoll

Samverkansgrupp FSG

Datum 2017-04-24 **Tid** 10.15-11.45 **Plats** Bredgatan rum 515

Närvarande För arbetsgivaren

Dinah Åbinger	Socialdirektör
Jenny Axelsson	HR-konsult
Martina Elofsson	HR chef
Annette Mårs	Ekonomichef

För arbetstagarorganisationen

Petra Hellberg	Akademikerförbundet SSR
Johanna Larsson	Akademikerförbundet SSR
Evert Blohmé	Akademikerförbundet SSR
Christina Gustafsson	Kommunal
Martin Sjösten	Kommunal

Kallade men inte närvarande

Kalle Pettersson	Kvalitet- och utvecklingschef
------------------	-------------------------------

Ordförande Dinah Åbinger

Sekreterare Jenny Axelsson

§1 Mötet öppnas

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

§2 Beslutsärende

Inga beslut.

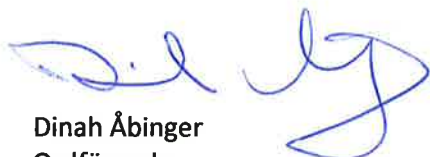
§3 Avslutning

Ordförande förklarar mötet i samverkansgruppen avslutat måndag den 24 april 2017

Vid protokollet

Jenny Axelsson

Justering



Dinah Åbinger
Ordförande



Petra Hellberg
Akademikerförbundet SSR



Christina Gustafsson
Kommunal





Samverkansgrupp FSG – Socialförvaltningen

Datum 2017-04-24

Bilaga till protokoll 4/2017

Information

Föregående mötesanteckningar - inga synpunkter.

Föredragningslista Socialnämnden april

Genomgång av ärenden enligt bilaga till kallelsen.

Nytt inom arbetsmiljö

- Nytt om Adato, systemet ska uppdateras enligt PUL, vilket kommer innebära vissa begränsningar i hur vi dokumenterar
- Erfarenhetsträff för chefer med Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen den 21/4 för genomgång av sjukfrånvaro och rehabilitering. Försäkringskassan kommer åter i höst.
- Rekrytering: Martina, Annette och Kalle jobbar på att utforma nya kravprofiler med minsta kravnivå inom HR, Ekonomi, kommunikation och digital kompetens per chefsnivå. Man ser ett behov av att öka kompetensen inom dessa områden. Man kommer även utforma arbetsprover för kandidater.

Resultat från chefsenkät samverkan

Genomgång av resultatet. 65,4% svarsfrekvens. Utifrån resultatet har arbetsgruppen ett förslag:

- Att utforma ett utbildningspaket för chefer på grundläggande nivå
- Att få in arbetsmiljöombud i kompetenstrappan, relaterat till medarbetarplanen

Utredning om deltidsanställda gå upp i heltid

Arbetsgivaren har fått i uppdrag av nämnden att ta reda på hur många deltidsanställda som skulle vara intresserade av att gå upp i heltid. Vad skulle det kosta, vad skulle det innebära för arbetsmiljö? Man har lagt ut frågan till cheferna, som frågar sin personal. Mer info följer efter att man fått underlag från cheferna.

Överföra LSS verksamhet från SOF till VOF

Uppdrag från KF. Man ser nu över möjligheterna inom berörda förvaltningar och resultatet kommer att tas upp i maj. Man ser bland annat över vad en övergång innebär för brukarna.

Förvaltningsövergripande rutin för säkerhet och trygghet

Rutinen ses nu över med ledning av Angelina Pavlova. Presentation av reviderad rutin tas upp på nästa FSG. Vi bjuder in Angelina att presentera.

Dialog

Utbildningspaket i samverkan för chefer

Arbetsgruppen föreslår att man skapar en grundläggande utbildning för chefer där arbetsmiljöombuden är delaktiga. Fokus kommer vara att tydliggöra vad arbetsmiljöansvaret innebär och hur kan vi samarbeta med arbetsmiljöombud? Vad är samverkan och vad ska upp i samverkan? Kommunikationsflödet APT-VSG/FSG-APT. Ta upp goda exempel att lära sig av. Arbetsgruppen återkommer med mer info vid nästa FSG.

Förvaltningsövergripande åtgärder MU 2016

Genomgång av de olika VO aktiviteterna med förslag till åtgärder på förvaltningsnivå. Förslag till åtgärder på förvaltningsnivå ska först beslutas i ledningsgruppen innan de kan kommuniceras till förvaltningen.

Brukarmedverkan vid rekrytering, uppföljning pilot

Genomgång av utvecklingsgruppen i staden som tittar på brukarmedverkan. Gruppen består av representanter från SOF, AMF och invånare/brukare. Syfte är att samskapa mellan klienter och medarbetare för att få bättre sociala tjänster. Inom rekrytering vill man ta reda på hur vi säkerställer att vi väljer de kandidater som är bäst lämpade för vår verksamhet? Hur tänker utvecklare, brukare och AMF? Ska brukare vara delaktiga t ex vid utformandet av kravprofilen? Var är vi nu? Från vision till aktion – detta är ett test, vi måste undersöka vad det ger för mervärde. Varje steg utvärderas och den enskilde chefen avgör om den vill nyttja brukarmedverkan i rekrytering. Det måste vara tydligt i kommunikationen till cheferna. Maria Lind på Vuxen är först ut att testa. Vill man som chef testa på brukarmedverkan får man stöd av HR och utvecklarna. Akademikerförbundet SSR menar att fokus bör läggas på brukarinflytande i kontakt med dem som faktiskt finns på arbetsplatsen, bemötandet från befintliga medarbetare. I stället för att man har dialogen i kravprofilen, bör den finnas med dem som redan finns i organisationen.

Uppföljning av omflytt på Bredgatan

Alla verksamheter har fått i uppdrag att riskbedöma sin egen flytt. HR tar fram stödfrågor som chefen kan använda vid riskbedömning. Har man inget arbetsmiljöombud tar man hjälp av arbetsgruppen i riskbedömningen.



Flytt av tematräff den 30/5

Nytt förslag 31/5 kl. 15.00-16.30. Förslaget beviljas.

Förslag tema: bjuda in arbetsmiljöombuden för att öppna upp för diskussion om samarbete inom samverkan.

Beslut

Inga beslut.



