



Minnesanteckningar från samverkansgrupp och MBL med Vision

Datum: 2024-03-19

Plats: Bredgatan 17, rum 515

Ärendelista

Val av justerare

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

Föregående mötesanteckningar

Inget att tillägga, svårt att hinna justera dock då vi har väldigt täta samverkansmöten just nu. Kristina Wallin kommer ta fram fasta dagar där man ska ha sett över protokoll och minnesanteckningar samt när det ska vara justerat i sign-port.

Information

Ärendelista nämnden-

Johan går igenom ärendelistan där bland annat punkten gällande Mål och ekonomi 2025 kommer att lyftas och även revidering av socialnämndens delegationsordning som har en koppling till den nya lagen som träder i kraft den 1 april samt inför den nya organisationen.

Föreningsbidrag-

Gunilla berättar om hur nämnden fördelar föreningsbidrag och förslaget i år är att prioritera verksamheter som i bred samverkan och med invånarnas delaktighet erbjuder ett tidigt, lättillgängligt och effektivt socialt stöd.

Dialog

Fortsättning av SWOT-analyserna på den nya organisationen inför arbete med riskbedömning av arbetsmiljön samt riskbedömning av verksamheten-

Karolina redogör för en återblick på hur arbetet med SWOT analyserna har gått till och att det som vi jobbar med nu är grunderna för det arbete som ska arbeta vidare med ute i verksamheten på alla APT, alla ska ta sitt ansvar i processen till den nya organisationen.

På torsdag 21 mars kommer Marcus att träffa alla skyddsombud i förvaltningen för att återberätta processen och arbetet med SWOT analyserna i syfte att skickliggöra ombuden.

Marcus tar vid där vi slutade i förra samverkan i riskbedömningen baserat på SWOT-analyserna. Samverkansgruppen, tillsammans med Vision, fortsätter att gå igenom de risker som i matrisen är röda, för att prata om förslagen på handlingsplan/åtgärder.

Vision lyfter att man ser en risk att de vakanta tjänster som finns i dagsläget försvinner i den nya organisationen. Johan svarar att vi ska ha kvar den personalstatus som vi har, det innebär självklart att alla vakanser som finns nu kommer att tillsättas. En av de tunga punkterna är oron om vilka som kommer tillhöra de nya teamen, vem kommer bli min chef och vilka blir mina kollegor. Åtgärden är transparens i processen med organisationsändringen och att det löpande kommuniceras på intranätet. AkademikerförbundetSSR får mycket oro till sig från sina medlemmar om vem som kommer att bli deras nya kollega och om det är en kollega man kan känna sig trygg med. Johan svarar att vi måste möta dessa medarbetare och deras oro. Där har vi alla ett ansvar att lyfta blicken och se syftet till organisationsändringen där vi ska arbeta för helheten och ta nytta av den kompetens vi har. AkademikerförbundetSSR menar att alla medarbetare inte har helheten till organisationsändringen och arbetsgivaren måste fortsätta att prata om detta på APT ute i verksamheten för att prata om vad det innebär och det är viktigt att all oro kommer upp till ytan i god tid. Arbetsgivaren svarar att arbetsmiljön är vi alla ansvariga för hela tiden oavsett om vi är i en organisationsändring eller inte.

En risk är att i kunna hantera ärenden i våra system när man byter organisationstillhörighet. Lösningen är att öppna upp mer i systemen för att säkerställa tillgång och behörighet till ärenden för att kunna utföra sitt arbete. Det kommer att sätta krav på information och utbildning i hur man arbetar i ärenden i våra system. Det innebär även att arbetsgivaren behöver ha ökade kontroller av loggar. Vision förstår vad arbetsgivaren säger men det måste vara tydligt för medarbetarna och att arbetsgivaren också har ett ansvar. AkademikerförbundetSSR lyfter att den tydliga kommunikationen till medarbetaren också kan innebära att man får veta var man kan vända sig om man är osäker, så man undviker ett "felaktigt" beteende i systemen. Vi lägger till i åtgärderna på denna punkt att det ska vara en tydlig information till medarbetarna om detta.

Marcus går även igenom de risker som i riskmatrisen är orangea och då är en lägre skattad risk än de röda områdena. I risken gällande samverkan mellan de olika teamen lägger vi till i åtgärderna att lyfta in processbeskrivningar kring samverkan i ärenden på möten. När vi pratar om risken som handlar om övergång av ärenden så ser Vision även en risk att den nya chefen inte har kännedom om sin nya medarbetare och där behöver arbetsgivaren se till att det finns tid för "medarbetaröverföring" mellan cheferna.

Marcus avslutar med att gå igenom de olika stegen i processen för den nya organisationen. SSR lyfter att arbetsgivaren behöver ha en plan för hantering under sommaren. Karolina svarar att det inte ska behöva ske någon överföring över sommaren utan den nya organisationen ska gälla från hösten och det ska finnas en god strategi.

Arbetsgivaren frågar de fackliga om vi kan besluta om de nya "rutorna" för att gå vidare i den nya organisationen. Vision och SSR menar att det har till dagens möte varit en dialogfråga och utifrån att man inte haft möjlighet att ha en dialog med sina medlemmar, sen förra samverkan, så kan man inte ta beslut i frågan idag. Kommunal håller med övriga fackförbund. Vi beslutar att frågan blir en MBL§11 på nästa samverkan den 26 mars.

Kravprofil EC och Teamledare-

Marcus och Kristina berättar om processen och arbetet med kravprofilerna. Vi har haft två workshops med chefer från olika områden och det kommer fortfarande klok input. Så fort underlaget är klart kommer det att presenteras på samverkan för dialog.

Beslut

Beslut om Mål & Ekonomi 2025-

Gunilla och Annette går igenom rapporten som funnits som bilaga inför samverkansmötet. Annette berättar att vi bland annat för första gången arbetar med

en treårs plan för ekonomi och budget och kan binda ihop detta på ett långsiktigt plan med mål och kvalitet. Uppräkningen för kostnader är 3% för 2025 och 2% för 2026 och 2027.

Gunilla berättar också att formuleringen sociala tjänster kommer att ändras till sociala insatser hon nämner även att man lyft med nämnden att man inte vill ha nya mål varje år utan har mer långsiktiga mål.

Vision lyfter att det står i rapporten att man ska se över platsoberoende arbete. Vad står detta för? Johan svarar att man har sett över hur yt-effektiva vi är med våra lokaler. Med anledning av det behöver vi se över

de behov vi har av lokaler. När det kommer till distansarbete så kommer vi behöva framöver föra en dialog hur vi ser på det som arbetsgivare.

Akademikerförbundet SSR fyller på att det är viktigt att se till arbetsmiljön när man ser över hur man ska nyttja lokalerna samt baserat på det uppdrag som ska utföras.

Vision tycker att underlaget är bra och ärligt utifrån den situation som arbetsgivaren befinner sig i. Vision anser att budgeten är underfinansierad för att klara de utmaningar som beskrivs samt för att kunna vara en attraktiv arbetsgivare och rekrytera och behålla kompetent personal. Vision yrkar därför på att förvaltningen får en uppräknings på minst 5,5 % för personalrelaterade omkostnader för bla löner. Vision ser en utmaning utifrån målet med skolenvaru när man i grannförvaltningen SFF drar ner på den personal som främst är de som arbetar med skolenvaru.

Akademikerförbundet SSR håller med Vision om att förvaltningen har gjort ett bra underlag för mål och ekonomi 2025. Akademikerförbundet yrkar inte på ett specifikt procentpåslag, men konstaterar att budgeten är underbalanserad utifrån nämndens uppdrag. Förvaltningen behöver tänka mer långsiktigt för att det ska bli hållbart på flera områden över tid, det är inte bara lön utan även arbetsmiljö och samverkan mellan förvaltningarna. Johan svarar att det är absolut viktigt att staden börjar prata mer om att det är stadens gemensamma kostnader och inte en förvaltnings egna.

Johan berättar vidare att det inte finns jättemycket mer att hämta in på placeringar, det är svårt att se var de stora kostnaderna ligger men det vi vet är att våra sjukskrivningar kostar och där behöver vi lägga ett fokus.