



Minnesanteckningar från samverkansgrupp

Datum: 2024-05-21

Plats: Bredgatan 17

Ärendelista

Val av justerare

Daniel Ryderdal, AkademikerförbundetSSR, Denniz Karlsson Kommunal,
Anna Carlsson, Vision

Föregående mötesanteckningar

Inget att tillägga

Information

Nämndsärenden-

Johan och Gunilla går igenom SON-kallelsen ärenden. På nästa nämnd kommer våra nya verksamhetschefer i den nya organisationen att presentera sig för nämnden. Verksamhetschef för BUF kommer även berätta för nämnden hur det ser ut med placeringar just nu. En av punkterna gäller delegeringsordning utifrån den nya lagstiftningen skyddat boende, som gäller från den 1 april. Gunilla redogör för politikens intresse för intern kontroll och hur dialogen går i nämnden mellan tjänstemän och politik, så att de kan säkerställa att de tar rätt beslut utifrån uppföljning av den interna kontrollen.

T1 delårsrapport-

Gunilla går igenom nämndens mål som finns beskrivna i rapporten, se bilaga.

Den första prognosen för T1 visar på minus 10 miljoner. Det är på BUF som det blivit ett sämre resultat och de andra VO har ett bättre resultat. Vi har fortfarande högre kostnader i förhållande till budget gällande placeringar, även om vi ser en minskning från samma period föregående år.

Dialog

Analys av tertialrapport arbetsmiljö

- Arbetsskador och tillbud
- Sjukfrånvaro
- Övertidstimmar
- FHV -rapport

Matilda på HR går igenom summeringen av arbetsmiljörapporten. På sjukfrånvaron kan vi se att Vo Vuxen har minskat från samma period förra året.

Johan ser gärna att vi framöver omvärldsbevakar och jämför sjukfrånvaro med andra kommuners vård och omsorg.

Övertidstimmar går i positiv riktning och har minskat stadigt från 2021 till att nu första kvartalet 2024 vara betydligt lägre än tidigare år.

SSR vill lägga till i dialogen vikten om att timmar redovisas rätt, att man förstår vad som är övertid, flextid och när vi ska arbeta med förskjuten arbetstid. Det är viktigt att man ser att det är ett delat ansvar mellan arbetsgivare och arbetstagare.

En analys av arbetsskador och tillbud visar att vi behöver bli bättre på att få bra rutiner ute i verksamheten för hur vi hanterar och analysera grunderna av tillbud och att analys mer nära verksamheten.

Feelgoods rapport visar att vi minskat nyttjandegraden från förra året. HR chefen ser det som positivt för förhoppningsvis så innebär det att man har bättre dialoger med sin chef och i medarbetargrupperna ute i verksamheten.

Förebyggande och efterhjälpande visar att vi har köpt med tjänster som är förebyggande än efterhjälpande. SSR:s input om att förebyggande på Feelgood är inte allt. Har arbetsgivaren ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete så fångar man det förebyggande i vardagen och när vi inte lyckats fånga det så är det bra att Feelgood finns med sina resurser för att sätta in de insatser som behövs.

Beslut (MBL§11 med Vision)

Ny organisation HR enheten-

Karolina går genom riskbedömningen som är gjord på HR-enheten. Kommer vara en HR-chef, 2 HR-konsulter, en HR-utvecklare och en HR-administratör. Karolina går genom riskbedömningen och redogör att även flera möjligheter dök upp. Om det blir en försämrad arbetsmiljö eller arbetsbelastning är det en stor konsekvens. HR-enheten gick igenom riskbedömningen och att den tas upp på APT som regelbunden uppföljning. Detta ger en möjlighet att formera och starta om organisationen för att ta in i den nya organisationen i socialförvaltningen och arbetet har kunna flyta på, trots att en medarbetare varit utlånad.

Fackförbunden frågar om riskmatrisen i Stratsys, den är 4x4. Fackförbunden lyfter siffrorna och Karolina redogör att bedömningen är satt efter den som gett högst värden.

Fackförbunden lyfter de olika uppdragen på HR-enheten och dialog förs om kompetensen som behövs. Fackförbunden undrar om minskningen sker på ekonomiska incitament. Fackförbunden önskar att förändringen på HR-enheten hade skett med hela organisationsförändringen. Samt att det är viktigt med sammanhanget varför omorganisationen görs.

Johan, viktigt framåt att se över effektiviteten i hela organisationen.

Själva förändringen av befattningar och kravprofiler har fackförbunden inget att erinra mot.

Förändrad organisation av antalet är viktig för Vision och att arbetsmiljön tas hand om. Det behövs stöd från HR och är viktigt i denna organisationsförändring. Vision är oroliga för en mer slimmad organisation. Arbetsgivaren håller det under koll och arbetsmiljö samt arbetsuppgifter.

Akademikerförbundet SSR framför att det är viktigt att det som lyfts i riskbedömningen uppfylls. Viktigt att kunna stödja den nya organisationen, följs upp kontinuerligt.

Fackförbunden har slutligen inget att erinra mot förslaget till ny HR-organisation med tillhörande befattningar och kravprofiler. Samt att den lyfts in i matchningsprocessen. Arbetsgivaren redogör därmed att denna kommer gå vidare förändringen.

Matchning av tjänster i den nya organisationen-

Marcus redogör för arbetet/ processen med matchningen av chefstjänsterna.

Förslag till biträdande förvaltningschef från arbetsgivarens sida är Jessica Granquist. Vision vill lägga till i protokollet att det är en utmaning att vara närmsta chef för både chefer och operativa medarbetare. Arbetsgivaren tar med sig det i riskbedömningen och arbetet med tjänsten framöver.

Arbetsgivarens förslag till chef för Staben är Gunilla Christiansson, som var den av de två sökande som matchade skullkraven på kravprofilen.

Arbetsgivaren redogör sen för samtliga förslag till enhetschefstjänster på respektive verksamhetsområde. Det finns ett par tjänster som är vakanta, alltså ingen har matchats mot dessa.

SSR vill tillägga utmaningarna de vakanta enhetschefstjänsterna och skicka med arbetsgivaren att se över uppdragets omfattning.

Förslag tillsättning på Stabs-tjänsterna, se underlag.

Teamledare inom staben har ett lite annorlunda uppdrag då man har det utöver sitt grunduppdrag. Dessa uppdrag får formas när de tillträds. Det har blivit lite justeringar i Staben där man kommer att ha delade uppdrag.

Det är viktigt för Vision att det är en öppen och transparent dialog om AID koderna som kommer hanteras i den nya organisationen.

De fackliga parterna vill lyfta ut tillsättningen av en av enhetschefs tjänsterna som tillsätts av en icke-chef och vill ha mer information innan man vill uttala sig i en förhandling.

Steg två i processen är att erbjuda tjänsterna till de chefspositioner som är matchade idag. Erbjudandet kommer påbörjas under nästa vecka och sen har medarbetaren två veckor på sig att svara på erbjudandet. För de personer som inte blivit matchade ska de få ett personligt samtal med berörd verksamhetschef. Om en medarbetare tackar nej till ett skäligt erbjudande på en vakant tjänst så tappar man sin rätt till omplacering och det kommer att hanteras vidare som ett individärende med berörd facklig organisation.

Förslag till start av den nya organisationen är att det i systemet kommer att gälla från den 1:a oktober men att de nya cheferna i den nya organisationen får sina uppdrag och mandat från den 1:a september för att kunna arbeta med allt som behöver hanteras inför nystarten den 1:a oktober. Frågan pausas och lyfts in på samverkan i juni månad.

Riskbedömningar behöver uppdateras när tillsättningen av chefs- och teamledaruppdrag blir kända. SSR vill lägga till att det är inget som är valbart utan något som alla ska göra.

Utöver ovan beslut om att lyfta ut en av matchningarna till enhetschefstjänst, så har de fackliga parterna inget att erinra mot att arbetsgivaren går vidare med erbjudande av tjänsterna.