



Socialförvaltningen
HR

2024-03-12
Minnesanteckningar samverkan och MBL

Minnesanteckningar från samverkan och MBL

Datum: 2024-03-12

Plats: Bredgatan 17, rum 515

Ärendelista

Val av justerare

Cecilia Cederström, Akademikerförbundet SSR, och Pontus Johansson, Vision

Föregående mötesanteckningar- ok

Information

Ärendelista nämnden- endast preliminär, kommer på nästa samverkan den 19 mars

Ekonomi-

Inget att tillägga i dagsläget. Stängning av perioden är i nästa vecka. Den nuläges- och mål analys som Gunilla gick igenom vid förra samverkan finns att ta del av i sin helhet i samverkansmappen.

Dialog

Organisationsändringen samt riskbedömning av densamma – Marcus Grundén går igenom status på förslaget för den nya organisationen. Läs mer på den löpande uppdateringen på Socialförvaltningens intranät om organisationsändringen.

I förslaget för den nya organisationen så har man bland annat flyttat upp Fastighet & Säkerhet till att ligga direkt under bitr. förvaltningschef. Staben ska vara en länk mellan politik och förvaltning. Marcus och Gunilla visar ett förslag på organisation för Staben, där förslaget är att Tillståndsenheten placeras under Staben. Detta är en direkt påföljd på inkomna önskemål via SWOTen på tillståndsenheten. För teamledarna i denna organisation är det tänkt att uppdraget blir att leda i vardagen men att man även arbetar operativt i ärenden. För att få ett än bättre samarbete mellan kvalitet och ekonomi kommer man framöver att återinföra uppdraget som verksamhetscontroller. ANDT samordnaren som tidigare ingått under tillståndsenheten kommer i stället att tillhöra Mobila Teamet.

Gällande första linjen/insats och service, så framkom det i SWOT-arna att man har olika behov av operativt stöd. Det innebär bland annat att tre enheter kommer att dela på två teamledare och att man har gjort en ny fördelning av uppdrag under respektive kommande enhetschef på andra delar.

SSR frågar arbetsgivaren hur fördelningen av antal medarbetare per chef kommer se ut. Arbetsgivaren svarar att man har räknat på det och beroende på uppdrag så är det också räknat på att det ska vara hållbart för chefen. Det är ca 20 medarbetare per chef men kan vara mer eller mindre på vissa delar beroende på om man har teamledare eller inte. SSR vill ha det synligt i organisationsskissen antal medarbetare i respektive "ruta" i organisationsskissen, för att kunna säkerställa att det blir en hållbar arbetssituation för chefen och för att chefen ska ha förutsättningar att stötta sina medarbetare.

Vision vill lägga till i dialogen att när det gäller Case manager så är det en arbetsmetod men det ligger som en "ruta" i organisationsskissen. Arbetsgivaren menar att det behövs ta ett omtag om hur vi arbetar med case management, det ska finnas som både en funktion och en metod. I organisationsskissen ska det finnas med men vi omformulerar det till case manager, då det är en funktion/ resurs idag.

Organisationsskissen för andra linjen/ myndighet har man också sett över och har gått från fyra enheter till fem enheter där det under respektive enhetschef kommer finnas två team samt två teamledare. De administrativa resurserna har setts över och man ser att det endast behövs totalt 3,5 av dessa, dels på grund av förändringen av teamledare och för tätheten av enhetschef. Dessa nya förslag kommer direkt från SWOT:arna ute i verksamheten.

SSR undrar om uppdraget för teamledarna också kommer vara att arbeta över gränserna för att möta upp de behov som finns när det finns så många nya i arbetet med myndighet samt att fungera som en brygga mellan barn/unga och vuxen. Arbetsgivaren svarar att man har gått igenom alla punkter som inkommit i SWOT:arna och har hört sammat många av synpunkterna. SSR tycker detta är mycket bra och ett bra signalvärde ut i organisationen.

Sista delen i organisationsskissen är boende-delen. Här har arbetsgivaren gått igenom kraven gällande HVB hem och har då tillsatt teamledare i de delarna och har tagit bort en på stödboende då enhetschefen där även har en boendekoordinator att tillgå. Detta går i linje med de synpunkter som inkommit i SWOT:arna.

SSR undrar över rollerna som sakkunniga, var finns de i den nya organisationen. Arbetsgivaren svarar att dessa funktioner kommer att flyttas upp till Staben, då man ser att teamledaren kommer att ha den rollen som sakkunniga tidigare haft gällande introduktion av nya medarbetare och stöd i ärenden. Framöver kommer vi behöva ha en dialog om vad funktionen sakkunnig gör i relation till dels juristerna och dels teamledare.

Fortsatt går man igenom de möjligheter/ styrkor (sett utifrån arbetsmiljön) som framkommit genom SWOT:arna ute i verksamheterna. Riskmatriserna utifrån de riskbedömningar som gjorts finns i stadens nya system Stratsys. De områden som blivit röda i riskbedömningen går vi igenom. Läs mer på socialförvaltningens intranät gällande den nya organisationen.

SSR lägger till att åtgärderna som är identifierade i utkastet är relevanta men man måste arbeta med detta ute i medarbetargrupperna så att det inte blir en förvaltningsövergripande produkt.

Arbetsgivaren är tydlig med att redan nu är cheferna ansvariga för arbetsmiljön och även om den nya organisationen ska vara ett led i att skapa en bättre förutsättning för en god arbetsmiljö så kan man inte vänta med att lyssna på sina medarbetare och arbeta aktivt redan nu med arbetsmiljön.

Med anledning av att vi inte hann gå igenom alla röda områden på riskbedömningen så fortsätter dialogen på nästa samverkan och MBL den 19 mars.

Kravprofil och uppdragsbeskrivning Enhetschef i den nya organisationen- punkten flyttas till nästa samverkan och MBL den 19 mars.

Beslut

Operativa chefer på U&U, Vuxen -

Myndigheten har i normalfallet två sektionschefer men har den senaste tiden haft en på helheten. I samband med att nuvarande chefs vikariat upphör samt tackar nej till förlängning ser arbetsgivaren även att uppdraget är för stort för en chef. Utifrån den korta framförhållningen samt att förvaltningen står inför en omorganisation ser arbetsgivaren inga andra möjligheter än att justera ansvarsfördelningen i ledningsgruppen samt att ta in en chefskonsult. Förslaget är att Petra Hellberg, sektionschef (Västergård & Rådgivningen) går in och ansvarar för en sektion på U&U. Anna Bjuggelius tar över Petras uppdrag. Sara Hjert, sektionschef (Fenix & Bostad Först) går in och täcker den andra sektionen på U&U. Detta förslag behöver kompenseras med en chefskonsult på denna tjänst utifrån att enheten redan går en chef kort.

(Nya riskbedömningar finns i mappen för dagens samverkan samt att alla tidigare riskbedömningar finns i tidigare mapp, den 27 feb.)

SSR vill tillägga att det viktigaste är att man följer upp och gör de åtgärder som är identifierade i riskbedömningarna. Utöver detta har man inget att erinra mot beslutet.

Denna lösning kommer träda i kraft från att nuvarande chef Karin Jäntti slutar, den 31/3, och gäller fram till att den nya organisationen på förvaltningen går igång.

Vision vill ha till protokollet att arbetsgivaren måste arbeta vidare med de risker som identifierats för en hållbar arbetsmiljö och vill särskilt lyfta fram de risker som fick en R4 klassificering. Utöver det har Vision inget att erinra mot förslaget.