



Minnesanteckningar från samverkansgrupp FSG – Socialförvaltningen den 21 mars 2022

Bilaga till protokoll 02/2022

Information:

Val av justerare

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

Föregående mötesanteckningar

FC gick igenom de olika punkterna.
Mötesanteckningarna läggs till handlingarna.

Föredragningslistan från Socialnämnden

Kvalitetschef redogör för lagföljsamheten som överlag ser bättre ut, förutom jourhemsplaceringarna. Förvaltningen kommer att ha svårt att leva upp till lagkravet om max 6 månader i jourhem. I övrigt inga större förändringar generellt. Det är bra att uppföljningar görs och man vill säkerställa hur handhavandefelen ska förbättras. Gällande andra brister arbetar man t.ex. kunskapshöjande med juristerna och tar fram särskilda handlingsplaner.

Avseende internkontroll och utfallet för 2021 är hanteringen av lex Sarah-rapporteringen angeläget. Åtgärder har vidtagits men mer tid behövs. En tidigare rapportering i nämnden görs numera.

Mål och ekonomi

Prognos efter februari månad sammanställs kommande dagar. Resultat efter årets två första månader landar på - 3,1 mnkr. Resultatet för februari är bättre än januaris resultat.

Nytt inom arbetsmiljö

Samtliga chefer erbjuds ett utbildningstillfälle i kränkande särbehandling i april som hålls av Feelgood. Cheferna erbjuds framöver även utbildning inom trygghet och säkerhet.

Uppdatering chefsrekryteringar

Inga pågående rekryteringar.

Omorganisation fastighet och service

Enheterna anpassas för att möta behov inom områdena och som ett led i arbetet med förvaltningens verksamhetsplan. Två tjänster flyttas från vuxenverksamheten. En vakant vaktmästartjänst flyttas från fastighet- och service-enheten till säkerhetsenheten, och omvandlas till en larmsamordnartjänst.

Säkerhets- och fastighetschef har sett över sina enheter, dess behov och hur man kan vara nytänkande.

Kamera Carnot

Medarbetarna önskar installera en kamera vid ingången till Carnot. Syftet är att kunna övervaka alla som besöker Carnot och eventuella skadegörelser, hot mot personal eller hot mot klienter. Riskbedömning kommer att göras och säkerhetschef är inkopplad i ärendet. I övrigt har sektionschef Petra Nilsson dialog med enhetschef, klienter och medarbetare.

Övrigt

Flyktingar från Ukraina

En struktur finns för mottagande av flyktingar, vilket samordnas av AMF. Kommunikationen sker stadsövergripande. Lokalen i Rydebäck har möjlighet att ta emot ensamkommande barn. Fastighetsförvaltningen samordnar avtal, brandsystem etc. och Katarina Plotnikova ansvarar från SOF gällande fastighetsaspekten. Anette Edvardson samordnar förvaltningens arbete, lokal finns tillgänglig vid behov och man förväntar sig att det kommer fler ensamkommande barn. Två barn har hittills kommit. Förvaltningen ser över rutiner och bemanning kring mottagandet.

SSR menar att det är värdefullt att dra nytta av tidigare erfarenheter och viktigt med en uthållighet över tid för medarbetarna om kriget blir långvarigt.

Förändring inom Kommunal

Christina Gustafsson informerar om att hon från och med april inte kommer att fortsätta som representant för Kommunal inom förvaltningen.

Dialog:

H22

Ungefär 80 % av förvaltningens ca 50 programpunkter är nu bemannade. Det är generellt en utmaning att få ihop semestrar med bemanningen av H22. Förvaltningens H22-team kommer att göra reklam internt den här veckan för att väcka större uppmärksamheten kring H22.

Redogörelse avslutssamtal 2021

Avslutssamtal hänger samman med chefers arbetsmiljö och plan för attraktiv arbetsgivare.

Tydliga rutiner finns för avslutssamtal och det är viktigt att hitta mönster. Oftast ansvarar HR-konsult för samtal med medarbetare och HR-chef för samtal med chefer. Det som generellt framkommer som positivt är utvecklingsviljan och att medarbetare generellt känner att de får bra stöd. De negativa aspekterna för främst chefer är arbetsbelastningen, högt administrativt tryck och otydligheten i uppdrag enhetschef/ sektionschef. Samt utmaningen att förena arbete och fritid.

Genom att prata om sina dilemman blir det lite lättare för cheferna att hantera sin arbetsmiljö.

Plan för attraktiv arbetsgivare

Att vara en attraktiv arbetsgivare är väldigt viktigt men arbetet har stannat av lite. Förvaltningen behöver bli mer konkreta i planen och det är viktigt att följa upp planerade aktiviteter.

SSR ställer frågan om verksamhetsområdena bör ha en mer likartad struktur för hur man organiserar sig och är en bra arbetsgivare för sina medarbetare istället för att ha olika riktningar. Framtidsledaren menar att man behöver ha en lokal anpassning utifrån varje verksamhetsområde och kan inte göra på samma sätt över hela förvaltningen. FC betonar att man testar och utvärderar. Ett exempel är självorganiserande team. Nyckeln är att man följer upp och gör utvärderingar.

SSR menar att det är viktigt att respektive chefsnivå får bra stöd från organisationen och rätt mandat. Stödfunktioner måste bli tillräckligt definierade. SSR lyfter, som exempel, frågan var arbetsledarskapet/arbetsmiljöansvaret ligger, t ex när det gäller det självorganiserade teamet. SSR menar vidare att detta i förlängningen är viktigt för att kunna leverera kvalitet till medborgarna.

Arbetsgivaren betonar att verksamheterna anpassas utifrån de förutsättningar som finns men håller med om att man behöver bli bättre på uppföljning generellt.



Dock behöver arbetet med uppföljning vara enkelt så att det inte blir en administrativ börda.

Förslag om ny delegationsordning

Flyttas till nästa månads FSG.