



Minnesanteckningar från samverkansgrupp FSG/VSG – Socialförvaltningen den 15 februari 2021

Bilaga till protokoll 2/2021

Information:

Val av justerare, FC

Christina Gustafsson och Cecilia Cederström valdes som justerare.

Föregående mötesanteckningar, FC

Ingen vidare kommentar och föregående mötesanteckningar läggs till handlingarna.

Föredragningslistan från Socialnämnden, FC

Ordföranden pålyser olika punkter från Socialnämndens föredragningslista och nedslag görs i följande punkter:

*Punkt 7, Plan 2020: Intern kontroll
(se informationspunkt nedan)

*Punkt 12, granskning av Samverkan avseende barn som far illa eller riskerar att fara illa.

Stadsrevisionen har genomfört en granskning utifrån två frågeställningar.

1. Har Barn- och utbildningsnämnden och Socialnämnden en ändamålsenlig samverkan gällande barn som far illa eller riskerar att fara illa, samt
2. Säkerställer Barn- och utbildningsnämnden att barn som far illa eller riskerar att fara illa uppmärksammas

Nämnden är samstämmig och belyser att det finns utvecklingsområden som vi behöver arbeta vidare med. Samverkan med SFF ses över kontinuerligt. Staden har skolsamordnarfunktioner som upplyser berörda parter om olika utmaningar i gällande lagstiftning och bidrar till dialogen på ett bra sätt.

*Punkt 15, SOF kriskommunikationsstrategi

Utifrån att krisberedskapsplanen nu är beslutad i SN så är nästa steg att revidera förvaltningens kriskommunikationsstrategi. Syftet är att få en tydligare riktning mot stadens kriskommunikationsstrategi samt att inkludera 3 nya checklistor.

*Punkt 13, gällande förutsättningarna för ett införande av återhämtningsboende för att undvika eller förkorta LVM-vistelse

Dialog förs gällande återhämtningsboenden. Förvaltningens anser att det idag inte finns ett behov av att inrätta ett återhämtningsboende.

Nytt inom arbetsmiljö, HR-chef

HR chefen redogör för ett nytt underlag från Feelgood. Prognosen visar att det finns en rad uteblivna besök och flera avbokade möten som bekostar förvaltningen. HR-kommer analysera om det finns ett bakomliggande mönster till detta. 70 % av inkommande ärende är av psykosocialt karaktär och flera av dessa ärenden sker i direktkontakt med en anställd på Feelgood.

HR-konsulterna har under VT21 inplanerade rehabiliteringsronder med Feelgood för att stämma av pågående ärenden och säkerställa kvalitén och uppbackning till cheferna. Feelgood ger god feedback kring arbetet med förvaltningens chefer.

Feelgood har bokats in till FSG-VSG temadag den 17 maj för att belysa frågan om kränkande särbehandling.

HR-enheten kommer se över de förebyggande och främjande hälsoinsatser som sker inom förvaltningen men utanför Feelgoods regi för att ta fram ett komplement till nuvarande redovisning av hälsofrämjande insatser.

Mål & ekonomi, Ekonomichef

Ekonomichefen redogör för bokslut 2020. Nämndens ekonomi har under 2020 påverkats av flera olika faktorer såsom bland annat Covid-19 och osäkra kundfordringar. Staden har förlängt kredittiden med 180 dagar vilket påverkat slutarbetet med bokslutet.

Förvaltningen har erhållit stadsbidrag, bland annat gällande sjuklöner med 4,1 mnkr samt sökt och erhållit bidrag på 3,8 mnkr gällande extra kostnader i samband med Covid-19.

Lönerevisionen blev försenad vilket innebar att majoriteten av lönerna utbetalades i januari vilket har medfört ett stort arbete för att säkerställa att utgifterna belastar rätt års bokslut.

Bokslutet är preliminärt i nuläget men en första återkoppling från revisionen är positiv och det finns inga nuvarande anmärkningar.

Årets slutrapport landar på ett underskott på 13,3 mnkr. Prognosen är något bättre inom både BUF, Administration och Vuxen medan Gemensamma resurser har ett något ökat underskott i jämförelse med den senaste rapporten.



Årsbokslutets rapport kommer sammanställas under dagen och en redovisning för denna kommer presenteras på nästkommande FSG-VSG i mars samt mailas ut till närvarande under veckan. För årsbokslutets målbild, se "Årsbokslut" nedan.

Uppdatering chefsrekryteringar, resp. Verksamhetschef

GM

Inga pågående rekryteringar.

Vuxen

En ny sektionschef kommer tillträda på Malmögatans stödboende från och med 210301.

BUF

Det finns en pågående sektionschefsrekrytering inom familjehemsenheten. Tjänsten är utannonserad för andra gången och den 23 februari kommer den förhandlas med fackliga gällande en intern sökande.

Tillika har det uppkommit ytterligare en vakant tjänst inom Familjehemsenheten. Tjänsten berör Team 2 och där kommer enhetschefen invänta processen gällande indragning av en sektionschefstjänst på U/U innan vidare rekrytering fortskrider.

Fackliga pålyser vikten av introduktion och säkerställande av support för kommande SC.

IT-team, kvalitetschef

Kvalitetschefen lyfter information gällande hur kvalitetsenheten framåt kommer arbeta med IT-frågor.

Det finns ökade krav från stadsledningsförvaltningen samt en ökad efterfrågan från allmänheten gällande tillgången av digitala tjänster. Kvalitetsenheten har därmed utökat med ett IT-team som består av en IT-samordnare samt en nyrekryterad IT-strateg. Idag finns redan systemförvaltare för beslutstöd och Procapita inom förvaltningen. IT-teamet kommer inledande arbeta med uppgifter av Covid-relaterad karaktär för att bland annat säkerställa teknik i konferensrum, inventera de behov och system vi använder idag, tydliggöra roller samt säkerställa drift och kvalitet.

Det pågår en implementering av Microsoft 365 vilket är ett av de arbeten som IT-teamet kommer projektleda för att uppnå en stabil övergång. IT-teamet kommer även driva andra projekt såsom exempelvis digital signering och liknande.

Kvalitetschefen avrundar med en kort uppföljning av tidigare förändringar inom enheten. Det har rekryterats en jurist tillsammans med AMF på 50 %.

Digitalisering klientakter, enhetschef familjerätten, projektledare

Nämnden och tidigare Socialdirektör beslutade att förvaltningen skulle arbeta med en

digitalisering av förvaltningens akter. Projektet introducerades på Familjerättsenheten och enheten är sedan september 2019 digitaliserad bortsett från ärenden som hämmas av lagstiftning. Vidare har digitalisering av klientakter genomförts på flera delar inom förvaltningen och projektet är nu i sluttampen av genomförandet. Från 210301 kommer stora delar av förvaltningen övergå till digitala klientakter även om visst arbete kommer kvarstå fram till sommaren innan förvaltningen akter är digitaliserade till fullo.

Förvaltningen följer SKRs rekommendationer kring digital dokumenthantering och har fått hjälp av olika stödfunktioner inom förvaltningen i det praktiska genomförandet. Regelbunden utvärdering har skett löpande under processens gång.

Det finns flera fördelar med de digitala akterna då medarbetarna har tillgång till relevant information även vid arbete på distans. Medarbetarna är positiva till omställningen. Det understryks att möjlighet till uppbackning finns från stödfunktionerna inom förvaltningen.

Fackliga pålyser vikten av att genomföra riskbedömningar, informera medarbetarna och inkludera dem i processen i god tid. Tillika lyfts infallsvinkeln om att medarbetarna kan uppleva ett stresspåslag då flera stora förändringar sker samtidigt eller under en kort period. Viktigt att arbetsgivaren ser över hur medarbetarna kan tryggas i processen för att arbeta vidare från bästa möjliga utgångsläge.

Intern kontroll 2020, Kvalitetschef

Kvalitetschefen redogör för en återrapport av utfallen för 2020. Fokus har skiftat från primärt ekonomi och HR-frågor till att idag fokusera på verksamheten i större utsträckning. Vissa punkter skall efter beslut granskas halvårsvis vilket har gett en tydligare bild av utfallet. Den senaste rapporten färdigställdes efter att kallelsen gått ut och kommer skickas ut till närvarande i efterhand.

Internkontroll är ett nyttigt och användbart sätt för att följa verksamhetens sårbarheter och förebygga brister. Viktigt att se över den röda tråden framåt och öka delaktigheten bland medarbetarna.

Fackliga belyser att intern kontroll är ett viktigt instrument som hjälper till att se över förvaltningens rutiner samt att det verkar som ett stöd när det kommer till att genomföra verksamheten på ett bra sätt, nå ut med tjänster till invånarna och säkerställa en god arbetsmiljö för medarbetarna.

BUF, Verksamhetsförändring, indragning chef, VC BUF

Verksamhetschefen hänvisar till det bifogade underlaget kring indragning av sektionschef som bifogats kallelsen och öppnar upp för frågor.

Fackliga efterfrågar en djupgående analys kring varför indragning gäller specifikt en sektionschefstjänst. Verksamhetschefen lyfter fram att det finns en tydligare redogörelse för detta i en film som medarbetarna fått ta del av. Det finns även en



stående inbjudan till medarbetarna varje tisdag där en pågående dialog förs gällande dessa frågor.

Fackliga efterfrågar vidare en överblick kring hur chefernas arbetsmiljö ser ut med fokus på övertid och arbetsbelastning. VC BUF stämmer in i att det råder ett ansträngt läge på förvaltningen gällande inflödet av ärenden samt anpassning till nya arbetssätt pga. rådande pandemi. VC BUF belyser vidare att medarbetarenkäten inte visar på ett utmärkande resultat men att stöttning för cheferna finns tillgängligt och att dialog förs på området. HR klargör att det pågår en dialog inom enheten gällande övertidstimmar samt hur stödfunktionerna kan stötta cheferna i sitt arbete och förbättra deras arbetsmiljö.

Årsbokslut, Socialdirektör, ekonomichef, m.fl.
Kvalitetschefen redogjorde för årsbokslutets tre mål.

Fullmäktige har arbetet utifrån 3 mål vilka är:

1. Antalet orosamtal med barn, unga och deras familjer ska uppgå till 300.
Under 2020 uppgick antalet till 320 samtal. Mobila teamet har varit dubbelbemannade under vissa perioder och har därmed kommit i kontakt med fler barn, unga och deras familjer.

2. Barn som placeras i jourhem ska tilldelas ett familjehem inom 6 månader.
Målet är inte uppnått då endast 67 % av de barn som placerades i jourhem fick ett familjehem inom 6 månader, vilket är en längre siffra än 2019 som då låg på 82 %.

En observation är att det är svårt att rekrytera uppdragstagare. Som en motkraft sjösattes en kampanj i december med ambitionen att nå nya uppdragstagare samt att informera om processen och motverka fördomar.

3. En klienttid för barn, unga och familj ska uppgå till 26 %.
Klienttiden har uppnåtts inom familjebehandlingen där siffran är över 26 %, men ligger inom verksamhetsområdet BUF på 21 %. Siffran har utökats med 2 % jämfört med 2019 års prognos vilket är en förbättring även om målet inte är uppnått i sin helhet. Relationen är en viktig parameter och en utmaning under rådande pandemi.

Sammanfattningsvis har vi inom förvaltningen 1 mål som är uppfyllt och 2 mål som förvaltningen kommer arbeta vidare med.

Dialog:

Samverkansenkät för årlig uppföljning av SAM-arbetet, HR-chef
Samverkansenkäten skjuts upp och hanteras i FSG-VSG 210315.

Plan för attraktiv arbetsgivare, HR-chef

Punkten skjuts fram till FSG-VSG senare i vår.

Beslut:

Trafiksäkerhetspolicy

HR-konsult ger en kort redogörelse för grunden till trafiksäkerhetspolicyn. FSG-VSG fattar beslut att verkställa policyn.

Vidare lyfts frågan gällande hur medarbetare skjutsar klienter i förvaltningens fordon då det uppmärksammas att frågan hanteras olika inom förvaltningens verksamhetsområden. HR ser över frågan och återkopplar på nästkommande FSG-VSG.

Avslutande informationspunkt

FSG-VSG avrundades med att se över årsklockan och diskutera de punkter som kommer hanteras under nästkommande möte.

