



Socialförvaltningen
HR

2024-01-16
Minnesanteckningar samverkan

Minnesanteckningar från samverkansgrupp

Akademikerförbundet SSR och Kommunal. Samverkansmötet hölls tillsammans med Vision.

Datum: 2024-01-16

Plats: Bredgatan 17, rum 515

Ärendelista

Val av justerare

Cecilia Cederström, Akademikerförbundet SSR, och Denniz Karlsson, Kommunal.

Föregående mötesanteckningar

SSR framför att föregående mötesprotokoll (VSG 18 dec) inte är signerat. HR-chef meddelar att protokollet kommer signeras.

Uppstart

HR-chef framför i och med organisationsförändringen att det behövs mer dialog och samarbete tillsammans. Dialog förs om att under organisationsförändringen arbetar parterna så att alla fackförbund är med vid samma tillfällen. Dock får separata protokoll/minnesanteckningar skrivas. I dialog kommer samtliga parter fram till att föreslagen lösning är bra och vi arbetar efter det under organisationsförändringen.

Dialog förs om att det behövs fler tillfällen för dialog och samarbete. HR-chef kommer boka in fler tillfällen under våren, främst på tisdagsförmiddagar.

Information

Löpande information från verksamheterna

Upphandling familjerådgivning, VC GR

Familjerådgivningen är sedan tidigare i upphandlad regi. Socialförvaltningen har valt att fortsätta upphandla familjerådgivning. Därmed kommer man inte att erbjuda familjerådgivning i egen regi, då det blir både dyrare och innebär längre väntetider. Ny upphandling har påbörjats.

Dialog

Arbetsgivaren informerar om att förvaltningens verksamhetsplan har skickats ut med kallelsen som information. Punkten om medarbetarundersökningen skjuts fram till annat tillfälle då vi behöver lägga tiden på organisationsförändringen.

Organisationsförändringen, HR-strateg

Genomgång av bakgrund, förslag på upplägg av förändringsprocessen samt handlingsplaner, tidsplaner och APT-material. Betoning på att arbetsgivaren vill bygga förändringen på samverkansanda. Information om organisationsförändringen kommer publiceras på intranätet.

Verksamhetscheferna deltar just nu på APT:er och har en dialog med medarbetarna om förändringen. VC GR informerar om att det är ett positivt mottagande, t ex. vad gäller borttagande av målgruppsindelningen och med ett större familjefokus. Många medarbetare har väntat på att kärnverksamheten stärks. Inom Vuxen är man mestadels positiv. Inom

boendedelen finns oron främst hos cheferna, samt hos medarbetarna gällande chefskapet.

Arbetsgivaren betonar att alla medarbetare har en plats inom förvaltningen i förändringen och man tar tillvara på medarbetarnas kompetens i så hög utsträckning som möjligt. Det finns inga effektiviseringskrav i förslaget förtydligar HR-chef vid genomgång av stycket om övertalighet och arbetsbrist.

Fackliga inspel

SSR tycker att arbetsgivarens förslag på upplägg av förändringsprocessen är bra. Dock behöver det vara transparent på riktigt hela vägen och man måste låta saker landa när man jobbar i ett högt tempo. Vi måste omhänderta det gemensamt och vara inlyssnande mot medarbetarna. Vidare är det viktigt att kraven för chefsrollen blir tydliga, att rätt förutsättningar finns och att cheferna får rätt stöd framöver i sin nya roll. Delegationen är viktig och bärande, understryker SSR.

SSR undrar om skyddsområde och konstaterar att Pontus Johansson (Vision) har hela skyddsområdet. SSR undrar hur Pontus ska kunna ansvara för hela skyddsområdet och menar att han behöver samverka med andra skyddsombud. SSR säger vidare att förvaltningen saknar skyddsombud som kan området, vilket inte blir riktigt bra.

SSR menar att medarbetare på både UU BUF och UU Vuxen har sökt sig mycket till varandra för stöd. Mycket kommer hända framöver när det gäller trygghet, samarbete etc och SSR ställer frågan hur arbetsgivaren hanterar detta så smidigt som möjligt. Förvaltningen har även en hel del nya medarbetare med lite erfarenhet.

Vidare undrar SSR hur vi jobbar vidare på AMO-träffarna.

SSR understryker att det är viktigt att man försöker göra lika i information och dialog med medarbetarna på t ex. APT:er för att undvika ryktesspridning etc.

Arbetsgivaren håller med SSR om att medarbetarna behöver få rätt förutsättningar för att kunna utföra sitt jobb. Det är viktigt att man låter det ta tid. Framtidsledaren framför att arbetsgivaren kommer ta hänsyn till teamens sammansättning när teamen kommer sättas samman. Även ytterst viktigt att ledningen arbetar med kulturen och att man stöttar varandra över teamgränserna så att inte nya gränser bildas. Socialdirektör

förtydligar att vi är väldigt strukturinriktade just nu, vilket vi måste vara. Men förvaltningen behöver odla en kultur och trygga upp medarbetare och chefer med tydliga roller.

Arbetsgivaren menar att man ska samordna sig så bra man kan gällande information och dialog med medarbetare, men det är svårt då APT:er ligger olika tidsmässigt. Angående den övergripande skiss som presenteras på APT:er menar arbetsgivaren att utifrån SWOT-analys och input som kommer från medarbetare kommer man eventuellt att behöva revidera den.

HR-strategi går igenom tidsplanen.

Parterna kommer fram till att vi arbetar efter genomgången process i organisationsförändringen.

SSR framför att de önskar att arbetsgivaren är med på arbetsmiljöombudsträffar. Arbetsgivaren framför att socialdirektör och HR-chef gärna kommer och att det kan planeras för deras deltagande.

Beslut

Årsklockor

Genomgång av förslag på årsklocka för APT, som bifogats i inbjudan.

Årsklocka för samverkan presenteras. Det noteras att under våren behöver fler samverkansmöten läggas in, enligt arbetsgivaren. Arbetsgivaren föreslår att socialförvaltningen arbetar efter de presenterade årsklockorna.

SSR och Kommunal har inget att erinra mot arbetsgivarens förslag om årsklockor. Arbetsgivaren beslutar därmed att arbeta efter årsklockorna.