



# Protokoll

**Samverkansgrupp** VSG- Socialf&Rvaltningen

**Datum** 2017-03-27      **Tid** 08:30- 10:00    **Plats** Bredgatan 17

**N&Rvarande      F&R arbetsgivaren**

|                             |                                                |
|-----------------------------|------------------------------------------------|
| Bengt Andersson             | Verksamhetschef                                |
| Jessica Nordenvall          | Verksamhetschef                                |
| Lars Elowson                | Verksamhetschef                                |
| Elisabeth Svanberg Eriksson | Enhetschef BUF/ ist&Rllet f&R Madeleine Peyron |
| Kristina Wallin             | HR konsult                                     |

**F&R arbetstagarorganisationen**

|                     |                        |
|---------------------|------------------------|
| Petra Hellberg      | Akademikerf&RbundetSSR |
| Cecilia Cederstr&Rm | Akademikerf&RbundetSSR |

**Kallade men inte n&Rvarande**

|                      |                        |
|----------------------|------------------------|
| Madeleine Peyron     | Verksamhetschef        |
| Martin Sj&Rsten      | Kommunal               |
| Christina Gustafsson | Kommunal               |
| Johanna Larsson      | Akademikerf&RbundetSSR |
| Evert Blohm&E        | Akademikerf&RbundetSSR |

**Ordf&Rrande** Lars Elowson

**Sekreterare** Kristina Wallin

## § 1 M&Rtet &Rppnas

Ordf&Rrande h&Rlsade v&Rlkommen och &Rppnade m&Rtet som f&Rljdes av information och dialog enligt bilagda minnesanteckningar.

## **§2 Beslut**

Inga beslut

## **§3 Avslut**

Ordf&Rrande f&Rklarade m&Rtet i samverkansgruppen avslutat m&Rndag den 27 mars 2017

**Vid protokollet**



Kristina Wallin  
HR konsult

**Justering**



Lars Elowson  
Verksamhetschef



Petra Hellberg  
Akademikerförbundet SSR



Christina Gustafsson  
Kommunal





## **Samverkansgrupp VSG- Socialförvaltningen**

**Datum 2017-03-27**

### **Bilaga till protokoll 3/2017**

#### **Information**

**Föregående protokoll-** inget att anmärka

#### **Uppdatering från Ensamkommande**

Migrationsverket ha släppt åldersfrågan till rättsmedicinalverket. De som redan är kallade till för åldersbedömning kommer att göra dessa. De som är kvar inom våra HVB hem och som fyller 18 år lämnas över till migrationsverket. Det är fortfarande mycket oro för den enskilde ungdomen. Vi har blivit tilldelade 292 platser från migrationsverket till och med siste mars. Det nya ersättningsystemet kommer att gälla från juni 2017. Den nya ersättningen är lägre så vi måste räkna på vad det innebär för oss. Nytt är också att ungdomarna måste vara i studier för att vi ska kunna hämta in ersättningen för ungdomen.

Regeringen har lagt fram ett förslag om tillfälligt uppehållstillstånd, TUT, kopplat till gymnasiestudier. Om förslaget tas kommer vi att behöva sätta ihop en tvärsektoriell arbetsgrupp för att möta och anpassa verksamheten utifrån nya förutsättningar.

Vi har haft en tillfällig tjänst som sakkunnig i vårt utredningsteam och den tjänsten kommer att förlängas ca 2 månader. Sedan ska det utvärderas och vi ska se över hur vi kommer att strukturera organisationen framöver. Om vi satsar på tjänsten som en permanent lösning så kommer tjänsten att utannonseras.

Sektionschefen på HVB hemmet Gåsebäck har slutat och vi kommer att se över arbetet på HVB hemmet och göra en behovsanalys och sen utannonsera om tjänsten.

#### **Dialog**

#### **Handlingsplaner för MU**

##### **GER**

Vi har en stabil verksamhet med goda resultat på MU. Vi kommer att jobba vidare med att utveckla medarbetarsamtalen och ha en kontinuerlig uppföljning för att se till att medarbetaren kan koppla sin medarbetarplan till sitt arbete i vardagen. Vi ska fortsätta jobba med god löneutveckling och interna karriärmöjligheter samt satsningar på utbildningar. Vi kommer att tydliggöra vårt arbete med styrning genom att jobba med uppföljning av våra styrkort på enhets- och verksamhetsnivå.

##### **VUX**

Ledarskapet är en fråga som är gemensamt för många av våra verksamheter, vi satsar mycket på att stärka ledarskapet. Vi ser att medarbetarsamtalen är något

vi måste jobba vidare med och skapa en tydligare koppling för medarbetaren. Det ska vara en punkt på APT och vi ska gå igenom formerna för det på ledningsgruppens APT. Vi kommer att ha en dialog om kränkande särbehandling så alla chefer känner sig trygga i hur vi arbetar med detta och sen kan ta det med sig egna arbetsgrupper. Struktur är ett annat gemensamt område, vilka möten har vi, varför har vi de? Vi ska koppla ihop strukturen med styrningen så att man bättre kan förstå målen med sin verksamhet.

Facket tycker att planen för MU låter bra och ser framemot att det ska bli en bättre tydlighet inom Vuxens verksamhet. Man frågar hur Vuxen ser på arbetsbelastningen. Vi kommer inom vuxenverksamheten att fortsätta arbetet med fyrfältaren och jobba systematiskt med den psykosociala arbetsmiljön, enligt årsklockan och den nya AFS:en. Vi anser att det är mycket bättre stabilitet nu när vi har full bemanning inom utredningsenheten och att vi har tillsatt ytterligare en sakkunnig.

#### **ESK**

Det är verksamhetens första MU och vi hade ett mycket gott resultat med ett HME på 82 på hela verksamheten. Motivationen är mycket hög och även om vi fått lite lägre på ledarskapet så ligger vi ändå där väldigt högt i jmf med förvaltningen. Den fråga som blivit tydlig i MU är att man som medarbetare undrar vad det är som styr verksamheten. Våra mål blir att jobbar vidare med styrningen och trätta ner förvaltningens mål på vår verksamhet och till respektive sektion. Vi ska se till att alla medarbetare har en medarbetarplan som är tydligt kopplad till verksamhetens bedömningsgrunder.

#### **BUF**

Vi kan se en klar förbättring från förra årets MU men det är väldigt varierande inom de olika enheterna. Våra planerade aktiviteter är möteskartläggning, vad har vi har för möten och har vi den bästa strukturen? Vi ser över mötena dels för att minska stress och för att värdesätta vår tid. Vi vill vara mer tillgängliga för de vi finns till för. Vi behöver jobba med styrkorten och hålla dem levande i vardagen, göra de begripliga för medarbetaren och prata konkret med vilka aktiviteter som vi gör och om allt bra som vi redan gör idag. Vi ska bli bättre på att återkoppla på APT. Medarbetarplaner är också ett utvecklingsområde där vi ska bli bättre på att göra det begripligt. Delaktighet och kommunikation är också ett utvecklingsområde där vi vill säkerställa att all info från arbetsgrupperna och ledningsgruppen kommuniceras och skapar en delaktighet. Ekonomi, mål och styrning ska bli mer transparent i verksamhetsområdet.

#### **Webbenkät årlig uppföljning av samverkan**

Vi fyller gemensamt i samverkansenkäten

#### **Flytt av Boendeteam och Träningslägenheterna**



Boendeteamet ska byta lokaler och alla teamen ska sitta tillsammans på Guldsmidsgatan. Feelgood har varit där och tittat på lokalerna. Målet är att vi ska jobba enligt bostad först metoden. Fördelen är att sektionschefen har bättre förutsättningar att vara en närvarande chef. Riskbedömningen är gjord. Det kommer att bli en resursöverföring från VOF som vi kommer att lägga på samordnartjänsten.

#### **Omvandling av husmorstjänst till samordnare på Villan**

Förra våren hade vi hög personalomsättning samtidigt som sektionschefen gick på en tidigarelagd föräldraledighet och vår husmor sa upp sig. Eftersom den Tf Sektionschefen var väldigt ny i sin roll så ombads en erfaren medarbetare om att vara samordnare för boendet. Efter en utvärdering känner hela arbetsgruppen och ledningen att det finns fördelar med att istället för att rekrytera en husmor så tillsätter vi tjänsten som samordnare permanent. Matbeställningen har vi istället valt att lägga på en behandlingsassistent som då fått utökad sysselsättning från 90 % till 100 %.

Facket tycker att det låter rimligt och arbetsgivaren kommer att kalla de fackliga till ett kortare möte mellan VSG träffarna för att fatta ett beslut.

#### **Beslut**

Inga beslut



