



Minnesanteckningar från samverkansgrupp FSG/VSG – Socialförvaltningen den 28 januari 2019

Bilaga till protokoll 1/2019

Information:

Föregående mötesanteckningar

Inget att anmärka.

Föredragningslistan Socialnämnden januari

Vi går igenom föredragningslistan.

Månadsrapport december 2018

Arbetet med årsbokslutet pågår och måndagen den 28/1 stängs årsbokslutet för 2018. Prognosen i decembers FSG/VSG-möte visade ett årsbokslut på -4 mkr för förvaltningen. Årsbokslutet beräknas i nuläget att bli något bättre.

Uppdatering chefsrekryteringar

Gemensamma resurser har tillsatt en vikarierande enhetschef för tillståndsenheten. Pia Jakobsson har erbjudits och tackat ja till tjänsten.

Barn, unga och familj har haft Chris Lindell som tillförordnad sektionschef på Familjehem Team 1. Denna tjänst kommer utannonseras internt inom Helsingborg Stad från och med denna vecka.

Vuxen söker två sektionschefer till Stöd och behandling. Detta är andra omgången denna annons är ute.

Akademikerförbundet SSR lyfter frågan om chefsrekryteringar, framför allt gällande utformandet av kravspecifikationen. De har i somliga chefsrekryteringar sett att kandidater som inte lever upp till kravprofilen ändå kallas till intervju. Föreslår att se över kravspecifikationerna mer i framtiden. Främst då kravspecifikationerna bygger upp förväntningar hos medarbetarna om hur den nya chefen ska vara, förväntningar som kanske inte motsvaras om nya chefer inte lever upp till kravprofilen. HR förtydligar att rekryterande chef äger rekryteringsprocessen, men med stöd från HR och även de fackliga parterna. Vidare belyser HR att rekryterande chef ska, inför varje rekrytering,

göra en kompetensinventering. Förslag på åtgärder är att jobba mer med uppföljning samt se över hur HR kan coacha cheferna i valet av urval.

Uppdatering medarbetarundersökningen

Arbetet med handlingsplaner pågår inom varje enhet/arbetsgrupp. Uppföljning kommer ske i detta forum under mars/april.

Dialog:

Uppföljning fysisk arbetsmiljörond

Vuxen har genomfört två olika fysiska arbetsmiljöronder, en som gäller hela verksamhetsområdet vuxen och en som gäller enbart Bredgatan. Gällande hela verksamhetsområdet har de sammanfattat det som är genomgående, men även några punkter från Bredgatan. Hög ljudvolym från konferensdeltagare har en stor inverkan på medarbetarnas arbetsmiljö, främst på våning 2 på Bredgatan. Ett förslag på lösning är just nu att lägga in en ljuddämpande matta. Temperaturen på somliga kontor har varit svår att behålla stabiliteten över då sommaren innebär för varm temperatur, medan på vintern är den för kall. En lösning som inte kan genomföras är att använda fläktar då de överbelastar elsystemet. Zeljko hjälper till i dialogen med fastighetsägarna och undersöker alternativa lösningar. Inom vuxen behövs även hjälpmedel vid tunga lyft, som exempelvis vid varuleveranser eller lyft av klienter uppdateras samt se över om nya hjälpmedel kan installeras i de befintliga lokalerna. Inom larm och säkerhet finns även förbättringspotential, exempelvis måste det säkerställas att överfallslarmet i väntrum är synbara. Vidare har Zeljko haft en utbildning av det överfallslarm som finns i en applikation då kunskapen om detta har varit bristfälligt bland medarbetarna. Alla chefer har även fått i uppdrag att bjuda in Zeljko för att generellt se över säkerheten inom enheterna.

På Bredgatan har ett flertal brister kunnat åtgärdas, dock finns det som tidigare nämnt problem med ventilationen och temperaturen på olika kontor. Därefter är även städningen bristfällig, vilket har resulterat i dialog med leverantören av tjänst. Ett annat bekymmer är titthålet i dörren som finns i receptionen då en stolpe täcker synfältet när en medarbetare tittar ut. Zeljko har troligtvis funnit en lösning genom att använda en spegel som hjälpmedel. Till sist pågår även en dialog med fastighetsägaren om en varningsskylt för ventilationslarmet.

Barn, unga och familj har på grund av förändringar inom organisationen inte hunnit att sammanställa varken de fysiska eller de digitala arbetsmiljöronderna. Dock är återkommande brister som nämns lokalerna, temperaturen på kontoren samt ventilationen.



Gemensamma resurser har kunnat åtgärda de flesta brister som identifierats, dock är även temperaturen ett problem på såväl Bredgatan, Bruksgatan som Gasverksgatan. Säkerhetsarbetet gällande receptionen pågår fortfarande, även om ombyggnationen av receptionen har varit till stor fördel.

Uppföljning digital arbetsmiljörend

Inom verksamhetsområdet Vuxen upplevs en del av utrustningen som gammal och i behov av uppdatering eller utbyte. Därefter upplevs inte Procapita, men även Medvind och Självservice, som anpassade efter verksamhetens behov. Utöver detta upplevs även buggar och andra typer av krångel med Intranätet. Även Citrix har sina problem, främst för chefer som arbetar hemifrån. Annars är medarbetarna generellt nöjda och känner att man får den tekniska utrustning som behövs.

Inom Gemensamma resurser upplevs liknande problem som beskrivs ovan, men även att flera uppdateringar sker dagligen med datorerna. Detta innebär att arbete som utförts i Procapita emellanåt kan försvinna när en uppdatering inte har förvarnats. Detta problem har även förts vidare till SLF.

Punkten om *"Finns skriftliga rutiner för datorhaveri och uppgraderingar"* behöver diskuteras mer, framför allt hur förvaltningen och medarbetarna ska gå till väga om ett haveri uppstår. Vuxen berättar att ska diskuteras på ett APT gällande krisplan.

Tertialrapport 3 Socialförvaltningen

Jämförelse med 2017 har Socialförvaltningen under 2018 lagt ett lägre belopp pengar för olika tjänster hos Feelgood. Fortsatt är strävan att kunna arbeta alltmer proaktivt gällande medarbetarnas hälsa och välmående. Det ska även poängteras att detta enbart avser tjänster som köpts av Feelgood, vilket inte delger det totala inköpet av olika uppdrag kopplat till företagshälsa inom förvaltningen. Till framtiden finns en önskan om att även få en sammanfattning gällande totalen.

Det verksamhetsområde som nyttjar flest uppdrag hos Feelgood är Vuxen, vilket kan bero på det arbete med organisationskulturen som genomförts under året. Verksamhetschefen för Vuxen berättar att arbetsprocessen fått med sig att även andra bekymmer och samtalsämnen kommit till ytan. Detta har medfört att fler satsningar har behövts göras under årets gång. Baserat på de förändringarna av resultatet mellan Medarbetarundersökningen 2017 och Medarbetarundersökningen 2018, gällande verksamhetsområde Vuxen, redovisas ett bättre resultat, något som tyder på att satsningarna och arbetet har givit avkastning.



De fackliga organisationerna undrar hur frekvent utvärderingar av Feelgood sker. Arbetsgivaren beskriver att uppföljningar sker löpande, oftast i dialogform, och Feelgood besöker förvaltningens olika enheter med jämna mellanrum.

Samtliga parter är överens att ha i åtanke att det är ett nytt avtal som numera gäller med Feelgood. En nyhet är att möjligheten till att få chefsstöd har utökats. Bland annat har staden fått ett eget krisnummer som går att ringa under dygnets alla timmar. Verksamhetscheferna eftersöker en rapport gällande hur många samtal till Feelgood som handlar om chefsstöd. En Power Point om det nya avtalet föreslås att läggas upp på Grupparbetsplatsen för samverkan. Ytterligare ett förslag är att en Tematräff kan handla om de insatser Socialförvaltningen köper av Feelgood och andra aktörer.

Uppföljning av avslutningssamtalen flyttas till FSG-VSG i februari.

Arbetsskador och tillbud flyttas till FSG-VSG i februari.

Beslut:

Årsklocka APT 2019

Årsklocka FSG-VSG 2019

Ordförande avslutar mötet.

Cecilia Cederström och Christina Gustavsson justerar protokollet för Fackförbunden och Dinah Åbinger för arbetsgivaren.