



Minnesanteckningar från samverkansgrupp FSG/VSG – Socialförvaltningen den 29 april 2019

Bilaga till protokoll 4/2019

Information:

Föregående mötesanteckningar

Inget att anmärka.

Föredragningslistan Socialnämnden april

Vi går igenom föredragningslistan.

Månadsrapport mars

Samverkansgruppen vill fortsätta ha med denna punkt under FSG/VSG, även fast den inte är fastställd när mötet äger rum. Däremot kommer månadsrapporten publiceras på grupparbetsplatsen när den slutförd.

Prognosen är fortsatt att verksamheten går minus en miljon kronor. Förändringar från tidigare är att prognosen 2019 för verksamhetsområde Vuxen har ändrats från minus en miljon kronor till minus två miljoner kronor. Därefter har administrationens prognos för 2019 ändrats från en miljon kronor plus till två miljoner kronor plus.

Nytt inom arbetsmiljö

Inget att rapportera.

Uppdatering chefsrekryteringar

Inom Barn, unga och familjs enhet Utredning och uppföljning ska förändringar ske bland sektionscheferna. Angelina Lazarova ska enbart ansvara för Krimteamet och därav uppstår en vakans inom ett av centrumteamen. Se bifogat protokoll för mer information.

Fastighets- och säkerhetsansvarige Zeljko Pavlovic kommer den 31 maj avsluta sin tjänst på Socialförvaltningen. Arbetsgivaren har påbörjat annonseringen efter en ny ersättare.

Ett arbete pågår även att finna en tillförordnad Fastighets- och säkerhetsansvarig tills en ordinarie ersättare är på plats.

Minna Loveng, sektionschef på G8 Vuxenverksamheten, kommer sluta på Socialförvaltningen. Enhetschefen för stödboendeenheten har valt att avvakta med tillsättning och kommer ansvara för arbetsgruppen tills vidare.

Riskbedömning Resursöverföring

Resursöverföringen av klienter från Vård och omsorgsförvaltningen till SoL-boendena skedde den andra april i år. SoL-verksamheten har följt upp den riskbedömning som gjordes inför fastställandet av resursöverföringen och uppdaterat den. Från revideringen har det bland annat uppmärksammats att; Resursöverföringen är genomförd samt rekryteringar har genomförts, men det är för tidigt att klargöra om resurserna räcker till och man behöver följa upp schemalaggningsen. Det är högre fysisk belastning, främst på Maria SoL där äldre klienter finns. Dock finns det tillgång till liftar och dubbelbemanning. Rökning hos klienter är ett kvarstående problem som verksamheten fortsatt arbetar med. Genom hjälp från Fastighets- och säkerhetsansvarig har verksamheten sett över det befintliga larmsystemet och rutiner och valt att ha kvar samma som tidigare. Till sist köper de mindre SoL boendena in nattjänster från Vård och omsorgsförvaltningen, vilket fungerar bra och bedöms som mer kostnadseffektivt.

Samverkansgruppen är enig om att tidpunkterna för när åtgärderna ska utföras behöver tydliggöras.

Arbetsmiljöverket Kristianstadsgatan

Den 6:e december 2019 genomfördes en arbetsmiljöinspektion på Kristianstadsgatan, vilket är grunden till de riskbedömningar som har genomförts. Bland annat efterfrågades uppdatering av rutiner gällande hantering av hot på sociala medier, resor i tjänst med klient samt att säkerhetsdatablad över kemiska produkter skulle sättas upp. Efter inspektionen har rutiner uppdaterats och blivit mer anpassade till Kristianstadsgatans verksamhet. Därefter har riskbedömningar genomförts inom bland annat hot och våld samt trafiksäkerhet. I början på april gjordes ett återbesök av Arbetsmiljöverket på Kristianstadsgatan där genomförda förändringar diskuterades samt feedback inför framtiden presenterades. Den 15 april meddelade Arbetsmiljöverket att de avslutar ärendet och bedömer att Kristianstadsgatan uppfyller de ställda krav som har angivits.

Riskbedömning Utredning och Uppföljning Team 1, VO: Barn, unga och familj

Team 1 arbetar med ärende gällande barn utan vårdnadshavare, vilken har arbetsletts av Anne Larsson. Teamet kommer att brytas upp under hösten, vilket ligger till grund för att en riskbedömning har genomförts. Verksamheten har påbörjat planeringen för att

flytta de medarbetare som tillhör teamet in i ordinarie verksamhet. Detta har också inneburit att planera för vilka ärenden som kommer följa med, inte följa med och vilka vårdbehov som kommer finnas i framtiden. Utifrån riskbedömningar har en del risker och farhågor om arbetsfördelningen och att komma in i ett nytt team identifierats, däribland hur medarbetarna ska hantera och få stöd i förflyttningen till ett nytt team och nya arbetsuppgifter kombinerat med de tidigare arbetsuppgifter som kvarstår. Somliga av medarbetarna har redan börjat bekanta sig med sitt nya team. Planeringen om vart samtliga ska placeras är nu klart. Det handlar om sex olika medarbetare som kommer placeras i sex olika team, vilket är princip en per team. En utmaning som identifierats är att säkerställa att berörda medarbetare har kompetens, både som individ och i teamet, att hantera ärenden de inte har haft tidigare. Därav har såväl en planerings gjort för individen, men även för de olika teamen. Dessutom kommer Anne Larsson finnas kvar under hösten för att stödja i olika frågor under övergången. Innan medarbetarna började placeras ut genomfördes samtal om vilka frågor de är bekvämast att arbeta med. Därtill var det en dialog med berörda chefer om vart medarbetaren ansågs matchas bäst in.

Ansökan TLO

Under 2017 gjorde vi en första TLO-ansökan på 950 000 kr. Just nu pågår ett arbete med att återsöka de utbildningsinsatser som har genomförts.

Det har gjorts en ny ansökan nu, ansökan 2, på totalt 1,4 miljoner kronor för bland annat nya utbildningar. Problematiken är dock att staden har ansökt om mer än de 5 miljoner kronor som fanns till stadens förfogande. Vid ansökan 2, ansökte Socialförvaltningen senare än några av de andra förvaltningarna. Detta innebär, att trots förvaltningen fått godkänt för de insatser förvaltningen ansökte om i ansökan 2, finns inga medel kvar att använda för ansökan 2. Därav har HR-chef för Socialförvaltningen efterfrågat att SLF och stadens HR-direktör ska se över vilka processer som är igång kopplat till tidigare TLO-ansökningar inom staden. Därefter behöver staden klargöra vilka insatser som ska prioriteras. Denna fråga får återkomma i framtiden.

Dialog:

Tillitsbaserad styrning

I staden pågår utbildningen Samspel Helsingborg där samtliga chefer inom staden genomgår ett ledarskapsprogram kopplat till den nya styrmodellen. Det är sedan tidigare planerat vilka som påbörjar utbildningen 2019 samt viktiga nyckelpersoner att driva denna fråga. Vidare har FLG genomgått en utbildning inom tillitsbaserad styrning samt att Gunilla under ett ledarforum samtalat och har haft workshops om styrmodellen. Ledarforumet handlade bland annat om hur förvaltningen tillsammans

ska involvera samtliga medarbete och lära sig av olika gruppers arbete med frågan. Verksamheten upplever tydliga riktlinjer från utbildningen Samspel Helsingborg att det inte enbart är cheferna som ska förändras, utan det är förflyttning av hela verksamheten. Samtliga samverkansparter upplever att inom verksamheten finns utmaningar med att anpassa sig till den nya styrmodellen, vilket det måste finnas tillåtelse och förståelse för.

Handlingsplan efter MU 2018, Vuxen

Verksamheten har identifierat fyra fokusområden utifrån MU 2018 att arbeta vidare med. Dock eftersom kränkande särbehandling samt sexuella trakasserier förekommer inom hela Socialförvaltningen enligt MU 2018 har verksamhetsområde Vuxen beslutat att även detta ska vara ett fokusområde under 2019.

I vuxens ledningsgrupp har dialog om kränkande särbehandling och sexuella trakasserier skett utefter upplevd struktur och kultur inom verksamheten. Därutöver behöver det klargöras vad en kränkande särbehandling egentligen är och om det har skett, att det måste anmälas. Därav har vuxens chefer i uppdrag att lyfta detta ämne i samband med APT samt skapa en trygg miljö att diskutera svåra frågor inom ämnet.

Det behöver bli en tydligare röd tråd mellan medarbetarplanen, medarbetarsamtalen samt lönesamtal. Detta har resulterat i att kvartalsvis ska cheferna ta input från medarbetarna genom några korta frågor för att få ett större fokus på varje enskild medarbetare och mer löpande uppföljning.

Den psykosociala arbetsmiljöroenden behöver utvecklas och arbetas ytterligare med inom samtliga grupper. Något som uppmärksammas som givande och positivt är att använda gruppkontrakt och speglingstid för att uppmärksamma och arbeta med utmaningar.

En rimlig arbetsbelastning och balans mellan fritid och arbetsliv behöver diskuteras mer inom arbetsgrupperna. Bland annat uppmärksammas hur medarbetaren kan återhämta sig mellan arbetstopparna, men även hur de kan hjälpa och avlasta varandra. Verksamheten har identifierat att mer struktur under APT behövs, men även att arbeta ytterligare med schema- och mötesläggning. En viktig pusselbit är det ska finnas en känsla av att medarbetaren kan påverka och att det är möjligt att göra det.

Många av processerna är redan igång, därav behöver verksamheten finna hur de följer upp vad som har genomförts. Bland annat ska varje chef följa upp ovan nämnda punkter under deras arbetsgrupps APT samt enhetsspecifika frågor och utmaningar.

Följa upp och utvärdera – Många processer är igång och vi måste hitta lösningar att utvärdera det som genomförts.

Uppdatering av förvaltningsövergripande rutin för säkerhet och trygghet

Implementeringen av rutinen har skett på APT-nivå och i samband med att nya medarbetare börjat. Samtliga medarbetare får även signera att de fått ta del av rutinen. Under året är det planerat sex grundutbildningar inom hot och våld, anmälan är öppen för dessa tillfällen. Därefter finns även möjlighet till repetitionsutbildning för de som deltagit i utbildningen tidigare. Förvaltningen beräknar att drygt hälften inom förvaltningen kommer att få möjlighet att delta i utbildningen. Därefter har en administratör inom förvaltningen genomgått en handledarutbildning i HLR. Syftet är att utbilda internt istället i framtiden. Därefter kommer 160 medarbetare utbildas i systematiskt brandskyddsarbete. Utbildningen kommer ske under fyra tillfällen under året. Lärdomar från tidigare år är att sprida ut samtliga utbildningstillfällen för att inte minska belastningen på förvaltningen.

Under året har Kristianstadsgatan arbetat för att motverka inbrott, vilket bland annat resulterat i att mer belysning har installerats.

De fackliga representanterna har från sina medlemmar fått uppmärksammat att upplevelsen om rutinen är att den är gedigen och att cheferna inte är tillräckligt informerade om rutinen. Samverkansgruppen upplever ett behov att återigen diskutera rutinen i samband med en erfarenhetsträff för att kunna stötta cheferna i frågan.

Beslut:

Flytta psykosocial arbetsmiljörom i årsklockan

Tillsättning sektionschef Utredning och uppföljning, BUF

Ordförande avslutar mötet.

Cecilia Cederström justerar protokollet för Akademikerförbundet SSR, Christina Gustafsson för Kommunal och Dinah Åbinger för arbetsgivaren.