



Minnesanteckningar från samverkansgrupp VSG – Socialförvaltningen den 21 november 2022

Bilaga till protokoll 11/2022

Information:

Val av justerare, ordföranden
Cecilia Cederström, SSR, valdes som justerare.

Föregående mötesanteckningar, ordföranden
Mötesanteckningarna läggs till handlingarna.

Uppdatering chefsrekryteringar, respektive VC

Gemensamma resurser

En SC tjänst är annonserad, rekryteringsplan är skickad till fackliga.
Ansökningstiden går ut på söndag.

Vuxen

På vuxen är det tre chefsrekryteringar i rullning, Verksamhetschef och två SC, på Maria sol och Pluto gatan, samt Bostad först och Fenix

BUF

UU ger förslag på en kandidat till tjänsten som SC till team 3
Den andra SC tjänsten är fortfarande pågående.

Familjevård

VC GR

Arbetsgivaren har tagit fram kriterier för social förtur, kommer upp i nämnden för beslut i veckan. Familjevård kommer göra en riskbedömning.

Fackliga inspel:

Bra man börjar med socialförtur i Helsingborg.

Råd- och stödkoordinatorerna

VC GR

SC på Maria Skåne nordväst har utrymme i sin tjänst för att ta över Råd och stödkoordinatorerna. Till skillnad från de SC som koordinatorerna ligger under idag, där arbetsbelastningen för SC är högre. Riskbedömning görs idag och kommer nästa gång.

Fackligt inspel

Bra för arbetsbelastningen för SC på Socialjouren och Barnahus.

Ändra AID Mobila teamet

VC GR

Arbetsgivaren ändrar AID koderna på Mobila teamet. Nya AID koder matchar arbetsuppgifterna bättre.

Skolsamordnare

VC BUF

Vi behöver göra en utvärdering av skolsamordnarna, Skolsamordnaren som har ett vikariat på GR kommande halvår. Den tjänsten kommer inte ersättas innan utvärderingen är klar. För att se hur resurserna kan användas på bästa sätt. SOF och SFF behöver stärka samarbetet.

Dialog

Medarbetarundersökningens resultat redovisas

Resp VC

BUF

Motivation och Ledarskap bra. Styrningen får ett lägre resultat. Funderingar på om det beror på Tillitsbaserad styrning. Frågan om "jag känner samhörighet till Helsingborgs stad" får lågt och medarbetare har mycket tankar kring denna och att man inte känner samhörighet till staden.

Undersökningen visar även att medarbetarna "vill" och "kan". Däremot får "får" ett lägre resultat.

Gällande kränkande särbehandling, svarar flertalet "annat" om, och ingen av de diskrimineringsgrunderna som nämns. Här undrar arbetsgivaren vad som är annat, vilket arbetsgivaren behöver ta tillbaka till arbetsgrupperna och diskutera.

Fackligt inspel

Viktigt att medarbetare känner att de också får.

GR

Gemensamma resurser har generellt höga siffror, de har dock sjunkit lite detta året och arbetsgivaren tror att det beror på formeringen och att det inneburit en viss osäkerhet. Mobila teamet har haft en dipp men är på väg upp. Vissa team har väldigt höga resultat, och några har ett lågt resultat.

Kränkande särbehandling ska upp i APT i arbetsgrupperna.

Fackligt inspel:

Kränkande särbehandling är lämpligt att ta upp i medarbetarsamtalet
Arbetsgivaren skulle kunna arbeta mer med åldersdiskriminering.

Vuxen

Höjt sig sen förra året. Höga resultat att arbeta känns ansvarsfullt. Lägre känslan av att man kan påverka viktiga beslut, identifikation och att arbeta i grupp. Detta ska cheferna ta tillbaka i arbetsgrupperna.

Även här är "annat" högt på kränkande särbehandling, här finns även att medarbetare känner sig kränkta av sin chef, detta är något arbetsgivaren kommer arbeta vidare med.

Fackligt inspel:

Det är viktigt att ag arbetar fortlöpande över året. Samt att hela förvaltningen



bestämmer sig för hur vi ska arbeta kring tillitsbaserad styrning. Att vi håller ihop förvaltningen i ett samlat grepp. Arbetsgivaren agerar inte alltid i linje med vad som sägs i fråga om tillitsbaserad styrning. Det är viktigt med närvarande chefer som arbetar tillsammans med grupperna kring dessa frågor: Det krävs ett aktivt arbete.

Uppföljning fysiska- och digitala arbetsmiljöronder Resp VC

Se bilagor

Fackligt inspel

Säkerhets- och fastighetschef har pratat på arbetsmiljöträffarna om vad arbetsgivaren kan och vad inte kan påverka.

Beslut

Sektionschef för Fenix och bostad först

VC Vuxen

Fackliga har inget att invända mot arbetsgivarens förslag

Delegation

VC Vuxen

Beslutet som arbetsgivaren ämnat ta, är att under en begränsad tid, uppskattas till ca 6 månader, lyfta upp delegation från medarbetarna till Sektionscheferna. Syftet är att säkerställa att invånarna får samma stöd oavsett vilken handläggare de får.

Fackligt inspel

SSR är oeniga med beslutet, då de menar att arbetsgivaren går från tillitsbaserad styrning.

Delegation

VC BUF

Arbetsgivaren ämnar besluta att förändra så socialsekreterarna ska kunna få utökad delegation kring fyra beslutspunkter. Uppföljning är planerad.

Fackligt inspel

Fackliga har inget att invända mot arbetsgivarens förslag. Men menar att det är viktigt med löpande kommunikation och dialog för att följa hur detta påverkar medarbetare, sektionschefer och verksamheten.

