



Minnesanteckningar från samverkansgrupp VSG – Socialförvaltningen den 24 januari 2022

Bilaga till protokoll 01/2022

Information:

Val av justerare, ordföranden

Mounir Mansour, Kommunal och Cecilia Cederström, SSR valdes som justerare.

Föregående mötesanteckningar, ordföranden

Mötesanteckningar läggs till handlingarna.

Uppdatering chefsrekryteringar

Gemensamma resurser

Se vidare under punkt *Organisationsförändring Gemensamma Resurser*.

Vuxen

Rekrytering av sektionschef till stödboende Malmögatan och Guldsmedsgatan pågår. Sex intervjuer hölls förra veckan och tre av kandidaterna ska gå vidare till personlighetstest och ytterligare en intervju.

BUF

Ingen pågående rekrytering

Nytt schema Plutogatan

I samband med att Plutogatan startade upp sin verksamhet togs ett schema fram. Detta behöver nu revideras efter att riskbedömningen följts upp.

Personalgruppen har tillsammans med administratör börjat se över hur de vill att kommande schema ska se ut, framförallt längden på arbetspassen. Det nya

schemat kommer samtidigt anpassas efter verksamhetens behov. När förslaget är klart kommer administratör och sektionschef se över så att de följer lagar och avtal innan det riskbedöms tillsammans med personalgrupp och skyddsombud.

Dialog i februari då förslag på schema troligtvis är färdigt då.

Fenix organisationsförändring natt

Utifrån HÖK 20 för både OFR och Kommunal ska arbetstidsveckomåttet för ständigt nattarbete ändras 1 april 2022. Arbetsgivaren har börjat se över schemat för berörda verksamheter, samtliga inom vuxenverksamheten. Utifrån att veckoarbetstidsmåttet förändras undersöks även bemanningsbehov under natten på Fenix. Idag är det fyra medarbetare med tjänstgöringsgrad på 100 %. Arbetsgivaren vill förändra tjänstgöringsgrad samt antalet nattjänster i och med förändringen. Syftet är att säkerställa bemanningen under natten, men även arbetsmiljön för de som arbetar natt. Förslaget är att utöka antalet tjänster till 5 tjänster, men med en tjänstgöringsgrad runt 90 %.

Fackliga inspel:

Kommunal har varit i kontakt med sina medlemmar och de medarbetare som berörs av lägre tjänstgöringsgrad accepterar inte arbetsgivarens förslag, enligt Kommunal.

Dialog sker i februari.

Dialog

Nytt arbetstidsveckomått

Utifrån HÖK 20 för både OFR och Kommunal ska arbetstidsveckomåttet för ständigt nattarbete ändras 1 april 2022. Arbetsgivaren har börjat se över schemat för berörda verksamheter, samtliga enheter inom vuxenverksamheten. Det innebär ungefär 10 timmar per medarbetare per månad som ska ses över.

SSR betonar att det är viktigt att lyssna in hur personalen resonerar i frågan om ett hållbart arbetsliv och det är viktigt att följa upp förändringen över tid.

Organisationsförändring Gemensamma resurser

Vakanta enhetschefstjänster omvandlas till sektionschefstjänster och en process har påbörjats för hur man ska dela upp sektionerna inom verksamhetsområdet. Flera sektionschefer ska anställas och rekrytering av nya chefer pågår. Enligt VC är det flera bra kandidater i rekryteringen.

VC menar att det tidigare har varit en otydlig organisation med flera chefsled och det har även varit hög arbetsbelastning och långa beslutsvägar. Förhoppningen med organisationsförändringen är att arbetsbördan ska bli lägre samt en tydligare organisation för medarbetarna med kortare beslutsvägar. Fler chefer kommer att få ta ett större ansvar och delta mer i det operativa arbetet. VC kommer att bli närmsta chef för sektionscheferna och sektionscheferna kommer att stötta varandra i större utsträckning.

Formellt sett har sektionscheferna varit hela chefer men har till viss del inte känt det fullt ut då de har haft en enhetschef över sig, enligt VC. SSR menar att det blir ännu viktigare att hantera den problematiken framöver. Utifrån pågående workshops i januari och februari bör uppföljningar framöver göras. Annars är risk för att samma problematik uppstår igen.

Det är fortfarande osäkert hur omorganiseringen kommer att landa, men workshops är ett underlag för hur det blir framåt. Man avvaktar medarbetarnas inspel utifrån dem. VC kommer under februari att ha en dialog med cheferna om hur man kan möta deras tankar på bästa sätt och hur man kan formera sig för att möta både medarbetarnas behov och det bästa för klienterna. Hittills har det varit väldigt positiv feedback.

SSR menar att det känns lite otydligt och svårt för cheferna när de inte vet inom vilket område de ska jobba – det är alltid bra att det finns en plan. EC håller med om detta men vill bygga förändringen på tillitsbaserad styrning och nämnda workshops. VC säger att arbetsgivaren, via ett informationsblad, kan kommunicera ut bättre vad som händer i processen utifrån workshops och i rekryteringsprocessen. SSR tycker att det är ett bra förslag, och håller med om vikten av hög transparens, men vill att de fackliga representanterna ska få ta del av infon innan infobladet skickas ut. Arbetsgivaren tar till sig detta.



Beslut

Nästa samverkan: Digital/fysisk träff

Nästa VSG kommer att vara digital. Samverkansträffar framöver kommer att vara digitala tills andra rekommendationer kommer.

