



Minnesanteckningar från samverkansgrupp FSG

Datum: 2023-09-25

Plats: Bredgatan 515

Val av justerare

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

Information

Föregående mötesanteckningar, framtidsledare
Anteckningarna läggs till handlingarna.

Föredragningslistan socialnämnden, framtidsledare

Se bilagd föredragningslista.

Kort redogörelse för föredragningslistan.

Bland annat nämns förändringen i delegation inom GR och Vuxen.
Beslutanderätten ska gå till sektionschef från enhetschef för
tillståndsenheten då chefskapet för tillståndsenheten numera innehas av en
SC i stället för EC, samt för akutboendena inom Vuxen gällande akuta
beslut för biståndslösa platser.

Avslutsamtal, HR-chef

HR-chef informerar om att förvaltningens HR-funktion ändrar rutinen för avslutsamtalen. Rutinen har inneburit att HR automatiskt skickar en förfrågan till medarbetare som ska sluta i förvaltningen, med ett erbjudande om avslutsamtal med HR. Enligt stadens rutin för avslutsamtal ska dessa samtal hållas med medarbetarens chef. HR-chef menar att vi bör följa stadens rutiner i så stor utsträckning som möjligt. Dock kan man som medarbetare fortfarande få ett avslutsamtal med HR om så önskas, men inbjudan sker inte längre automatiskt.

HR-chef menar att det har funnits olika dialoger i förvaltningen kring avslutsamtal. Uppdraget från förvaltningens tidigare förvaltningschef har varit att vi ska arbeta enligt stadens rutiner. HR-chef menar att vi i dagsläget arbetar dubbelt, där både chef och HR håller i avslutsamtal, vilket blir ineffektivt. Det finns också en problematik i att cheferna inte kan ställa motfrågor till medarbetarna när de får ta del av dokumentationen av samtalet från HR i efterhand.

FC menar att det i grunden handlar om ett utvecklande ledarskap. Man behöver som chef vara coachande, inlyssnande etc. Och det är viktigt att även medarbetarna säger vad de tycker.

Vidare menar arbetsgivaren att det handlar om att linjen måste vara tydlig och strukturerad. Mycket ligger i uppdrag och uppföljning. Cheferna har ett stort ansvar att föregå med gott exempel.

Fackliga inspel

SSR tycker att det låter logiskt att rutinen ändras, men ställer sig ändå frågande till hur saker ska komma fram. SSR menar att vi måste komma ifrån tystnadskulturen och att det finns en rädsla att som medarbetare uttrycka vad man känner.

Kommunal menar att det är viktigt att arbetsgivaren verkligen lyssnar på vad medarbetarna har att säga.

Uppdatering chefsrekryteringar, framtidsledare

Vi har vakanta tjänster i form av EC för familjehemsenheten samt VC för BUF, vilket informerades om på VSG. Gällande tillsättningen av VC är det viktigt att hitta en person som både kan arbetet som verksamhetschef, samt har förmågan att leda andra chefer och kunna arbeta strategiskt.

Vidare förtydligar FC att vi först behöver få stabilitet i organisationen innan vi kan ta beslut i diverse frågor. Därefter får man hantera eventuella arbetsrättsliga frågor.

Fackliga inspel

SSR menar att man länge har flaggat för sektionschefernas arbetsmiljö. EC inom BUF har inte rätt förutsättningar för sitt arbete. Det är en ohållbar situation och skapar en känsla av otillräcklighet.

Intern kontroll, kvalitetschef

Den interna kontrollen avser halvårsgranskningen där fyra granskningspunkter har haft ett kännbart resultat;

- Insatser inom familjebehandlingen har delvis haft bristfälliga uppföljningar.
- I samband med omplaceringar av barn och unga synliggörs inte tillräckligt barnets bästa i utredningarna.
- Det förekommer ordförandebeslut i för hög omfattning i LVU-ärenden.
- Brister i inhämtandet av registerutdrag och referenstagning från andra kommuner gällande uppdragstagare i samband med placeringar i jour- och familjehem.

Det redogörs även för;

Antalet svarande i nyttomålet är jämförelsevis lågt.

Vuxen har kraftsamlat gällande vård- och genomförandeplaner, där man har sett goda resultat.

Se bilaga för ytterligare information.

Dialog

Formeringen, framtidsledare

Arbetsgivaren informerar kort om att man håller på att sätta grunden i strukturen och kulturen och jobbar därefter på hur vi ska formera oss. Medarbetare från utvecklingsenheten är ute och pratar i organisationen om formeringen och uppdaterar kring status.

Fackliga inspel

SSR menar att det är viktigt att informationen går ut i organisationen om hur formeringsprocessen ser ut.

Mål, ekonomi och budget i balans, ekonomichef och kvalitetschef

Delårsrapport per augusti presenteras och finns bifogad.

Ekonomin har gått upp och ner under året men under de två senaste månaderna har det varit bättre. I augusti har vi ett positivt resultat p g a oväntade intäkter. Det ökade statsbidraget har bokförts i augusti och påverkar därmed resultatet. Denna typ av bidrag kan vi dock inte räkna med resten av året, menar ekonomichef. Resultatet per sista augusti hamnar på minus 28,7 mnkr, hittills i år. Prognosen per augusti hamnar på minus 40 mnkr. Kostnaderna för de externa placeringarna har minskat, vilket är den största förklaringen till resultatet.

I allmänhet har det varit ett stort fokus på barn, unga & familj inom förvaltningen.

Mål

Nämnden har satt två mål, av vilka vi har uppnått ett; nyttomålet. 87 % av invånarna uppger att de har upplevt nytta av våra tjänster. Andelen ansökningar behöver dock öka, och det satta målet kommer inte att uppnås. Enligt delårsrapporten var andelen 12,8 %, jämfört med 14,3 % motsvarande period förra året, vilket alltså är för lågt. Förvaltningen vill ha en högre andel biståndslösa insatser. Vidare redogör kvalitetschef för att innovationerna är lägre (antal idéer etc) hittills i år.

Fackliga inspel

Kommunal menar att man som medarbetare inte känner att man gör ett bra jobb när det ekonomiska läget är som det är i förvaltningen. Det påverkar känslan och prestationen hos medarbetarna. Långsiktighet är viktigt. Medarbetarna måste orka och man behöver kunna se ett positivt resultat av sitt arbete.

SSR säger att det har genomförts stora förändringar inom behandlingen inom Vuxen och befarar att vi kommer hamna i en ogynnsam situation där vi inte kan erbjuda invånarna det de behöver.

Arbetsgivaren håller med om att det ekonomiska läget påverkar verksamheten. Förvaltningen har fått mycket externa intäkter tidigare år och det tog sedan tid innan intäkterna minskade. Ekonomichef håller med om att det är ett politiskt beslut och man kommer ha en dialog med politiken om budgeten inför nästa år. Resultatet påverkas mycket av statsbidragen som kommer, vilket inte alltid är positivt, menar ekonomichef. Det blir pedagogiskt svårt att förklara för verksamheten hur man använder statsbidragen. FC betonar att förvaltningen behöver vinna politikernas förtroende. Nämnden behöver stå sida vid sida med oss.

Ekonomichef poängterar att förvaltningen behöver tänka mer långsiktigt budgetmässigt, d v s ett år framåt. Staden har inte lagt några flerårsbudgetar, men ekonomichef vill att vi pratar om hur förändringar kommer se ut tre år framåt. Vad händer t ex med kostnaderna framåt när placerade barn tas hem? Långsiktighet och uppföljning är det viktigaste. Och att vi lär oss av våra erfarenheter.

Personalomsättningen, Akademikerförbundet SSR

Framför allt inom Vuxens och BUF:s myndighetsutövning ser man en hög personalomsättning. SSR vill dock ha mer kartläggning och analyser för andra delar av organisationen. När det är hög omsättning av personal inom specifika delar av organisationen behöver man titta på det, menar SSR. Vidare är SSR bekymrade över arbetsskadeanmälningar som inte hanteras av cheferna.

Inspel från arbetsgivaren

HR-chef informerar om att personalomsättningen var störst inom GR. Vidare menar HR-chef att det handlar om ett helhetsgrepp och ett helhetsperspektiv. Det är viktigt med kompetensbaserad rekrytering, arbetsmiljöarbete etc.

Ledning, styrning och processägande har också att göra med personalomsättningen och det är viktigt att ha en omvärldsanalys med i diskussionerna, menar FC.

Planering och datum för tematräff, alla

Alla är överens om att personalomsättningen och arbetsmiljöfrågan är viktigt att diskutera.

HR-chef kommer med förslag på datum för en halvdag.

Övrigt

SSR bjuder in HR-chef och förvaltningschef till arbetsmiljöombudsträffen den 20 oktober.