



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

Bilaga till protokoll 2/2019

Ordförande:

Dinah Åbinger är frånvarande, Jessica Granquist ersätter.

Information:

Föregående mötesanteckningar

Inget att anmärka.

Föredragningslistan Socialnämnden februari

Vi går igenom föredragningslistan.

Nytt inom arbetsmiljö

Efter resultatet från medarbetarundersökningen 2018 har förvaltningen arbetat vidare med frågor om kränkande särbehandling. Resultatet visade att flera medarbetare vet vart och hur man ska gå tillväga om medarbetaren upplever en kränkande särbehandling. Däremot visar även resultatet från medarbetarundersökningen 2018 att allt färre av de som utsätts för kränkande särbehandling väljer att anmäla det. Som ett resultat av detta beslutade förvaltningen att arbeta mer användandet av APT tillsammans med Feelgood. Detta för att skapa rätt förutsättningar för förvaltningens chefer, men även möjlighet till reflektion och erfarenhetsutbyte om APT. På detta vis kan cheferna rustas upp och i sin tur rusta Socialförvaltningens medarbetare.

Den 14 februari genomfördes ett ledarforum där Feelgood föreläste om vad APT är samt hur chefen ska styra och leda för att nyttja APT. Innehållet var delvis teori, men även möjlighet till reflektion i grupp. Det diskuterades även frågan om vad förväntas av cheferna på ett APT samt vilka förväntningar som både gruppen och chefen själv har på APT.

Den 22 februari anordnades en erfarenhetsträff med Feelgood där fokus var att arbeta mer konkret med APT och även diskutera olika situationer som kan uppstå vid ett APT. Detta var uppskattat bland cheferna.

Vidare kommer verksamheterna få lyfta fram förebildliga chefer som får berätta tillsammans med medarbetare och/eller arbetsmiljöombud hur de har lyckats med deras APT. Detta kommer ske på nästa erfarenhetsträff och förhoppningen är att samtliga kan ta del av deras goda lärdomar och reflektioner.

Uppdatering chefsrekryteringar

Vuxen presenterade den 19 februari sitt förslag till sektionschefer inom enheten Stöd och behandling. Mötet avslutades i oenighet med de fackliga representanter som deltog vid tillfället. Vuxen har valt att anställa de förslagna kandidaterna trots förhandlingens resultat.

Barn, unga och familj kommer inom snar framtid utannonsera en tjänst som sektionschef för enheten Utredning och uppföljning Team centrum 3. Den nuvarande sektionschefen är även sektionschef för Krimteamet, vilket den berörda chefen enbart ska leda i framtiden på grund av att arbetsgruppen blivit större. Detta medför att ytterligare en sektionschef behöver rekryteras in.

Dialog:

Uppföljning av avslutningssamtalen

Totalt genomförde HR-enheten 13 avslutningssamtal 2018, dock är andelen som avslutat sin anställning under denna period betydligt högre. Anledningen till differensen är bland annat att ett avslutningssamtal med HR-enheten sker enbart om medarbetaren vill genomföra detta. Dessutom sker även avslutningssamtal enbart med ansvarig chef, vilket inte beräknas in i denna sammanställning. Förvaltningen vill bli än bättre fånga upp de som avslutar sin anställning och har därför påbörjat att använda digitala avslutningsenkäter. Enkäterna är just nu på test som genomförs tillsammans med Arbetsmarknadsförvaltningen. Samtliga deltagande parter anser att det är positivt att förvaltningen vill arbeta vidare och fånga upp tankar av fler avgående medarbetare.

Främsta avslutningsorsaken inom Socialförvaltningen är på grund av flytt eller pendling, men även viljan att göra något annat. De flesta avgående medarbetare väljer även att påbörja en annan tjänst inom en annan verksamhet, som exempelvis inom landstinget eller i privat sektor. Därefter presenteras såväl kollegor, organisationen och ledarskap samt arbetsuppgifterna som de mest positiva sakerna med förvaltning. Samtidigt uppkommer även organisation och ledarskap som en förbättringspotential inom Socialförvaltningen. Andra utvecklingsmöjligheter är inom arbetet att behålla personal och kompetens samt transparensen i kommunikationen.

Akademikerförbundet SSR undrar hur arbetsgivaren ställer sig till svårigheterna att skapa ett stort urval vid rekryteringar av mellanchefer. Arbetsgivaren är välmedveten om problematiken, dock är det inget unikt för Helsingborg Stad då ett flertal kommuner



har liknande problematik. Ett tillvägagångssätt för att attrahera fler potentiella kandidater är att Helsingborg Stad valt att satsa på interna utbildningar, exempelvis som framtida chefer. Därefter krävs det att staden tillsammans med grannkommunerna samarbetar i utvecklingen av chefer. Något som dock särskiljer Helsingborg Stad från övriga kommuner är att medarbetare per chef är lägre inom Helsingborg Stad än andra kommuner. Akademikerförbundet SSR lyfter fram att arbeta med en tydligare chefsplan kan vara ett tillvägagångssätt att både underlätta rekryteringen. Förhoppningsvis leder även det till fler internt ansökande.

Arbetsskador och tillbud

Bland de tillbud och arbetsskador som redovisades januari 2019 är majoriteten kopplade till hot och våld. Arbetet med att förebygga hot och våld har pågått under längre tid genom att utbilda i terma, låg effektivt bemötande samt larm och säkerhet. Fastighet- och säkerhetsansvarig arbetar löpande med dessa frågor, bland annat kommer termautbildningar, men även HLR-utbildningar, ske under våren.

Plan för attraktiv arbetsgivare

Socialförvaltningens plan för attraktiv arbetsgivare grundar sig på Helsingborg stads plan för attraktiv arbetsgivare, vilket kan komma att förändras eftersom styret för staden har förändrats från 1 januari 2019. Socialförvaltningens fokus under 2019 kommer vara att fortsätta arbetet med att kompetensutveckla samt behålla medarbetarna. Vidare kan förvaltningens plan för attraktiv arbetsgivare brytas ner i fem punkter; Kompetensförsörjning och ständig utveckling, ansvar och samspel, uppmärksamma och premiera, lika och olika samt delaktighet och hälsa.

Kompetensförsörjning och ständig utveckling

Förvaltningen ska fortsätta utvecklingen och arbetet med implementering av kompetenskartan. Vidare ska chefernas kompetensutvecklingsbehov kartläggas, bland annat med hjälp av vårens medarbetarsamtal, så att sedan stödfunktionerna kan utforma utbildningar efter kompetensbehovet. Sedan har Socialförvaltningen startat ett samarbete tillsammans med Arbetsmarknadsförvaltningen och Vård och omsorgsförvaltningen för att arbeta tillsammans med samtliga stadens socialtjänster. Det har bildats en styrgrupp bestående av förvaltningarnas direktörer och HR-chefer, men även en arbetsgrupp. Arbetsgruppen arbetar just nu med hur förvaltningarna arbetar med VFU-arbete samt mottagandet av studenter. Bland annat samarbetar arbetsgruppen med organisationen Arena i denna fråga för att se över hur vi på bästa sätt tar hand om våra eventuella medarbetare tillsammans. Arbetsgruppens arbete



kommer utvärderas och användas i skapandet av en tre års plan för hur förvaltningarna gemensamt ska arbeta med bland annat kompetenskartan och framtidens rekryteringar.

Ansvar och samspel

Medarbetarplanen ska hanteras mer som ett levande material än tidigare, vilket hör samman med den nya tillitsbaserade styrningen. Verksamhetsdialoger kommer användas för att löpande i arbetsgrupperna diskutera verksamhetsplanen och målen. Därefter måste förvaltningen etikettera och tydliggöra för medarbetarna när arbete med styrning pågår. Anledningen är att medarbetarundersökningen 2018 påvisade en minskning av resultatet kring styrning i jämförelse med 2017 års medarbetarundersökning. Förändringen kan bero på att 2017 var styrning ett fokusområde för Socialförvaltningen, vilket det inte var under 2018.

Uppmärksamma och premiera

Förvaltningen ska fortsätta utveckla och inventera nivåstrukturen för att skapa ytterligare förståelse och samsyn kring var verksamheten befinner sig i utvecklingen i det sociala arbetet. Därefter pågår arbetet med en långsiktigt strukturerad lönebildning för att göra det förståeligt och transparent för medarbetarna hur förvaltningen prioriterar och premierar. Det pågår även ett utvecklingsarbete mellan Socialförvaltningen, Arbetsmarknadsförvaltningen samt Vård- och omsorgsförvaltningen där de gemensamt arbetar med löneöversynen inom gemensamma yrkesgrupper.

Lika och olika

Socialförvaltningen ska fortsätta arbetet med att säkerställa att medarbetare vet hur och vart de ska vända sig när de upplever en kränkande särbehandling. Därefter pågår arbetet med att rusta förvaltningens chefer att styra och leda APT.

Delaktighet och hälsa

Förvaltningen ska arbeta aktivt för att främja diskussionen om hälsofrämjande normerna på våra APT. Dessutom ska de chefer som arbetar förebyggande inom ämnet premieras i samband med löneöversynen. Det pågår även ett arbete inom Helsingborg stad att utbilda medarbetare inom handledning i kontaktnära yrken, vilket sker tillsammans med Campus Helsingborg och Feelgood. De medarbetare som deltar i utbildningen ska agera som interna handledare inom förvaltningen och fokusera på socialsekreterarnas upplevelse av sitt arbete. Inom Socialförvaltningen är det Petra Hellberg och Tina Thuresson som blivit utbildade att handleda.

Fackliga parter återkopplar kring förra tematräffen

Punkten flyttas till nästa FSG/VSG då Kommunal inte deltar vid detta möte.

Beslut:

Webbenkät årlig uppföljning – samverkan

Webbenkäten för samverkan genomfördes och dessa punkter tar samverkansgruppen vidare:

I framtiden dokumenteras uppföljningsdatum av insatser som bestäms under dialog i FSG/VSG. Detta dokumenteras i mötets anteckningar och skrivs in i den kallelse när punkten åter ska diskuteras.

Samverkansgruppen ska vara medvetna om att akuta händelser och situationer påverkar den långsiktiga planen för arbetsmiljö- och hälsoarbetet. Det är dock viktigt att gruppen fortsätter följa den långsiktiga planen som är beslutad när oväntade företeelser sker.

Då samverkansgruppen består av ett flertal nya medlemmar kan en kunskapsuppdatering av de vanligaste förekommande föreskrifterna som används inom förvaltningen behövas. Exempelvis föreskriften om hot och våld.

Ordförande avslutar mötet.

Cecilia Cederström justerar protokollet för Akademikerförbundet SSR och Jessica Granqvist för arbetsgivaren.