



Minnesanteckningar från samverkansgrupp

Datum: 2024-02-27

Plats: Bredgatan 17, rum 515

Ärendelista

Val av justerare

Cecilia Cederström, Akademikerförbundet SSR, och Denniz Karlsson,
Kommunal

Föregående mötesanteckningar- ok

Information

Ärendelista nämnden-

Socialdirektören går kort igenom ärendepunkterna, bland annat kommer budgeten att följas upp och det ser ut som att vi kan få ett bättre resultat än väntat.

Organisationsförändringen-

Marcus berättar kort om status just nu i processen med organisationsändringen. Utifrån underlagen från SWOT:arna så har man gjort en del mindre justeringar för att motverka de risker som man har sett.

Rekryteringsprocess verksamhetschefer-

Johan berättar att det just nu hämtas in referenser på kandidaterna och att arbetsgivaren återkopplar så fort man kommer vidare i processen.

Dialog

Mål & Ekonomi 2025 och årsbokslut 2023- (se bilaga)

Arbetet med nämndens mål inleddes i januari och tidslinjen för processen lyftes som information i samverkan då.

Ordförande beslutar sina förslag på mål för 2025 senast den 12 mars.

Underlag om det skickas då ut till facken. Ärendet hanteras enligt MBL i samverkan den 19 mars. Nämndens beslut planeras ske den 21 mars.

Gunilla redovisar ett sammanfattat underlag för en nulägesbild till nämnden, en kortversion av den så kallade Nulägeskartan. Redovisningen innehåller en samlad analys av nämndens nuläge, behoven hos de vi finns till för, verksamhetens resultat inom ramen för årsbokslutet, verksamhetens största utmaningar och trender och konsekvenser för verksamheten. Vidare innehåller presentationen förslag till fyra olika målområden för 2025.

Förslagen har tagits fram tillsammans med olika grupper av medarbetare, chefer och ordförande. Vidare har nämnden en inriktning som kan ändras, men här föreslår förvaltningen ingen förändring i nuläget. I underlaget finns även ett önskemål till ordförande/nämnden om mer långsiktiga mål för att undvika ryckighet och ge förutsättningar för att få effekt av målen.

Inga synpunkter på målområdena framkommer från facken,

Uppföljning intern kontroll- se bilaga

Gunilla går igenom arbetet och resultat av intern kontroll för 2023 samt rapport om åtgärderna från intern kontroll 2022. Bland annat visar granskningen för 2023 att beslutsordningen i vissa LVU ärenden inte är korrekta. Det är även i dessa ärenden som sedan dokumentationen har brister.

Medarbetarenkät Socialförvaltningen, 2023- se bilaga

Karolina pratar om vår samverkansdag när vi diskuterade OSA mål för förvaltningen, som bland annat inbegrep noll tolerans för kränkande särbehandling, som vi ser i medarbetarenkäten så är det inte ok siffror och vi behöver på hela förvaltningen arbeta med detta mål.

Vision lyfter att det genomgående för undersökningen visar att man upplever att man har en hög arbetsbelastning. Även om förvaltningen säger att man inte ska vara löneledande så måste arbetsgivaren ändå tänka till så att man attraherar erfarna kandidater.

Karolina fyller i att lönebildningsprocessen måste ses över och att arbetsgivaren måste hitta smartare sätt att frigöra resurser så att vi kan arbeta bättre med lönebildningen.

Johan tillför att även om vi inte ska vara löneledande så ska det vara rätt lön. Vi som arbetsgivare behöver göra en realistisk analys av nuläget och vad som krävs för att göra förflyttningar.

Lön betyder mycket men det finns mer som betyder, som t ex att ha en god arbetsmiljö med en rimlig arbetsbelastning.

SSR fyller i att om man som arbetsgivare formulerat att man inte ska vara löneledande, skapar en negativ bild hos medarbetarna. Arbetsgivaren behöver trygga medarbetarna i att man kan räkna med en god löneutveckling. Sen är det en helhet att hantera lön tillsammans med en god arbetsmiljö. Man ska belöna, i form av lön, de som tar ansvar för att driva verksamhetens utveckling.

Johan menar att i samverkan måste vi kunna prata öppet och transparent med att vi inte kan göra satsningar som vi inte har budget för. Vi kan inte prioritera allt hela tiden. För att jobba med lönebildning så måste vi även arbeta med effektiviseringar.

Förvaltningens Verksamhetsplan 2024-

FLG har tydligt kommunicerat ut till alla chefer att man ska arbeta med planen inom sitt respektive område och hitta sina områden att arbeta vidare med och bryta ner till välkända mål inom sin egen enhet.

Ny organisation Fastighet & Service- se bilagor

Katarina går igenom grunderna till förslaget på ny organisation. Bland annat gjorde man en analys om sårbarhet som fanns i den gamla organisationen. Man vill omvandla den tjänst som finns på konferensen till en administratörs tjänst för att minska sårbarheten.

De fackliga har ingen mer input och det är ok att gå vidare med planen.

Beslut

Operativa chefer på U&U, Vuxen – ajourneras pga avsaknad av riskbedömning på myndigheten.

