



Minnesanteckningar från samverkansgrupp FSG/VSG – Socialförvaltningen den 19 oktober 2020

Bilaga till protokoll 10/2020

Information:

Val av justerare, EE

Christina Gustafsson och Cecilia Cederström valdes som justerare.

Val av justerare ska framöver ingå som stående punkt i kallelsen.

Föregående mötesanteckningar, EE

Ingen vidare kommentar och föregående mötesanteckningar läggs till handlingarna.

Föredragningslistan från Socialnämnden, EE

Ordföranden gör några nedslag i föredragningslistan som diskuterades vidare.

- Remissvaret gällande kulturprogrammet bedöms vara bra och synpunkter har lämnats gällande vikten av att lyfta barnperspektivet.
- Uppdraget om utvärderingen kring familjelots omnämns. AWW och JN klargör att familjelots diskuterats med berörda förvaltningar och att det kommer läggas fram ett förslag om att inte införa familjelots utan istället genomföra pilot vid CM för barnfamiljer.

Nytt inom arbetsmiljö, JR

HR-enheten har träffat personal på Feelgood i syfte att se över stadens rådande avtal, bygga relationer och påbörja en planering inför upprättandet av ett kompletterande samarbetsavtal. Träffar kommer ske en gång per tertial för att bl.a. se över statistik och analysera om Feelgoods insatser tillgodoser förvaltningens behov.

I februari kommer HR ta del av övergripande förvaltningsstatistik för 2020.

Medarbetarundersökningen, JR

Medarbetarundersökningen är igång just nu. HR har tagit emot feedback gällande vissa felaktiga chefsposter och har korrigerat detta.

HR skickar ut en blänkare gällande hur många dagar det är kvar av tidsfristen och hur många procent som svarat när slutdatumet närmar sig.

Löneöversyn, JR

Dessvärre finns ingen konkret information att delge i nuläget. HR-cheferna kommer träffa Jörgen kommande vecka för att diskutera rådande läge.

Det skapar viss förvirring eftersom löneöversynerna för 2020 och 2021 sker parallellt.

Månadsrapport, AM

Rubriken "månadsrapport" hänger kvar sen tidigare då statistik redovisades månadsvis vilket numera sker i samband med tertialen. Denna punkt kommer framöver därmed omnämnas på annat sätt.

Redovisningen av ekonomin stängde i torsdags och i fredags låg beslutsstödet nere. Idag är därmed första dagen som det går att se hur resultatet ser ut. En prognos kommer arbetas fram under veckan.

Resultatet visar på ett ökat underskott med drygt 1 miljon i jämförelse med delårsbokslutet. Underskottet kvarstår inom både vuxen och barn, unga familj men underskotten är högre i jämförelse med augusti. I september visar resultatet 9,6 miljoner back. Delårsbokslutets prognos för helåret 2020 visade på underskott med 14 mnkr och troligen landar vi däromkring.

Det jobbas aktivt med internbudgeten som kommer presenteras i nämnden denna månad för att sedan läggas upp för beslut i november.

AM skickar ut en färdigställd prognos när budgeten är genomarbetad.

Genomgång av mål, EE

Det första målet gäller antalet orossamtal med barn och unga ska upp i 300st under 2020 vilket förvaltningen bedömer att vi kommer nå. Samtalen berör framförallt mobila teamet, gemensam resurs.

Barns som placeras i jourhem som ska få tillgång till ett familjehem inom 6 månader. En utmaning vi inte uppnått i dagsläget.

En mätning av klienttiden för barn och ungdom som ska uppnå 26 % är inte klar. Osäkert hur Covid-19 har påverkat och hur ärendetrycket sett ut. Mätningar genomförs i slutet av året.

Uppdatering chefsrekryteringar, resp. VC

GM

Det finns en pågående långdragen rekrytering av chef till mottagningen för tidiga insatser. Det finns en kallelse till nästkommande onsdag gällande en teamsavstämning angående hur JG tänker i ärendet.

Vuxen

Det finns inga vakanta tjänster på Vuxen. Anna Bjuggelius som är enhetschef för stöd och behandling är sen en vecka tillbaka anställd på timmar och börjar arbeta 100 % 201201.

BUF

Det finns i dagsläget en vakant chefstjänst på familjehem. Den tillsättningen inväntas då verksamheten befinner sig i en omställningsprocess. Det är två processer igång samtidigt, både avvecklingen av ensamkommande och chefsrekryteringen. En dialog kommer föras kring detta redan imorgon.

Akademikerförbundet lyfter frågan kring eventuell oro som kan uppstå i arbetslaget beroende på hur lång tid vakansen beror. AWW redogör för hur det finns en backup-lösning där en enhetschef med god verksamhetskännedom går in vid behov. Det har även förts dialog med en person som kan gå in som tillförordnad om behovet uppstår under december och januari.

AWW ska återkoppla löpande till facken och säkra stöd och uppbackning till chefer och nyanställda från organisation och ledning. Uppföljning ska ske i både APT och FSG-VSG.

Nuläget vuxenverksamheten, JN

Förslaget till förändring har diskuterats på APT i samtliga arbetsgrupper och medarbetarna har fått möjlighet att tycka till. Cheferna sammanställer denna information och ledningsgruppen kommer jobba igenom resultatet för att sedan ta det vidare till verksamheterna igen. Arbetsgrupperna har arbetat med informationen på olika sätt, både som informationspunkt och som workshop. Det har överlag varit positivt respons gällande möjligheten att delta i frågan och tycka till.

Kartläggning har genomförts gällande vilka ombud som finns på respektive enhet och dessa kommer kallas för att fortsätta träffas framöver även efter avstämningarna med Covid-19.

Facken pålyser att medarbetarna upplever att det varit en snäv tidsfrist och att det efterfrågas en möjlighet att lägga till information. JN kommer understryka vikten av en ökad tidsfrist till sina chefer inför nästa tillfälle informationen ska delges de olika arbetslagen.

Facken poängterar även vikten av en genomarbetad och tidsgenerös förändringsprocess. JN understryker att förändringarna kommer genomföras kvalitativt och utifrån genomförda riskbedömningar när beslutet väl fattas. Tidsplanen kommer vara generös och lugn för att ge samtliga inblandade tid i förändringsprocessen. Förarbetet har inletts av denna anledning för att i god tid för att säkerställa att det fattas ett grundat och klokt beslut.



Säkerhetssamordnare, AM

AM lyfter förslaget angående att anställa en säkerhetssamordnare tillsammans med AMF. Tjänsten kommer inledningsvis fördelas 50-50 mellan SOF och AMF, vilket kan komma att justeras efter behov. Tjänsten kommer organisatoriskt att förvaltas av SOF. Tjänsten är i dagsläget inte utannonserad men ambitionen är att den ska läggas ut omgående.

SLF har varit delaktiga i skapandet av annonsen och det har blivit en god respons. Det kommer även finnas en skärhetssamordnare från SLF närvarande under intervjuerna.

Dialog:

Plan för attraktiv arbetsgivare

Diskussion fördes gällande vad punkten "plan för attraktiv arbetsgivare" rymmer. JR redogjorde inledningsvis för de olika dokument han fått ta del av på intranätet och via olika gemensamma mappar.

Dialog fördes gällande vad punkten innehåller och hur förvaltningen tidigare har arbetat på området. Följande punkter omnämndes:

- Temadagar
- Kompetenshöjning/ kompetensutveckling
- Förvaltningsövergripande tillgänglighet, ex. tagg
- Schema, ex. möjlighet att arbeta hemifrån och på distans
- Tydlighet i uppdraget mellan sektions- och enhetschefer
- Digital mognad
- Tillitsbaserad styrning, fördelar och nackdelar
- Attraktiviteten, utmaningen och tillgängligheten i vår styrmodell
- Förtydligandet av rättigheter och skyldigheter utifrån medarbetarperspektivet

Planen för attraktiv arbetsgivare utgår ursprungligen från stadens dokument och det har därefter utarbetats en egen plan, anpassad för förvaltningen. Frågan har däremot fått mindre fokus i årets ledarforum då andra områden prioriterats.

JR arbetar vidare med ovanstående information och återkommer med en sammanställning av hur vi kan arbeta vidare på området.

Uppföljning ensamarbete

Uppföljningen av ensamarbete började med att en genomlysning genomfördes inom VO Vuxen för fyra år sedan.

I dagsläget är det sällsynt med ensamarbete inom verksamhetsområdet och det är endast vid ett fåtal tider som ensamarbete påträffas. När ensamarbete förekommer finns extra hjälp att bistå genom ett påkopplat nummer som medarbetarna kan ringa. På Olsgården har dialog förts med medarbetarna gällande när ensamarbete är möjligt. Vid situationer då exempelvis behandlare har upplevt eller fått kännedom om att inte arbeta själva så tas det in timvikarier för att säkra upp. JN poängterar att hon inte uppfattat indikationer på oro i samband med ensamarbete.

Facket undrar om det finns en policy upprättad för ensamarbete. Det konstateras att det inte finns en påskrivit dokument med att det råder konsensus gällande att ensamarbete är något vi ämnar undvika. Facket understryker vidare vikten av att säkerställa en god arbetsmiljö för medarbetarna vid ensamarbete och att det genomförs ett uppföljningsarbete kring ensamarbete på förvaltningen. Punkten "Uppföljning ensamarbete" kommer som standardförfarande diskuteras i samverkan en gång per år och därutöver om behovet uppstår.

Beslut:

Inga beslut fattades under mötet.

