



Minnesanteckningar från samverkansgrupp FSG/VSG – Socialförvaltningen den 25 mars 2019

Bilaga till protokoll 3/2019

Information:

Föregående mötesanteckningar

Inget att anmärka.

Föredragningslistan Socialnämnden mars

Vi går igenom föredragningslistan.

Månadsrapport februari

Informationspunkten att presentera föregående månadsrapport kommer inte hinna sammanställas färdigt till ett FSG/VSG möte. Samverkansgruppen anser att punkten behöver förändras.

Nytt inom arbetsmiljö

Arbetsmiljöverket har bestämt att fokusera extra på specifika verksamheter under en period. Exempelvis under 2018 var HVB-hem inom Ensamkommande ett fokusområde, vilket bland annat renderade i besök på Kristianstadsgatan och Fredagsgatan.

Arbetsmiljöverket kommer under 2019 ändra sitt fokus till nämnders arbetsmiljöarbete och deras uppföljning av förvaltningens arbetsmiljöarbete.

Uppdatering chefsrekryteringar

BUF har sedan föregående möte gjort klart med att Chris Lindell blir permanent lösning som sektionschef för Familjehem Team 1 samt att Anette Edwardson har påbörjat sin tjänst som enhetschef för Familjehem. Dessutom pågår en rekrytering av sektionschef till Team Centrum 3 då nuvarande sektionschef, Angelina Pavalova, ska hädanefter enbart ansvara för Krimteamet.

De fackliga representanterna efterfrågar att utformandet och planerandet av chefsrekryteringar ska ske i ett tidigare stadie, bland annat gäller det framförhållning av

intervjutider. Vid olika tillfällen har intervjutiderna kommit till känna tätt inpå intervjutillfället, vilket komplicerar de fackliga representanternas möjlighet att medverka då de har andra åtaganden planerade i kalendern. Arbetsgivaren tar detta till sig och ska se till att man är mer proaktiv i arbetet och involverar de fackliga så tidigt som möjligt.

Metodstödjare, Vuxen

Verksamheten Vuxen kan se i ändringen av samordnare till metodstödjare att det är svårt att kombinera administration med metodstöd. Det upplevs bland annat en risk att deras arbetstid kan bestå av mer administration än metodstöd. Därför har medarbetare och chefer kommit fram till att bli tre metodstödjare och två medarbetare med administration och behandlingsarbete. Syftet med metodstödjare blir att fungera som ett pedagogiskt stöd, såväl operativt som strategiskt. Metodstödjarna ska arbeta utifrån omvärldsanalyser med syfte att utveckla våra nuvarande metoder, men även implementera nya. Tanken är även att varje metodstödjare ska ha specialistkunskap inom en specifik metod och ansvara för att kompetensöverföra till såväl de andra metodstödjarna som verksamheten. Dessutom ska metodstödjarna säkerställa de arbetsprocesser som är kopplade till berörda metoder som exempelvis MI. Förslaget är att två metodstödjare ska finnas inom Stödboendeenheten, två inom SoL-boendena samt en inom Stöd och behandling. Detta förslag till förändring har riskbedömts med verksamhetschef, sektionschef, HR och medarbetare. Men ansvariga chefer har även utgått från hur metodstödjarna inom SoL-boendena arbetar idag. Risker som identifierats är till exempel oro bland medarbetarna gällande arbetsfördelning av administrativa arbetsuppgifter till fler medarbetare än tidigare. Främst då det kommer finnas fler sällananvändare i olika system. Ansvariga för förändringen kommer löpande arbeta med den genomförda riskanalysen samt återkomma till samverkansgruppen för att diskutera det ytterligare i dialog.

Organisering/lokalisering av Föräldrastödsprojekt

November 2018 beslutade Socialnämnden om införa ett riktat stöd till föräldrar vars barn riskerar att omhändertas eller är placerade. Uppdraget innebär exempelvis att hjälpa en nybildad föräldraförening att bygga upp deras arbetsprocesser, informera och sprida kunskap om projektet samt nätverka med olika aktörer. Detta projekt kommer pågå under två års tid och under slutet av 2019 kommer en avstämning genomföras. Arbetsgivaren har genomfört en analys med berörda parter om vart projektet ska läggas inom förvaltningen, vilket resulterade i att den kommer förläggas inom arbetsgruppen Tidiga insatser. En anledning till dess placering är att arbetsgivaren och berörda parter ser fördelen att sitta nära Dynamis och Familjehusen. Arbetsgivaren har genomfört en riskbedömning gällande att placera Föräldrastödsprojektet i samma lokaler som de



andra arbetsgrupperna. Bland annat anser berörda medarbetare samt arbetsgivaren att lokalen inte är tillräckligt stor för de arbetsgrupper som finns idag och att placera ytterligare en medarbetare i lokalerna inte är att rekommendera. Därav undersöker arbetsgivaren om det finns andra lokaler i nära anslutning samt att det pågår en dialog för att finna en lösning inom de befintliga lokalerna. De fackliga representanterna är överens om att samarbete ska ske till största möjliga utsträckning, men att det finns gränser gällande vad som är möjligt. Arbetsgivaren berättar att projektledare för Föräldrastödsprojektet är tillsatt.

Dialog:

Årsrapport 2018 Feelgood

Summering från årsrapporten 2018 är att andelen efterföljande insatser är större än förebyggande insatser inom förvaltningen. Från föregående år har verksamhetsområde Vuxen ökat sina främjande och förebyggande insatser. Bland annat har en utbildning inom Basal kroppskännedom genomförts.

Förvaltningen behöver dock undersöka vilka anledningar som ligger till grund dels för de sent avbokade besök som gjorts, men även de besök där medarbetare inte kommit till besöket. Därefter vill arbetsgivaren också uppmärksamma att andra att andra förebyggande och främjande insatser görs utöver det som man tar hjälp från Feelgood.

De fackliga företrädena undrar hur de missade besöken registreras i rapporten. Det framgår inte om det läggs under kolumnen främjande, förebyggande eller efterföljande. HR-enheten tar med sig frågan och undersöker vart och om det är möjligt att redovisas.

Uppföljning arbetsskador och tillbud

Gemensamma resurser har totalt tre LISA-anmälningar under perioden 1 december 2018 till den 28 februari 2019. Bland annat handlar det om hot vid klientärenden samt att en medarbetare föll.

Under samma period gjordes åtta LISA-anmälningar inom Barn, unga och familj. Bland annat anmälningarna kopplade till våld och hot från klienter eller klienters anhöriga. Det förekommer även ärenden kopplat till konflikt mellan medarbetare. Handlingsplaner och kontakt med företagshälsovård är upprättade. Även ett tillbud registrerades gällande tankning av gasdrivna fordon, vilket har resulterat i en ny rutin.

Inom verksamhetsområde Vuxen gjordes 21 LISA-anmälningarna under berörd period. Även inom Vuxen finns anmälningar kopplade till hot och våld från klienter. Arbetet med kompetenshöjande insatser är en del av lösningen för att kunna förebygga förekomsten av hot och våld situationer.



Säkerheten och användningen av väktare på arbetsplatsen Kronan diskuterades inom samverkansgruppen. Arbetsgivaren berättar att ett arbete pågår att finna nya lokaler med syftet att kunna lämna Kronans lokaler.

De fackliga representanterna efterfrågar att undersöka andelen LISA-anmälningar och dess förekomst under en längre period än tre månader, exempelvis under ett halv- eller helår. Detta för att kunna fördjupa sig ytterligare inom vilka tendenser som finns övergripande inom förvaltningen och varje verksamhetsområde, men även för att underlätta skapandet av förslag till övergripande insatser.

Chefer i beredskap

Under sommaren 2018 arbetade förvaltningens chefer med hur de tillsammans kan tillgodose förvaltningens behov av chefer utanför kontorstid. Det presenterades två förslag, ett för chefer inom myndighetsutövning och ett för chefer inom boenden. Det beslutades att testa förslaget där enhetschefer, sektionschefer inom BUF och Mottagningsenheten roterade som beredskap i förhållande till myndighetsutövning. Anledningen till varför beredskap inom våra boenden inte testades är att cheferna upplever sig sakna kompetens inom specifika boenden, vilket de anser som betydande för att klara uppdraget. Innan chefer i beredskap påbörjades inom myndighetsutövningen genomfördes en gemensam riskbedömning med förvaltningens chefer. Till exempel resulterade den i att det skulle vara frivilligt som chef att ha beredskap eller inte. Tidigare var det var det sex chefer inom myndighetsutövning som hade beredskap. Men till sommaren 2018 behövdes antalet fyllas på, vilket gjorde att det från och med hösten 2018 varit sju till nio chefer som haft beredskap. Under januari 2019 har en ny genomgång av chef i beredskap genomförts och generell anser de flesta att det fungerar bra. Dock upplevs ett behov att justera hur det kan bli än mer frivilligt och flexibelt att skapa beredskapsschemat. Dessutom har det varit svårt att finna frivilliga som vill arbeta storhelger, något som arbetsgruppen och berörda chefer behöver arbeta vidare med. De chefer som haft beredskap anser även att nio chefer är ett tillräckligt stort antal så att de varken har beredskapen för ofta eller för sällan. Socialdirektören kommer även ta med sig frågan om beredskap på boende till Förvaltningsledningsgruppen.

Planeringsförutsättning för nästkommande år/ Mål och ekonomi 2020

Till budgeten 2020 har såväl en demografisk uppräknings som kostnadsuppräknings gjorts, dock är det en låg uppräknings i jämförelse med tidigare år. Dessutom kommer det tillkomma nya kostnadskrävande lagkrav, inflöden av ärende förväntas öka samt kostnadsökningar av löner kommer även ske. Därför krävs det nya angreppssätt inom förvaltningen. Vidare behöver förvaltningen fortsätta arbetet med att effektivisera och identifiera potentiella förändringar som gynnar det ekonomiska resultatet.

De fackliga företrädarna anser att det är problematiskt att uppräknings i budgeten inte är högre då nya lagkrav kommer innebära nya kostnader för förvaltningen.

Då bifogat material tillades sent till mötet samt att punkten låg under dialog så togs inget beslut i samverkansgruppen om Mål och Ekonomi 2020. Denna punkt återupptas under en ny MBL-tid.

Handlingsplaner efter MU 2018 – Kolla PP

Resultatet för medarbetarundersökningen 2018 inom BUF påvisade en viss sänkning av HME-indexet, framför allt gällande styrning, vilket uppmättes både på chef- och medarbetarnivå. Utifrån resultatet har cheferna enskilt och gemensamt arbetat fram handlingsplaner samt material för att tydliggöra styrningen. Det kommer genomföras olika typer av gruppaktiviteter kopplat till styrningen under 2019. Vidare kommer varje enhet arbeta med deras respektive APT och dess utformning, men även lyfta frågor kring kränkande särbehandling. Ett annat fokusområde under året kommer vara delaktighet och medarbetarskapet, främst kopplat till den nya tillitsbaserade styrningen. Under året kommer cheferna rustas med kunskaper om det tillitsbaserade ledarskapet och dess styrning.

Gemensamma resurser har efter medarbetarundersökningen 2018 valt att fokusera på anledningar till deras höga HME-index, men även varför HME-indexet gällande styrning sjunkit sedan föregående år. Det som bland annat diskuterats är att det finns en hög motivation inom arbetsgrupperna. Främst då medarbetarna upplever att de gör skillnad för verksamheten och kan påverka. Det som efterfrågas till förbättring är att medarbetarna efterfrågar att cheferna gör egna uttalanden om information som kommer från ledningsgrupper eller högre instanser inom staden. Framför allt gäller det hur gruppen påverkas av informationen och eventuella förändringar.

Genomgången av handlingsplan efter medarbetarundersökningen 2018 gällande Vuxen flyttas till nästa FSG/VSG.

Flytta psykosocial arbetsmiljörom i årsklockan

Verksamhetens chefer efterfrågar att flytta den psykosociala arbetsmiljöromen till hösten istället för under våren enligt årsklockan för systematiskt arbetsmiljöarbete. Anledningen är att denna punkt kommer tätt inpå handlingsplanerna efter medarbetarundersökningen. En psykosocial arbetsmiljörom under hösten hade varit ett bra tillvägagångssätt att följa upp de insatser som görs på våren i samband med upprättandet av handlingsplaner efter medarbetarundersökningen. Denna punkt tar samverkansgruppen med sig till nästa FSG/VSG för att kunna genomföra ett beslut.

Beslut:

Ordförande avslutar mötet.

Cecilia Cederström justerar protokollet för Akademikerförbundet SSR, Mounir Mansour för Kommunal och Dinah Åbinger för arbetsgivaren.