



Protokoll

Samverkansgrupp VSG- Socialförvaltningen

Datum 2018-08-27

Tid 08:30- 10:00

Plats Bredgatan 17, rum 515

Närvarande För arbetsgivaren

Madeleine Peyron	Verksamhetschef
Jessica Nordenvall	Verksamhetschef
Jessica Granqvist	Verksamhetschef
Alma Begic	Enhetschef
Kristina Lembke	Sektionschef
Kristina Wallin	HR konsult

För arbetstagarorganisationen

Linda Karlsson	Akademikerförbundet SSR
Petra Hellberg	Akademikerförbundet SSR
Cecilia Cederström	Akademikerförbundet SSR
Emma Strömsten	Akademikerförbundet SSR
Eva Breiner	Kommunal
Christina Gustafsson	Kommunal

Kallade men inte närvarande

Evert Blohmé	Akademikerförbundet SSR
--------------	-------------------------

Ordförande Madeleine Peyron och Jessica Granqvist

Sekreterare Kristina Wallin

§1 Mötet öppnas

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

§2 Beslut

Inga beslut

§3 Avslut

Ordförande förklarade mötet i samverkansgruppen avslutat måndag den 27 augusti 2018

Vid protokollet

Kristina Wallin
HR konsult

Justering


Jessica Granquist
Verksamhetschef


Petra Hellberg
Akademikerförbundet SSR


Eva Breiner
Kommunal





Samverkansgrupp VSG- Socialförvaltningen

Datum 2018-08-27

Bilaga till protokoll 8/2018

Information

Föregående protokoll- inget att anmärka

Uppdatering chefsrekryteringar

BUF- Vi har sektionschefstjänster utannonserade, två på UU, ersättare finns på plats under rekrytering. Annonser ligger ute till 2/9. Vi har även ett föräldravikariat som sektionschef på Villan utannonseras även den till den 2/9.
Vuxen- annons omgång två för sektionschef till Stödboendeenheten eftersom vi inte hittade det vi sökte efter. Inom kort kommer annonser ut om två sektionschefer i den nybildade enheten för Öppenvårdsinsatser.

De fackliga vill föra med att vi behöver fortsätta att stämma av med intervjudiderna med de fackliga representanterna i god tid och att vi hela tiden optimerar intervjuschemat så att inte de fackliga får "håltime" i intervjuschemat.

Enskilda överenskommelser FRI

FRI startades 2016 för att kunna möta upp behovet på hemmaplanslösningar för våra familjer. Det var svårt att rekrytera till dessa tjänster då det är mycket varierande arbetstider. För att kunna rekrytera in rätt kompetens så gjorde dåvarande HR chef tillsammans med dåvarande Enhetschef ett särskilt avtal. Nu vill vi att detta ska vara ett hållbart avtal som vi nu har satt samman i samråd med avtalsexperter på HR avd på SLF. Detta avtal är ingått som en enskild överenskommelse med respektive medarbetare och det är gjort riskbedömningar.

Dialog

Avstämning aktivitetsplaner från medarbetarenkäten

GER- Generellt sett så var vårt resultat bra och vi hade ett högt resultat på HME. Men kommunikation och återkoppling är det som vi haft som fokus att jobba vidare med och bli bättre på. I en del enheter har vi behövt jobba med ledarskapet. Vi har tittat på de enheter som fått högt på ledarskap och lyft fram framgångsfaktorerna där.

Vuxen- Vi har jobbat mycket med arbetsmiljön, vi har mycket LISor och det fortsätter men det viktigaste är att vi jobbar med det och att alla vet när och hur man gör en LISA. Vi jobbar för en bättre samverkan med regionen och polisen för att kunna hantera den tuffa arbetsmiljö som vi har inom särskilt LSS verksamheten. En stor fråga för oss inom Vuxen är arbetsbelastningen. Vi kommer

att ha en arbetsgrupp bestående av medarbetare från alla delar i verksamheten som ska få tänka till kring vår arbetsbelastning. SSR vill att verksamheten jobbar vidare med de insatser och det arbete som man har gjort så att inte allt börjar om igen varje år, man behöver vara tydlig med vad det är i vardagen som man jobbar med och som är kopplat till medarbetarundersökningen så att man skapar en förståelse och ett sammanhang för medarbetarna. Vi behöver jobba vidare fackliga organisationerna och HR tillsammans och fortsätta arbetet om samverkan och att ta oss ut i grupperna så att alla har samma förutsättningar.

Ledarskapet är något som Vuxen jobbat vidare med, vi har gjort en del förändringar inom verksamheten och hittat "rätt man på rätt plats" och då kan vi jobba vidare med de styrkor som man har på rätt uppdrag.

Vi har jobbat vidare med rönkningsfrågan- som skapar en dålig arbetsmiljö för medarbetarna som måste vistas i de lägenheter där brukaren röker. De fackliga önskar att förvaltningen tar med sig frågan inför nybyggnationer att tänka in detta när man ska ha nya boenden eller om boende flyttar till nya lokaler.

Vi har även inom verksamheten jobbat med olika Teamkontrakt för att komma vidare i en del arbetsgrupper.

BUF- En av våra punkter var att jobba vidare med kompetensförsörjning, den största utmaningen är på chefstjänster och av medarbetare på Villan. På Villan handlar det främst om att det är tjänster på 90 %. Frågan är med till budgeten 2019 för att räkna på vad det skulle innebära att verksamheten att fyller upp tjänsterna till 100 %.

Det som vi lyckats väl med är våra teamtider där arbetslagen får prata sig samman och fokusera på vad som är bra och även enskilda och gruppgenomgångar av ärenden fungerar väl.

Vi kommer att satsa på att stärka den nya ledningsgruppen.

Grupputveckling i teamen har sett olika ut och man har anpassat efter de behov som man haft. Insatsen för arbetsmiljön har vi gjort lika över hela verksamheten och vi jobbar överlag mer med arbetsmiljön idag. Men vi behöver följa upp detta så att vi vet att vi är på rätt väg.

På verksamhetsdagarna plockar vi upp punkterna från medarbetarenkäten så att medarbetaren känner igen det som vi jobbar med. Vi fortsätter vårt arbete med stress, hur kan jag jobba på ett smart sätt för att inte uppleva stress? Vi kommer att ha ett samarbete med Feelgood i detta arbete och den insatsen måste kontinuerligt följas upp.

I ett samarbete med Lunds Universitet kommer vi att se över hur vi implementerar och jobbar vidare med de kunskaper som vi tar med oss från utbildningsinsatser.

Fysisk arbetsmiljöromd & Riskbedömning av nyöppnade Karlsgatan som SoL boende

Detta är en ny typ av boende för vår SoL verksamhet när vi går in i att ha ett stödboende. Vi har gjort en fysisk riskbedömning inför öppnandet av boendet. Det mesta som har varit hinder inför öppningen har löst sig sedan vår nya fastighets- och säkerhetschef började och larm och andra uppkomna frågor har hanterats. Det kommer att vara plats för nio boende/ brukare i stödboendet.



Tidigare var dessa lokaler utdömda för LSS verksamhet utifrån de behov som de klienter/brukare har. Men för SoL finns det inte samma krav och boendet passar för målgruppen.

SSR vill föra med till arbetsgivaren att vi behöver bli bättre på att föra vidare viktig information om klienten för att säkerställa att man tar hand om klienten på bästa sätt och att vi har ett säkerhetstänk som är lika för alla.

Beslut

Inga beslut



