



Minnesanteckningar från samverkansgrupp och MBL med Vision

Datum: 2024-03-26

Plats: Bredgatan 17

Ärendelista

Val av justerare

Denniz Karlsson, Kommunal, Cecilia Cederström,
AkademikerförbundetSSR

Vision i eget protokoll

Föregående mötesanteckningar

Inget att tillägga

Information

Inget på agendan idag

Dialog

Förslag på årshjul för samverkan och MBL/skyddskommitté- HR redogör för upplägg av årshjulet och att det handlar om att få i gång kugghjulet FLG, samverkan och nämnd. Tillsammans går vi igenom de obligatoriska punkterna som ska behandlas i samverkan (eller MBL) under året. Dialog förs mellan arbetsgivaren och fackliga parter om behovet av att jobba vidare med att utveckla samverkan och man är eniga om att grunderna på APT måste fungera för att sen kunna utveckla samverkan på högre nivåer.

Beslut

Förslag till beslut av den nya organisationen, se punkt 14 i dokumentet för processen med nya organisationen: [Förslag uppbyggnad av organisation vid socialförvaltningen.pdf \(helsingborg.se\)](https://www.helsingborg.se/centrala-funktioner/forvaltning/forvaltningens-verksamhet/organisering/organisering-och-struktur/organisering-och-struktur-2018-2019/organisering-och-struktur-2018-2019.pdf) samt beslut om att gå vidare med nästa steg i processen.

HR går kort igenom process och tidslinje för organisationsförändringen för att säkerställa att vi alla är överens om var vi är i processen idag och vad dagens beslut handlar om samt går igenom förslaget som arbetsgivaren har till den nya organisationen.

SSR vill ha till protokollet att man fått input från sina medlemmar på delarna inom insats och service som berör Maria NV och Rådgivningen samt Karpen, Västergård och Krami. Oron ligger i att uppdraget för cheferna inte kommer att vara hanterbart. Arbetsgivaren har inte fått till sig att det skulle vara ett tungt uppdrag för cheferna men däremot att det behövs en administrativ resurs för cheferna inom dessa enheter. Det arbetsgivaren annars fått till sig är att medarbetare tycker att teamen ligger blandat mellan dessa två enheter och att det finns önskemål om en annan fördelning. Arbetsgivaren berättar vidare att man tagit höjd för att det ska finnas administrativa resurser för avlastning till cheferna på enheterna och bedömningen är att det kommer bli ett hanterbart uppdrag. SSR vill dock ytterligare förstärka att även om arbetsgivaren gör denna bedömning, måste arbetsgivaren lyssna på den oro som finns hos medarbetarna och följer upp efterhand. Arbetsgivaren instämmer och menar att det är en självklarhet att den nya organisationen ska utvärderas och följas upp. Vision håller med SSR om att dessa två enheter i det reviderade förslaget på ny organisation har svällt. Vision anser att det blir ett för stort uppdrag på den enhet som har Västergård, Krami och Karpen och vill ha till protokollet att arbetsgivaren måste följa upp hur det går i den nya organisationen så att chefen har förutsättningar för ett aktivt och nära ledarskap och yrkar på att det ska vara ett större administrativt stöd än vad som finns enligt förslaget idag.

HR chefen förtydligar att de administrativa resurserna kommer varje ny verksamhetschef att behöva se över och nyttja på bästa sätt för verksamhetens behov.

HR fortsätter med genomgång av organisationsförslaget och går vidare till andra linjen/ myndighet. SSR vill återigen understryka behovet av att arbetsgivaren ser över hur man nyttjar de tillsatta administrativa resurserna som stöd till enhetscheferna. Vision vill ha till protokollet att även om det reviderats med en utökning av en till teamledare under enheten med Krimteamet (medmera) så anser man fortfarande att det är en ohållbar arbetssituation för chefen och svårigheter för medarbetarna att ha en närvarande och tillgänglig chef.

Genomgången går vidare in på verksamhetsområdet för boende. Dialog för om rutan som kallas för "Sörengruppen". Arbetsgivaren berättar att det inte en organisationsgren utan det är endast en medarbetare som arbetar med detta uppdrag som innebär att invånare med sysselsättning, via AMF, kommer in och får utföra sysselsättning och är inte medarbetare i vår organisation.

Genomgående till arbetsgivarens förslag till ny organisation vill SSR ha till protokollet att arbeta vidare med de administrativa resurserna och hur de fördelas samt i de fall men verkar över flera enheter, vem som kommer att arbetsleda dem.

Vidare i organisationsförslaget går man igenom delen som ligger under direktören. Dvs stab, verksamhetsutveckling/adm samt utveckling och innovation. Vision ser en risk i att biträdande förvaltningschef får ett svårt uppdrag då man ska leda både chefer samt vara närmsta chef till medarbetarna på utveckling och innovation. Arbetsgivaren svarar att det kommer man givetvis att följa upp även om man gjort bedömningen att det ska vara ett rimligt uppdrag. Utifrån Staben så ser Vision en risk för förvirring när man har en enhetschef för tillståndsenheten och operativa teamledare på de andra tre delarna. Arbetsgivaren förklarar att det är många beslut som behöver tas i vardagen på tillståndsenheten och därav behovet av en chef på den grenen. Arbetsgivaren tillägger att medarbetarna på tillstånd själva har uttryckt att de är nöjda med den nya placeringen i organisationen. SSR ser gärna att arbetsgivaren lägger till några kommentarer om vad som ingår i varje ben under stabschefen.

Vision vill ha till protokollet att man vill ha ett förtydligande om att det nya rollerna är biträdande förvaltningschef, stabschef och teamledare. Vision vill också tillägga att det har varit otydligt och rörigt i presentationen av organisationsskissen för att förstå vilka

rutor i skissen som omfattar medarbetare och vad som är uppdrag för chefen i sitt område.

Vision hade inför ett beslutsstagande velat se antal medarbetare i organisationsskissen. Det kommer bli extraviktigt att arbetsgivaren följer upp hållbarheten för cheferna i utvärderingen av organisationen utifrån antal medarbetare som respektive chef har. Inventeringen av alla medarbetare, som arbetsgivaren hänvisar till vill Vision ta del av. Vision vill också ha till protokollet att det vi tar beslut om idag är inte hugget i sten utan det är starten på något nytt och att det kommer finnas utrymme att revidera efterhand när man utvärderar. SSR håller med Vision och menar att utvärderingen måste visa på att det leder till önskad effekt. Kommunal håller med om ovan och att detta är en start på en ny organisation och det viktiga är att utvärdera och följa upp och som tidigare nämnts att det inte är hugget i sten

Utifrån ovan kommentarer så har de fackliga inget att erinra mot förslaget till ny organisations och att gå vidare till punkt 2 i processen.