



Minnesanteckningar från samverkansgrupp FSG/VSG – Socialförvaltningen den 20 december 2021

Bilaga till protokoll 12/2021

Information:

Val av justerare, ordföranden

Christina Gustafsson, Kommunal och Cecilia Cederström, SSR valdes som justerare.

Föregående mötesanteckningar, ordföranden

Mötesanteckningar läggs till handlingarna.

Föredragningslistan från Socialnämnden, ordföranden

Ordförande kommenterade punkter i urval. Gamla ärenden återkommer p.g.a. fel beslutsformulering. Ärendena är nu uppdaterade och avser redaktionella ändringar samt uppdateringar utifrån nuläget.

Nytt inom arbetsmiljö

Inget nytt att ta upp

Mål & ekonomi

Sista prognosen för i år är klar och ska redovisas 20/12 på nämnden. Prognosen visar ett något bättre resultat jämfört med föregående månad, -13,5 mnkr. Skillnaden återfinns inom verksamhetsområde Administration. Ett stort jobb har gjorts inom hela förvaltningen.

Uppdatering chefsrekryteringar

Gemensamma resurser

Sektionschef inom Tidiga insatser slutar p.g.a. pensionsavgång. Efterträdare kommer att rekryteras snarast.

Vuxen

Rekrytering av ny sektionschef för Malmögatan, Bostad först och Guldsmedsgatan.

BUF

Ingen ny rekrytering

Övrigt

HR-chef slutar och är kvar till mitten av mars. Annonser går ut före årsskiftet.

Organisationsförändring Familjehem

Arbetsgivaren förslår att en tjänst inom jour och rekrytering omvandlas till en familjehemssekreterare. Man behöver tänka nytt, fördela resurserna bättre och jobba mer med relationer och handledning. Arbetsmiljöombudet är inkopplat och riskanalys ska göras. Förändringen innebär ingen utökning av personalstyrkan. Dialog sker på nästa samverkan.

Nytt arbetstidsveckomått HR

Arbetsgivaren har börjat se över schemat för berörda verksamheter, samtliga inom vuxenverksamheten. De verksamheter som berörs är Hebsackersgatan och Sköldenborg. Förhandling sker med Kommunal centralt 20/12.

Organisationsförändring Gemensamma resurser

Vakanta enhetschefstjänster omvandlas till sektionschefstjänster. En process påbörjas i hur vi delar upp sektionerna inom verksamhetsområdet. Tanken är att ta bort ett chefsled och att sektionscheferna är placerade direkt under verksamhetschefen. Verksamhetsområdet kommer att behöva organiseras i sektioner istället, med cheferna så nära den operativa verksamheten som möjligt. Man vill komma ifrån "stuprören". Man eftersträvar en tydlig arbets- och beslutsfördelning. Förflyttningen mot sociala tjänster spelar också in.

Medarbetarna kommer att vara delaktiga i form av två workshops under tidig vår. Arbetsgivaren anser att man har varit tydlig med information till medarbetarna och har kommunicerat att medarbetarna bör vara med på workshops. Förändringen kommer följas av täta uppföljningar. Dialogforum sker i januari med riskbedömning för sektionschefer bland annat.

FC förtydligar att det är viktigt att prata om betydelsen av hel chef. Vi testar nu detta och det är möjligt att ändra om något inte fungerar.

VC för Vuxen förtydligar att denna typ av organisationsförändring inte är aktuellt för Vuxen (eller BUF).

Inspel från fackliga parter:

SSR påpekar att man måste hantera förändringen på ett bra sätt men den behöver göras i det tempo som krävs. Det är av yttersta vikt att medarbetarna känner att de är delaktiga i hela processen och inte bara deltar i workshops. SSR

menar att alla medarbetare ska vara med i workshops. Vi behöver ha en plattare organisation. SC behöver få det stöd som de behöver. Det är viktigt att tänka långsiktigt med hel chef och bearbeta otydlighet. Kommunikation är viktigt och det är bra att man är tydlig från ledningsgruppen. SSR menar att det finns en förbättringspotential generellt angående information och kommunikation och att man inte ska prata som om allt redan är bestämt. Viktigt med uppföljning och stöd i organisationen behövs.

Part

Enheten Part föreslås flytta med Jessica Granquist till utvecklingsenheten. Detta skulle göra att Part kommer närmare de andra utvecklingsdelarna inom förvaltningen vilket skulle få en positiv synergieffekt för båda enheterna. Riskbedömning ska göras.

Dialog

Framtidsledare utvecklingsenheten

Arbetsgivaren har som förslag att omvandla tjänsten som utvecklingschef till framtidsledare under två år med start 1 feb 2022. Arbetsgivarens förslag är att Jessica Granquist tillträder tjänsten.

Riskbedömningen visar att det finns en risk i investeringen i relationen då det är ett kortare uppdrag. Viktigt med transparens och delaktighet från medarbetarna. Det måste finnas en balans mellan engagemanget och uppdraget. Viktigt med tydlig arbetsfördelning och kontinuerliga uppföljningar. 2023 görs en uppföljning i samverkan.

Inspel från fackliga parter:

SSR anser att det är lite för tidigt med start 1 feb och föreslår att tillsättningen flyttas fram en månad. Man borde väva ihop detta med förändringen på Gemensamma resurser att PART flyttar till utvecklingsavdelningen. Det ger ett signalvärde. SSR skickar med arbetsgivaren att ta med sig återkopplingen och fundera.

Arbetsgivaren funderar på tillsättningen innan juledigheten och FC återkopplar till de fackliga parterna per mail.

Uppföljning fysiska och digitala arbetsmiljöronder

Vuxen

Fysiska: se över hjärtstartare och hjärt- och lungräddning. Man behöver se över rutinerna. Vem har ansvar för förbandslådorna t.ex.? Bättre överblick behövs hur



detta ser ut ute på boendena. Ventilationen togs upp och belysning på parkeringen. Man önskar också en genomgång av ergonomi.
Digitala: problematiskt med olika utrustning i de olika rummen på Bredgatan. Lathundar efterfrågas. Utmaningar finns i verkställigheten med den digitala arbetsmiljön.

BUF

Många tycker att de upprepar samma sak varje år, t ex angående ventilationen och temperaturen.

GR

Ungefär samma resultat som inom Vuxen. Man behöver lära sig använda utrustningen, t ex hjärtstartare.

Inspel från fackliga parter:

SSR: den digitala arbetsmiljöronden är väldigt omfattande och inte helt enkel att genomföra. Man har inte fått in vanan ännu med att arbeta med olika system, men man får hålla i och ha tålamod. Man får se mer individuellt på problematiken.

Medarbetarundersökningens resultat

HR-chef presenterade resultatet översiktligt. Svarsfrekvensen anses vara helt ok. Vi har nytta av den nya medarbetarundersökningen i vardagen på ett nytt sätt. Som enskild medarbetare kan man jobba mycket med den och den ger underlag för reflektion och dialog. Det framkommer vad som är mest angeläget att förbättra. Arbetet med kränkande särbehandling och trakasserier har tappats lite under pandemin. Under samverkan i april stämmer vi av hur arbetet går med handlingsplaner/dokumentation.

Inspel från fackliga parter:

SSR tycker att den nya undersökningen har varit bra med tillräckligt många frågor. Det har tidigare varit mer minimalistiskt. Det finns nu bättre förutsättningar att jobba långsiktigt med frågorna. Det är även viktigt att fokusera på det positiva resultatet; vad är bra och hur vårdar vi det? Man poängterar också att vi står för resultatet/långsiktigheten gemensamt på förvaltningen. SSR lyfter även vikten av att rekrytera fler arbetsmiljöombud.

Beslut

Rekrytering sektionschef Familjebehandlingen

EC presenterade rekryteringsprocessen. Arbetsgivaren föreslår att Marianne Eriksson erbjuds tjänsten som sektionschef. Arbetsgivarens bedömning grundar sig på att Marianne väl uppfyller den kravprofil som har efterfrågats.

Inspel från fackliga parter:

Kommunal tyckte det var en bra rekryteringsprocess med två intervjuer. SSR har inget att erinra eftersom de inte hade möjlighet att delta i processen.

Nästa samverkan: Digital/fysisk träff

Tematräff 18/1 digitalt
FSG + VSG 24/1 digitalt

Samverkansträffar framöver kommer att vara digitala tills andra rekommendationer kommer.

Övrigt

H22

Det är stort fokus på bemanningen just nu. Ett chefsmail har gått ut med info. Arbetet pågår med att skapa en överblick och planering gällande bemanning både för våra egna programpunkter samt övrig bemanning under H22. Vi behöver ligga steget före – redan nu informera om, förtydliga och jobba med vikariatillsättningen och uppkomna frågor om t ex. kvällsarbete, ersättning etc.

Inspel från fackliga parter:

SSR säger att det är viktigt att den ordinarie verksamheten löper på som vanligt.