



Protokoll efter förvaltningssamverkan

Datum: 2023-04-17

Plats: Rum 515

Närvarande

För arbetsgivaren

Jessica Granquist
Annette Mårs
Emma Johansson
Karolina Håkansson

Socialdirektör
Ekonomichef
HR-konsult
HR-chef

För arbetstagarorganisationen

Cecilia Cederström
Evert Blohme
Mounir Mansour

Akademikerförbundet SSR
Akademikerförbundet SSR
Kommunal

Information

Föredragningslistan till socialnämnden, FC

Inget särskilt som behöver lyftas.

Nytt inom arbetsmiljö, HR

11 timmars dygnsvila införs den 1 oktober. HR har bjudit in berörda chefer till möten. Verksamheterna ska fundera på hur de kommer att påverkas av de nya reglerna. Riskbedömningar ska genomföras och därefter samlas berörda verksamheter med facken och HR.

Arbetsgivaren önskar ett huvudskyddsombud för socialförvaltningen samt att man arbetar för att få arbetsmiljöombud på alla arbetsplatser. En partsgemensam utbildning tas fram kring MBL, samverkan och systematiskt arbetsmiljöarbete.

Ny rutin för medicinska nattkontroller, HR-konsult

Se bilaga för ny rutin, vilken innebär förkortning och förtydliganden samt hänvisning till AFS

Utdrag ur belastningsregister, HR-konsult

Arbetsgivaren kommer att följa stadens rutin. Man kommer även begära in belastningsregister på samtliga chefer.

Dialog

Vaktmästarorganisationen, ekonomichef

Berörda chefer och medarbetare från AMF och SOF träffades för ca 1,5 månad sedan, där man diskuterade förutsättningar. Respektive HR-chef fick i uppdrag att se över mer exakt vad som återstår och titta på hur det ser ut hos förvaltningarna. Respektive direktörer ansvar för processen och man avvaktar vidare arbete i frågan som återupptas efter att det finns ett förslag på avtal att samarbeta efter

Formeringen, framtidsledare/socialdirektör

Förslag på ny struktur för att bli mer invånarvänliga. Studieförbundet Sensus är en partner i arbetet då de har mycket kopplingar till civilsamhället, föreningslivet, andra förvaltningar etcetera. Arbetet med formeringen utgörs av en planeringsgrupp och kärngrupp. Tre olika workshops har genomförts där man har haft ett utforskande perspektiv.

Vilka mönster ser man? Man efterfrågar en mer digital ingång likt 1177, och därifrån ska man kunna guidas vidare till olika instanser i staden. Man önskar ännu fler biståndslösa insatser i ett förebyggande perspektiv. Tjänsterna ska vara lättillgängliga. Vidare vill man inte ha målgruppsindelningar (t ex missbruk, ålder etc.), utan ett brett spektrum. Man vill också arbeta mer i multiteam, utifrån invånarens behov, ha större kontinuitet för invånaren som önskar hjälp och ha med civilsamhället i större utsträckning

Nästa steg är en workshop för stödfunktionerna på förvaltningen.

Målet är att komma fram med någon form av förslag och därefter skapas en omställningsplan med tidsplan. Det kommer att vara mycket dialog och förankringsarbete framöver.

Mål, ekonomi och budget i balans, ekonomichef

Resultatet har försämrats under året och så även under mars månad.

Arbetsgivaren arbetar med såväl långsiktiga, som kortsiktiga, lösningar. De kortsiktiga lösningarna är:

- Förvaltningen kan åstadkomma mycket utan att det behöver försämras för invånarna. Arbetsgivaren ska till exempel gå igenom samtliga placeringar, vilket skulle kunna påverka kostnaderna mycket.
- Man behöver inte tillsätta alla vakanta tjänster
- Man kan arbeta med vikarietillsättningen på ett annat sätt.

Man pratar mycket om effekthemtagning och tittar på hur man kan nyttja kompetenserna. Mycket handlar om att se vilka satsningar som ger mest effekt inom hela förvaltningen på ett bättre sätt. Det förebyggande arbetet är fortsatt viktigt. Just nu tar förvaltningen fram en analys och därefter ser man över vad man kan åtgärda och i vilken takt. Utan att riskera rättssäkerheten för våra invånare. Vi arbetar också inom våra nätverk i Familjen Helsingborg för att kunna se på vilket sätt vi kan samarbeta i högre utsträckning, även inom socialförvaltningarnas område.

Beslut

Nedanstående punkter togs upp för beslut.

I skrivandes stund vet vi att hr kallat till en MBL § 11 gällande AID-koderna och punkten samverkan flyttades till nästa samverkansmöte.

AID-koder enligt bilaga, HR-konsult

Vi behöver skapa ordning och reda i hur vi anställer våra medarbetare och därför ser vi över hur vi har registrerat olika uppdrag på olika AID-koder. Fokus den här gången är att de som utför samma arbetsuppgifter ska ha samma titel och ha samma AID-kod. Det är viktigt att vi ändrar detta inför nästa lönekartläggning. En förändrad AID-kod innebär inte en förändrad lön eller uppdrag.

Om samtliga fack godkänner underlaget skickar HR vidare de nya AID-koderna till HR Service Center som ändrar koderna på enskilda medarbetare.

För de medarbetare som får en ny titel behöver det skapas nya anställningsavtal.

Samverkan – är vi överens om vad vi pratade om?

Ärendet stryks från dagordningen och skjuts fram till nästa samverkansmöte. Alla kommentarer kring sammanställningen emottages tacksamt av hr-enheten.

Vid anteckningarna

Karolina Håkansson