



## **Minnesanteckningar från samverkansgrupp FSG/VSG – Socialförvaltningen den 16 december 2019**

**Bilaga till protokoll 12/2019**

### **Information:**

#### **Familjehemsenheten**

Annika går igenom bifogad avsikts förklaring och riskbedömning. Förändringen syftar till att utveckla vårt arbetssätt för att bättre kunna möta familjehemsvårdens utmaningar. Arbetet har skett i dialog med medarbetarna under hösten, och innebär bland annat att vi flyttar en tjänst från team 1 till jour och rekrytering.

SSR efterfrågar datumsatt uppföljning på riskbedömningarna. Annika tar med synpunkten tillbaka till verksamheten. Parterna enas om att följa upp arbetet under tidig vår, senast i maj.

För att sprida kunskap om familjehemsvård och skapa intresse hos fler för att åta sig uppdrag avser arbetsgivaren att rekrytera en kommunikatör med marknadsföringsinriktning. Syftet är att ta fram kampanjmaterial och planera för en långsiktig marknadsföringsinsats.

Tjänsten kommer att vara tidsbegränsad till 20 12 31 och ha omfattningen 50 %. Kommunikatören kommer att arbeta nära medarbetarna och det är av stor vikt att tjänsten är placerad ute i verksamheten.

#### **Föregående mötesanteckningar**

Inga synpunkter framkommer.

#### **Föredragningslistan Socialnämnden december**

Dinah går igenom de ärenden som kommer att tas upp på nämndens möte. FSG pratar kring Boendeplanen som nu minskar i omfattning. Förvaltningen gör en del omflyttningar framöver, eftersom vi bland annat ska lämna nuvarande Kronans lokaler. Kronan flyttar till Olsgården, och Olsgården flyttar till Kristianstadgatan.

Risk och konsekvens bedömningar kommer igång efter jul och nyår. Cecilia Zaar kommer att koordinera processerna, och stödfunktioner och arbetsmiljöombud/fack kommer att bjudas in.

Dinah berättar också om de förändringar som sker kring nämndens ledamöter.

Nämnden avslutas med Dinahs sammanfattning av vad som hänt under 2019.

### **Nytt inom arbetsmiljö**

Stadens avtal med Origo, leverantören av våra medarbetarundersökningar går nu ut. Från början syftade enkäten till att följa upp vår arbetsgivarpolicy, därefter till att följa HME och de lagstadgade kraven vi har på oss som arbetsgivare. Nu har vi möjligheten att påverka framtidens medarbetarenkät! Samtliga chefer på förvaltningen har på Ledarforum fått ge sin input på, och syn på vad en sådan skulle kunna innebära. Arbetsmiljöombuden har av Martina fått i uppdrag att fundera på samma fråga. Detta tar sedan Martina med sig i upphandlingen framöver.

### **Månadsrapport**

Ekonomienheten arbetar med att få fram årets sista prognos. Siffrorna förväntas bli klara senast imorgon.

Annette informerar om den stora förändring det inneburit när man flyttade över kostnaderna för fastighetsområdet på vår Säkerhets- och fastighetschef. Det är stort uppdrag, och med anledning av detta kommer enheten att fördela om arbetsuppgifter mellan medarbetarna. Allt sker i pågående dialog i gruppen.

Gunilla berättar också att vi tillsammans med nämnden, i en workshop i januari, kommer fundera över och arbeta med vad det är av värde att vi följer i våra rapporter framöver.

### **Chefsrekryteringar**

På utredning & uppföljning BUF håller Niklas på att rekrytera en sektionschef. Tidsplan är tidigare utskickad till facken. Idag finns en tillfällig lösning så medarbetare står inte utan ledare.

Utredning och uppföljning har en ansträngd situation just nu, eftersom det råder ökat ärendeflöde och det samtidigt finns fem vakanser. Arbetsgivaren har stärkt upp gruppen med hjälp av handledare från Gemensamma resurser. En plan för hur situationen ska hanteras kommer att tas fram.

På Tidiga insatser, Gemensamma resurser, slutar Lotta Hedin. Dialog kring lösning pågår med medarbetarna i grupperna. Ett tänkbart förslag är att Elisabeth Svanberg går in och tar enhetschefsuppdraget, och att Sigbritt Arwidson tar Dynamis och arbetsledning av Tommys uppdrag. Jessica återkommer framöver.



## **Fenix**

Christina har varit inbjuden till ett APT på Fenix utifrån medarbetarnas upplevelse av sin arbetsmiljö. Ett antal klinter är samsjukliga och det finns omständigheter som gör att miljön för varken personal eller boende är optimal. Personalen upplever läget som oroligt och det har varit så under en längre tid. Jessika N berättar att det pågår ett intensivt arbete tillsammans med Beroendemottagningen, och att man också arbetar kring åtgärder som kompetenshöjning, rekrytering av nya kompetenser (sjuksköterska, arbetsterapeut...) mm.

Facket påpekar att det är viktigt att information kommer från cheferna till medarbetarna om vad som görs för att förbättra deras situation. Då känner man sig lyssnad på och vet att saker pågår för att förändra situationen.

FSG kommer att följa upp utvecklingen kring Fenix under tidig vår.

## **Familjebehandling**

Ett av årets prioriterade områden på BUF har varit att utveckla familjebehandlingen. Samtliga medarbetare har varit delaktiga i detta arbete. Framöver kommer man att arbeta mer nischat, se bild i bifogad ppt. Medarbetare har utifrån kompetenser och intresse fått önska var man vill arbeta. Tillsammans har man kommit fram till att det inte ska vara ristat i sten, utan medarbetarna behöver kunna vara agila.

Riskbedömningarna har skett, men har inte lagts upp än.

SSR påtalar att det är viktigt att medarbetarna vet att vi följer upp detta, det är uppdraget som är det viktiga och inte beslutet kring organisering i sig.

SSR ser också att det kan finnas en risk i att beredskap endast roterar på fyra medarbetare. Arbetsgivare och fack är överens om att vi kommer att följa upp även detta i vår.

## **Dialog:**

### **Medarbetarundersökningen**

Martina går igenom de workshops som cheferna haft på Ledarforum kring det förvaltningsövergripande resultatet, och dialog förs i FSG om detsamma.

Cheferna arbetade främst utifrån fyra områden, Ledarskap, Styrning, Motivation och Kränkande särbehandling. Inom de tre första områdena har förvaltningen sänkt sitt resultat marginellt. Det är inom kränkande särbehandling vi ser att vi tillsammans behöver arbeta ytterligare. Det är främst kränkningar från klienter som ökar.



Socialförvaltningen har, tillsammans med övriga mjuka förvaltningar, lägre HME. Vad betyder det i ett stadsövergripande perspektiv?

Hur påverkar det våra medarbetare att vi parallellt arbetar med två styrmodeller? Hur påverkar det våra medarbetare att våra chefer nu i omgångar går Samspel Helsingborg, som syftar till att kulturförflyttning?

På Gemensamma resurser har HME sjunkit från 84-78. Verksamhetsövergripande ser man att det varit flera förändringsprocesser igång under året, och att det finns grupper där man satt in insatser. Någon sektion har också haft en väldigt hög arbetsbelastning.

På BUF har man höjt sitt HME från 76-78. Verksamheten har genomgått en stor förändring i form av omställning och samtidigt hanterat ett oförutsett ökat ärendeflöde om 20 %.

Familjebehandling har gjort en stor förbättring. Enheten har fokuserat mycket på hur de ska arbeta framöver, de har också kunnat rekrytera väldigt kompetenta medarbetare.

Familjehem har ett något försämrat HME. Gruppen har hanterat förändring i ledarskapet, och man drabbats hårt av att vi inte hittar familjehem.

HVB har ett försämrat resultat, främst på motivation. Gruppen består av många medarbetare som ska sluta, vilket vi tror påverkar.

Utredning och Uppföljning har förbättrat HME- resultat. Dock ligger styrning lågt. Myndighetsutövning och tillitsbaserad styrning kan upplevas vara svårt att få ihop, och dialoger pågår i ämnet. Medarbetare är positiva till att prata om en framtida socialtjänst.

På Vuxen har HME sjunkit, från 75-71, främst inom motivation. Verksamheten har hanterat många förändringar under 2019. Man har bland annat slagit ihop öppen vård med behandlingsenheten. Ärendena är överlag mer komplexa, vilket påverkar arbetsmiljön. Många tycker det är tufft att hitta balans mellan jobb och fritid.

Särskilda boenden som Maria Sol och Hebsackersgatan sticker ut. Här behöver vi arbeta med att främja dialogen för att arbeta vidare med rätt aktiviteter .

Facken påtalar att det är tråkigt att HME sjunker. Dialogen i arbetsgrupperna som är jätteviktig.

Vi är alla överens om vikten av att hitta alla friskfaktorer. Vad kan vi göra mer av? Vi behöver samtidigt se problemen och våga prata och agera utifrån dem.



Ett "negativt lågt" resultat kan vara positivt när medarbetarna känner att de kan vara ärliga. Det kan betyda att man faktiskt vågat göra sin röst hörd.

Arbetsmiljöfrågorna ska vara en stående fråga på varje APT .

#### **Förslag på nämndens mål**

Dinah berättar om hur processen kring nya mål går till. Målstyrningen har förändrats nämnden ska max ha 3 mål. Nuvarande mål gäller tom 2020, och inför 2021 ska nämnden välja nya mål.

#### **Tertialrapport 4**

Rapporten har inte kommit från Feelgood, den kommer troligtvis i slutet av januari och tas därefter upp på VSG/FSG.

#### **Hot och våld från klienter**

Martina berättar hur statistiken ser ut förvaltningsövergripande. Det är hot och våld från klienter/brukare som är vår största utmaning. Förvaltningen har fått beröm ifrån polisen kring vårt säkerhetsarbete. Vi har en stor kompetens hos vår nya Säkerhetschef, och det är viktigt att denna tas tillvara.

## **Beslut:**

#### **Tematräffar våren 2020**

Martina bokar in vårens tematräffar. En tematräff bokas i februari då vi utvärderar och pratar oss samman kring hur vi vill använda detta forum framöver. Vårens andra träff planeras till maj.

Ordförande avslutar mötet.

