



Minnesanteckningar från samverkansgrupp

Datum: 2024-04-23

Plats: Bredgatan 17

Ärendelista

Val av justerare

Daniel Ryderdal AkademikerförbundetSSR, Anna Carlsson Vision, Denniz Karlsson Kommunal

Föregående mötesanteckningar

Inget att tillägga

Information

Nämnds ärenden-

Direktören redogör för de informationsärenden som finns på nästa nämnd. Bland annat är en stående punkt på nämnden vår organisationsändring. Nästa nämnd kommer de nya verksamhetscheferna att presenteras för nämnden. Ekonomichefen kommer även att redovisa för det ekonomiska läget och verksamhetschef för barn och unga kommer att ha en redovisning om jour- och familjehemsuppdragen. Direktören fortsätter med information om övriga ärenden på nämndens ärendelista.

Ekonomichef presenterar ett nuläge för ekonomin och meddelar att prognosen inte är klar förrän imorgon men att den kommer skickas ut till alla fackliga när den är klar. Det är ett negativt resultat för januari och februari även i mars men dock inte lika stort minus. Det finns ett antal vakanta tjänster som påverkar resultatet. Skyddat boende har ökat utifrån

den nya lagen och det är bra att veta då arbetsgivaren följer kurvan för placeringar i skyddat boende och därmed även kostnader kopplat till det.

Dialog

Resultat av samverkansenkäten-

HR chef går igenom resultatet av enkäten och samverkansgruppen samt för en dialog om vad som kan bli bättre och vad vi behöver utveckla.

Det som lyfts från en verksamhetschef är att man saknar en samverkan på verksamhetschefsnivå. I den nya organisationen, meddelar direktören, att han kommer att ge ett stort mandat till verksamhetscheferna och man behöver se över strukturen för samverkansnivåerna till hösten.

HR chef vill lägga till att så som samverkan ser ut nu när vi även har med Vision kommer vi bara ha fram tills att organisationsändringen är klar. Sen blir det som tidigare med samverkan enligt vårt avtal med SSR och Kommunal och MBL med Vision.

Det som sticker ut i resultatet av samverkansenkäten, som vi behöver arbeta med, är bland annat Policy & Rutiner, uppföljning och analys av arbetsmiljön samt arbetsskador och tillbud.

Vi summerar att resultat i samverkansenkäten kommer vara en grund till temat på samverkansdagen.

Tema för samverkansdagen-

I dialogen lyfts att samverkansutbildning krävs för alla chefer, framför allt för de nya verksamhetscheferna. HR kommer att se till att fylla på med en intern utbildning på den stadsövergripande utbildningen. SSR ser gärna att man har ett uppstartsmöte med de nya verksamhetscheferna eller med alla chefer, för att prata om vad man ser är samverkan och vilka förväntningar man har på varandra, i syfte till att höja nivån på chefernas och medarbetarnas APT.

Vi är eniga om en grund i samverkansavtalet som tema till en samverkansdag till hösten. Kristina på HR kommer att leda en arbetsgrupp i att ta fram tema och datum för denna dag. I arbetsgruppen ingår Denniz Karlsson från Kommunal samt Daniel Ryderdal och Evert Blohmé från SSR.

Beslut (MBL§11 med Vision)

Organisationsändringen- kravprofiler, uppdragsbeskrivning och intresseanmälan-

HR chef inleder och går igenom var vi är i processen samt vad vi ska ta beslut om på dagens möte.

De tjänster som är vakanta presenteras och går igenom. Vision undrar om de som har administrativa tjänster idag ska söka om sina tjänster. HR chef svarar att utifrån de kravprofiler som är framtagna så kan alla söka men det har också varit klart från början att det inte kommer att bli någon övertalig. Vision vill att arbetsgivaren ska vara tydlig till alla som har en befattning som administrativt stöd att de ska lämna en intresseanmälan. SSR lägger till att det inte handlar om att man inte ska ha rätt till den tjänst man har utan man har uppfattat det som att man har intresse för en tjänst, både om man vill visa intresse för att vara kvar där man är eller om man vill visa intresse för andra tjänster. HR chef berättar att det är totalt 66, 5 tjänster så det finns roller att söka för alla och ingen kommer vara utan en tjänst. HR chef visar en lista på direkt berörda befattningar i organisationsändringen.

Vision vill ha ett förtydligande med att behålla sin lön. HR chef svarar att det gäller nedåt, till exempel om en chef går till en utredartjänst så kommer man inte att sänka lönen. Men om man går från utredare till chefstjänst så ska man ha en rimlig lön för ansvaret i uppdraget.

Vi fortsätter med en genomgång av kravprofilerna för de vakanta tjänsterna.

Vision vill veta hur AID etiketterna för Teamledare kommer att se ut. HR chef svarar att det är en pågående dialog med SLFs HR avd. Men det kommer vara tydligt med en beteckning som visar att det är ett uppdrag med ett större ansvar. När det gäller Teamledare på boende så pågår det även en dialog med IVO utifrån uppdraget som föreståndare.

Vision lyfter att det fanns ett krav på administratör att kunna köra manuellt styrd bil och undrar varför det ska vara så specifikt. Ledningsgruppen svarar att det finns tjänster som administratör inom främst boende, där det är ett krav att kunna köra bil. Vision vill ha till protokollet att det kan finnas en risk för att det blir diskriminerande att ställa ett sådant krav om någon med funktionsvariation söker som har behov av automatstyrd bil. Arbetsgivaren tar det med sig och ska se till att det inte ska ske någon diskriminering.

Arbetsgivaren förslår att fastställa dessa befattningar med tillhörande kravprofiler och uppdragsbeskrivningar i organisationsändringen.

Fackliga har inget att erinra mot givet förslag.

HR chefen går vidare med att presentera hur intresseanmälan kommer att gå till:

- Nyhet kommer presenteras på intranätet den 24 april

- Anmälan är öppen mellan den 24 april till den 2 maj
- Tillsvidareanställda är de som kan lämna intresseanmälan
- Cheferna i förvaltningen ska säkerställa att påminna de som är föräldralediga, tjänstlediga och sjukskrivna att de kan lämna sitt intresse

Arbetsgivaren förslår att arbetssätt för bedömning och matchning-

HR chef redogör för hur faktainsamling och bedömningar kommer att göras. Det kommer att finnas input från HR, Ekonomi och fackförbund för de sökande till chefstjänsterna. Faktainsamlingen kommer ske preliminärt mellan den 3 maj till den 10 maj. Underlagen kommer skickas ut digitalt.

Bedömningen kommer sen sättas in i en matris som ger de sökande en poäng. Matchningen kommer beslutas av de nya verksamhetscheferna och sen kommer tillsättningen preliminärt tas på samverkan den 21 maj,

Vision undrar om det är i gång med lokala riskbedömningar utifrån den nya organisationen. Arbetsgivaren svarar att ja, om man uppfattar ute i organisationen att den nya strukturen eller det nya organisationsbenet påverkar på något sätt så ska man självklart genomföra dessa ute i verksamheten. Vision kommer att meddela ut till sina lokala ombud att det är ok att göra riskbedömningar där man ser att behovet finns.

Fackliga har inget att erinra mot arbetsgivarens förslag till matchningsprocess.