



## **Minnesanteckningar från samverkansgrupp FSG**

**Datum:** 2023-08-21

**Plats:** Bredgatan 515

### **Val av justerare**

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

### **Information**

#### **Föregående mötesanteckningar, FC**

Anteckningarna läggs till handlingarna.

#### **Föredragningslistan från socialnämnden, FC**

Det är i allmänhet ett stort fokus på förvaltningens arbete med budgetunderskottet.

#### **Lex Sarah**

Ärendena har ökat bland annat pga. ärenderapporteringsystemet och ligger nu på ca 40 ärenden per år. Canea kommer att hjälpa till att underlätta administration och uppföljning. Förvaltningen vill bygga en struktur som främjar en kultur för lärande och vill undvika konflikter som kan uppstå när det gäller Lex Sarah, menar FC. Man sätter även en utbildning för all personal om hanteringen av Lex Sarah. Tanken är att skapa en samsyn i förvaltningen och få bättre systematik och ett större lugn. Strukturen för ärendegenomgång ska till exempel gå hand i hand med den utbildning man får i sin introduktion som ny medarbetare. Det ska

generera kunskap och skapa trygghet och förutsägbarhet. Förvaltningen gör ett stort arbete med detta nu. Vi vill sätta ramar som skapar en trygghet menar FC, t ex beslutsrådet på BUF.

Facken borde få Lex Sarah-ärendena till sig. FC försäkrar att de kommer att delges facken framöver.

Fackliga inspel:

SSR menar att det är viktigt att säkerställa att vi drar nytta av utvecklingen som sker. Hur går man vidare? Var tappade vi den kunskapsbasen som fanns tidigare? De erfarna medarbetarna kan hjälpa till att bära tanken om det sociala arbetet.

FC menar att vi tappar kompetens och kommunerna konkurrerar med varandra om de erfarna medarbetarna.

#### Info till nämnden

Förvaltningen kommer att rapportera om hemlöshetskartläggningen samt lagföljsamheten. Man kommer även prata om det förhöjda terrorhotet.

Budget i balans:

Åtgärder för budget i balans kommer att presenteras, bestående av tre olika åtgärdsplaner per verksamhetsområde.

Fackliga inspel:

SSR undrar om det finns någon analys kring hur problemen på BUF har uppstått.

FC menar att man behöver titta bakåt. Otydligt uppdrag och otydlig uppföljning är grundorsaken. Förvaltningen har kvalitativa förbättringar att genomföra. Även det faktum att staden de senaste åren inte har valt att prioritera kärnverksamheten i särskilt stor utsträckning (utan i stället lägga mycket resurser på t ex. H22) har betydelse. Nu har kärnverksamheten ett stort fokus i staden och det kommer vara värdefullt även för SOF. SSR menar att det är viktigt att detta kommuniceras ut till medarbetarna för att de ska förstå situationen och orka arbeta framåt.

Kommunal menar att det känns som att budgeten driver allt som görs nu, vilket inte blir bra för medarbetarna. Vi måste även prata om andra parametrar. Man måste kunna jobba på ett annat sätt, vilket kan innebära en kostnad initialt. Oro sprids lätt.

FC menar att förvaltningen inte pratar om pengar på det sättet nu, utan använder andra uttryck. Pengar är en resurs för vårt arbete. Vi måste tänka

långsiktigt och med en hållbar kvalitet. Ekonomin är inget som kommer lösa sig detta eller nästa år, utan mandatperioden är målet. SSR menar att kärnan ligger i uppföljningen.

Det beslutas under sittande möte att ett separat informationsmöte ska hållas mellan facken och arbetsgivaren kring vad som händer inom förvaltningen, i synnerhet inom BUF. HR-chef bokar möte.

#### Ekonomin på BUF, ekonomichef

Underskottet är en konsekvens av otydligheten som funnits.

Efter juli har kostnadsökningen dock minskat, till en prognos på 29 miljoner minus på helårsbasis. Antal placeringar har minskat, främst inom BUF, vilket är största orsaken till kostnadsminskningen. SOF kommer lämna tre prognoser till nämnden nästa vecka. Sammanställningen över prognoserna kommer delges facken.

#### Fackliga inspel:

SSR menar att det är viktigt att det blir genomtänkt och att man inte gör desperata ekonomiska lösningar. FC förtydligar att vi måste tänka långsiktigt, ha tydliga uppdrag och arbeta övergripande. Vi behöver upprepa vad arbetet handlar om och tänka igenom hur man kommunicerar det i förvaltningen. Vi arbetar väldigt mycket med vårt nuläge och lägger stor vikt vid BUF, menar FC.

FC presenterar övriga ärenden från föredragningslistan.

#### **Nytt inom arbetsmiljö, HR-chef**

Inget att informera om.

#### **Uppdatering chefsrekryteringar, FC**

VC för BUF valde att kliva av sitt uppdrag efter semestern. Förvaltningen avvaktar till 30/9 med arbetet med en mer permanent lösning. Tillfällig lösning för chefskapet inom BUF innebär att Jessica Granquist ansvarar för arbetsmiljö, personal och ekonomi. Lisbeth Davidsson och Ulrika Skeppstedt kommer att stötta operativt i ärenden och Gunilla Christiansson håller i de förstärkta ledningsgrupperna. Nya socialdirektören får sedan vara med och ta beslut om ny permanent verksamhetschef.

### Fackliga inspel

SSR menar att man kan anta att det kommer bli en hel del nyrekryteringar framöver när det kommer till chefskapet inom förvaltningen. SSR menar vidare att medarbetarna inte kan vänta för länge med att få en mer permanent lösning - arbetsgivaren behöver signalera något varaktigt.

### **EU-direktivet om dygnsvila, HR-konsult/HR-chef**

Förvaltningen behöver bemanna vissa delar av organisationen med vaken natt inför förändringarna per 1 okt. Hela nattorganisationen behöver göras om, vilket just nu förhandlas enligt MBL. Tjänster behöver tillsättas och rekrytering pågår. Vakansprövning tillämpas. I natteamet kommer man att vara färre medarbetare inom vissa verksamheter. Arbetsgivaren hoppas kunna lösa tillsättningen internt, och tror inte att arbetsbrist kommer att uppstå. Det är viktigt att vi är en attraktiv arbetsgivare. Vi behöver arbeta med en aktiv personalplanering och kan behöva göra en förflyttning/omplacering, menar HR-chef. I sådant fall kommer man att arbeta med turordning.

### Fackliga inspel

SSR menar att det på vissa arbetsplatsträffar pratas om övertalighet inom en del verksamheter, vilket skapar en oro. Det finns en kommunikationsbrist ute i verksamheterna som handlar om dygnsvilan. Cheferna måste stöttas upp i hanteringen och man behöver vara tydlig i förvaltningen gentemot medarbetarna samt ha en bättre framförhållning.

### **Omtag vaktmästarorganisationen, kvalitetschef/FC**

Gemensamt vaktmästeri för SOF och AMF ska styras utifrån ett gemensamt avtal. Det finns sedan tidigare liknande arrangemang med AMF i andra uppdrag, med t ex jurister som delas mellan de två förvaltningarna. Anledningen till förändringen är bland annat att få möjlighet att minska sårbarhet inom gruppen och öka stödet totalt sett. I början av september kommer man ha en gemensam information till berörda medarbetare inom SOF och AMF, och det kommer sedan vara en arbetsprocess fram till årsskiftet.

### Fackliga inspel

SSR menar att det är viktigt att leva upp till de syften man har med förändringen och det är bra att inkludera de som behöver inkluderas. Det verkar rimligt att sätta en ny organisation i januari.

### **Plan för intern kontroll 2024, kvalitetschef/FC**

Planen för intern kontroll ska till nämnden i oktober. Facken kommer få underlag till sig och ha möjlighet att tycka till om den interna kontrollen. Facken har en månad på sig att lämna in synpunkter på granskningspunkterna.

### **Dialog**

#### **Formeringen, FC**

Man har arbetat vidare i förvaltningen, men det går inte enligt tidplan p g a sommarens situation gällande ekonomin. Vi väntar även in ny socialdirektör för fortsatt riktning, menar FC.

#### **Mål, ekonomi och budget i balans, ekonomichef**

Se ovan under Föredragningslistan från socialnämnden.

#### **Personalomsättning och gemensam väg framåt, HR-chef**

HR-chef presenterar hur personalomsättningen ser ut samt redogör för hur arbetsgivaren tänker i stort framåt och vilka förslag på insatser som finns.

Det finns en gemensam spelplan och en värdefull ledarskapsutbildning som pågår. Vi behöver tydliggöra och stärka cheferna i sina uppdrag. Bland annat finns behov av en inspirerande arbetsmiljöutbildning. HR-chef menar att arbetsgivaren är väl medveten om personalomsättningen. Personalomsättningen har varit högst inom GR första halvåret 2023.

Positivt är att sjukfrånvaron är relativt låg och man är inom förvaltningen bra på att arbeta med rehab.

I hög grad är personal på förvaltningen anställda enligt budget, menar HR-chef. Men personalomsättningen skapar problem gällande kvalitet etc.

HR kommer framöver i större utsträckning arbeta med rekrytering i form av arbetsprover, fördjupande frågor under intervjuer, bättre referenstagning etc. Många chefer är idag för snabba och genomför inte ordentliga rekryteringar.

HR behöver också i högre grad vara med i samordning av lönesättning.

### **Planering inför tematräff 24 oktober**

Vi hittar en annan dag.