



Minnesanteckningar från samverkansgrupp FSG/VSG – Socialförvaltningen den 25 januari 2021

Bilaga till protokoll 1/2021

Information:

Val av justerare, ordföranden

Mounir Mansour och Cecilia Cederström valdes som justerare.

Föregående mötesanteckningar, ordföranden

En fråga uppkommer om tillgängligheten av tidigare protokoll. HR-enheten tar frågan vidare och ser över rutinerna.

Ingen vidare kommentar och föregående mötesanteckningar läggs till handlingarna.

Föredragningslistan från Socialnämnden, ordföranden

Ordföranden pålyser att punkt 6 och 7 på föredragningslistan skjuts fram till februarinämnden.

Punkt 5 gällande förvaltningens kris och beredskapsplan. Planen har reviderats och det finns ett underlag som är mer likt stadens som kommer tas upp för beslut. Till den kommer det även finnas en kriskommunikationsplan.

Nytt inom arbetsmiljö, HR-chef

Inga ytterligare nyheter inom arbetsmiljö/HR.

Mål & ekonomi, Ekonomichef

Inga ytterligare uppdateringar på området. Ekonomienheten arbetar i nuläget med bokslut 2020 och kommer presentera resultatet under nästkommande FSG-VSG.

Uppdatering chefsrekryteringar, resp. Verksamhetschef

GM

Inga pågående rekryteringar.

Vuxen

Vuxen är i sluttampen av att tillsätta en sektionschefstjänst till stödboendeenheten.

BUF

Det finns en pågående sektionschefsrekrytering inom familjehemsenheten. Tjänsten är utannonserad för andra gången.

Metodstödjare, VC Vuxen

Inom VO Vuxen finns 4 metodstödjare. I början när dessa tjänster tillsattes så hade de olika enhetschefer och de utgick från olika enheter. Metodstödjarna saknade att ha APT tillsammans och de saknade forum för dialog där de alla var samlade. Utöver det saknade de ibland en helhetsbild gällande verksamhetsområdet. Det beslutades att alla metodstödjarna skulle läggas under en och samma enhetschef för att man sedan skulle utvärdera detta. I samband med att denna ansvariga enhetschef slutade sin tjänst under hösten 2020 tog verksamhetschefen på vuxen tillfälligt över ansvaret för metodstödjarna. Dialog har förts med dessa gällande hur man ska tänka kring placering i organisationen samt hur man ska tänka gällande ansvarig chef. Metodstödjarna önskar att placeras ut till olika enhetschefer igen för att återigen komma närmre klienter och kollegor, däremot önskar de gemensam APT vilket varit en stor vinst. Enhetscheferna kommer varva APT för dessa. Först ut är enhetschefen för Socialpsykiatri under våren 2021 och därefter lämnas stafettspinnen över till nästkommande enhetschef.

Öppenvård KBT och Efterbehandling 12 – stegsbehandling, VC Vuxen

Stöd och behandlingsenheten har planerat för att i månadsskiftet januari/februari startat upp KBT i öppenvård småskaligt. Insatsen kommer att utvärderas tillsammans med klienterna som deltar i behandlingen för att säkerställa att det är en kvalitativ insats som på sikt kan bli en permanent del av verksamheten. Insatsen riktas till både kvinnor och män och kan dels ses som ett komplement till Olsgården som är verksamhetens behandlingshem för män.

Då ett beslut tagits under föregående år att inte gå ut med en ny upphandling gällande 12 stegs behandling håller verksamheten på att sätta samman en behandling i egen regi. Terapeuter ska anställas och en behandlingsplan ska tas fram efter detta. Det avtal som verksamheten har idag med Livtaget gällande denna behandling löper ut den 2021-02-28. Verksamheten kommer då att ta över de klienter som finns kvar i form av eftervård.

SSR pålyser att information gärna får komma i god tid. VC Vuxen responderar att information ska ha gått ut men tar med frågan till ledningsgruppen för att ha dialog med cheferna hur de informerat samt om de uppfattat att någon information saknats i arbetsgrupperna.

Information gällande processen Förslag till förändringar, Vuxen VC Vuxen

VC Vuxen och EC för U/U träffar alla de olika arbetsgrupperna under januari, både fysiskt i mindre grupper samt via Teams. Information ges och dialog förs gällande de nya förslag på förändringar som tagits fram för att verksamheten ska kunna möta de behov som finns samt för att än bättre kunna ge personligt anpassade tjänster. Tanken med dessa dialogmöten är att skapa delaktighet samt för att få in ytterligare feedback på förslagen



inför beslut. Ledningsgruppen kommer att arbeta vidare med förslaget den 3 februari för att sedan besluta gällande vilka förslag som ska genomföras den 5 februari.

Riskbedömningar kommer att göras efter detta och de fackliga pålyser att riskbedömningen gärna ska inkludera medarbetarna på de områden det är möjligt och genomföras i god tid. Det är även viktigt att se över om riskbedömningen kan komma att behöva revideras efterhand.

Efter riskbedömningar kommer förslagen att tas upp i samverkan. Varje förändring kommer att få den tid som förändringen behöver.

Dialog:

Uppföljning temadag, HR-chef

HR-chef ger en kort summering av temadagen som genomfördes 201202.

HR-chefen föreslår att en mindre arbetsgrupp skall tillsättas för att arbeta vidare med utvecklingen av FSG-VSG. Detta med anledning av att de två mindre grupperna som arbetade tillsammans under temadagen hade olika ståndpunkter i frågan.

Medverkande under dagens möte är positiva till förslaget. SSR pålyser vikten av att den mindre arbetsgruppen behöver lyfta det slutgiltiga förslaget för att förankra i helgrupp innan beslut fattas.

Det beslutas att HR-chefen ansvarar för att tillsätta en arbetsgrupp som arbetar vidare med frågeställningarna från temadagen, strukturen av FSG-VSG samt hur vi bibehåller en verksamhetsnära förankring.

Beslut:

Tematräffar 2021

Det är tre tematräffar inbokade, en under våren och två är förlagda under hösten. Aktuella teman är rättshaveristiskt beteende 210517, kränkande särbehandling 210920 samt samverkansavtalet 211115.

Årsklockan Samverkan 2021

På föregående FSG-VSG beslutade gruppen att avvakta med beslutstagande för att fler skulle ha möjlighet att granska underlaget.

SSR lyfter ett förslag om att se över årsklockan i slutet av varje FSG-VSG för att påminna oss om nästkommande mötes fokusområden. Förslaget uppskattas och en punkt adderas till nästkommande kallelse till FSG-VSG i februari.



Säkerhets- och trygghetsrutin uppdaterad

HR-konsult redogör för uppdateringen kring säkerhets- och trygghetsrutinen för Bredgatan. Rutinen kommer uppdateras framåt i samråd med den kommande säkerhetssamordnaren samt för att hitta en rutin för våra boenden utanför Bredgatan. Dagens bifogade bilaga är således en del av en större process.

I arbetsprocessens har Kommunal, ett arbetsmiljöombud från Vision samt sektionschef KRIM varit delaktiga i framtagandet av rutinen. Under uppdateringen av rutinen har ett extra fokus fallit på att trygga säkerheten vid klientmöten.

Fackliga lyfter vikten av att se över rutinen när samtliga inblandade i skapandet av rutinen är på plats för att skyndsamt säkra medarbetarnas arbetsmiljö.

Dialog förs kring tidigare genomförda hot- och våldsutbildningar inom SOC, bland annat utbildningsmaterial via Feelgood, förvaltningens genomförda utbildning gällande lågaffektivt bemötande m.fl. Fackliga pålyser att det finns videos på området att tillgå digitalt som kan verka som samtalsunderlag på APT eller liknande.

HR-enheten tar gärna emot tankar och feedback gällande rutiner som cheferna anser viktiga att implementera i rutinen i förhållande till våra boenden.

BUF Chefsbyte, IHF (Intensiv hemmabaserad familjebehandling)

I samband med ett chefsbyte inom enheten för familjebehandling så kommer några arbetsgrupper byta chef då en av dessa chefer har IHF certifiering och det är av vikt att detta arbete kan fortlöpa.

Det har genomförts riskbedömningar med god respons. (Se bifogad fil). Fackliga pålyser att det är fördelaktigt att genomföra riskbedömningarna för att få medarbetarperspektivet i ett tidigt skede samt att det är ett mervärde i att andra aktuella ämnen lyfts fram. Fackliga har inga övriga kommentarer i ärendet.

Avslutande informationspunkt

FSG-VSG avrundades med att se över årsklockan och diskutera punkten *dialog utifrån tema "plan för attraktiv arbetsgivare"* som kommer diskuteras under nästkommande möte.

