



Minnesanteckningar från samverkansgrupp

Datum: 2024-06-18

Plats: Bredgatan 17

Ärendelista

Val av justerare

Evert Blohmé, AkademikerförbundetSSR, Anna Carlsson, Vision

Föregående mötesanteckningar

Inget att tillägga

Information

Nämndsärenden-

Gunilla går igenom ärendena till nämnden. Johan kommer bland annat att prata om processdirektiv för arbetet i förvaltningen samt ge nämnden en återkoppling på de uppdrag som nämnden gav under 2024. Frågan om delegering kommer att lyftas igen då man tidigare gjort en ändring när öppning och stängning av barnärenden lagts på handläggarnivå. Nu har man gjort en uppföljning på hur det har gått och man ser inte att det finns några grunder till att ändra beslutet på delegationsordningen.

Ansvarig chef under sommaren-

Karolina går även denna gång igenom chefsansvaret under sommaren. Ett förtydligande är att det är ett begränsat antal chefer som blir så kallat "chef på gren" eller "administrativ chef". Sen finns det chefer som i vardagen är utsedda som arbetsledande chef som man kan vända sig till med frågor under sommaren.

Info om Sysselsättningsgruppen-

Karolina ger en återkoppling på den senaste punkten som togs upp gällande att flytta uppdraget om sysselsättningen från Vuxen till Fastighet och Service. Just nu kommer vi behålla organisationen som den är förhandlad och när det är dags att se över och utvärdera den nya organisationen så kan frågan komma att lyftas igen.

Dialog

Nuläge organisationsändringen –

Karolina går igenom status för organisationsändringen. Alla erbjudande om tjänster har gått ut och det är i dagsläget endast en person som har tackat nej och vi har på dagens datum två erbjudande som man inväntar svar på. Det finns en del som inte är jättenöjda med sina erbjudande och det väcker känslor. Arbetsgivaren bemöter så klart dessa känslor.

SSR håller med om att det har blivit en del upprörda känslor men det positiva är att den nya organisationen inte börjar gälla förrän lite längre fram och då finns det tid att fånga dessa individer. Vision för fram att det har varit ett gediget arbete på att ta fram rätt så skarpa kravprofiler och man vill föra vidare till arbetsgivaren att inte tappa det kravet och börja tulla på det i framtida rekryteringar. Trots att det är en så stor omorganisation så vill Vision framföra att det ändå har varit en smidig process. SSR vill lägga till att när man erbjuds en ny tjänst så har man möjlighet att förhandla om lön men däremot kan arbetsgivaren säga att det är det erbjudande som gäller.

Verksamhetschef Mikael som är ny in i organisationen ser fram emot det nya och upplever att det har varit en bra process som han kommer in i och även om det finns de som inte varit nöjda med erbjudande och lön så har det ändå varit smidigt. Det riktiga jobbet börjar till hösten.

Kvalitetschef Gunilla meddelar att de nya utredartjänsterna kommer i början att behöva hantera överlämningen från uppdragen som sakkunniga och då behöver staben ta in en särskildvisstidsanställning för att kunna hantera utredningarna på stabsnivå.

Det kommer skrivas nya anställningsavtal för alla erbjudande som accepterats och de kommer att börja gälla från den 1:a oktober. Då organisationsträdet inte är klart ännu så kommer "för närvarande placerad" på avtalen inte att stämma just nu men blir rätt när nya organisationsträdet är på plats. Riskbedömningar ska göras för de nya teamkonstellationerna, denna info och stöd i vad som ska riskbedömas kommer alla chefer få på Ledarforum torsdag den 20 juni. På samma möte kommer

organisationskartan att presentera, vem som kommer ha vilka tjänster och vilka som är vakanta. Det kommer att vara en gemensam rekrytering av vakanserna för att ha en enad bild av vad vi behöver i förvaltningen.

Plan för Attraktiv arbetsgivare-

[Plan för attraktiv arbetsgivare \(helsingborg.se\)](https://helsingborg.se)

Tillsammans för vi på samverkan en dialog om hur vi på Socialförvaltningen ska arbeta framöver med plan för attraktiv arbetsgivare. På dagens möte inleder vi arbetet med en dialog om hur vi kan arbeta med det ena av de tre fokusområden som ligger till grund för planen: Hållbarhet och Trygghet.

Utifrån de åtagande som vi har för att leva upp till arbetet med Hållbarhet och Trygghet, pratar vi mycket om att det handlar om att attrahera och behålla. Förutom att vi har som åtagande att arbeta med planen för attraktiv arbetsgivare så finns det även ett processdirektiv från direktören att HR ska ta fram en process för att arbeta med att attrahera och behålla.

Arbetsgivaren ser att vi behöver arbeta med att se vad vi kan göra mer än att prata om lön, då det finns mer än lön som är viktigt för våra medarbetare. SSR vill lyfta till dialogen att retoriken är viktig och att arbetsgivaren behöver prata i termer att du som medarbetare är viktigt för oss och att både lön och arbetsmiljö är viktiga faktorer för att må bra på arbetet. Arbetsgivaren är helt enig med detta och man ska se till att det blir rätt retorik framöver.

I dialogen lyfte man tillsammans vikten av att kunna möta den enskilda individen i att vara flexibel med arbetsplats och arbetstider. Alla var överens om att chefer behöver få stöttning i, och känna sig trygga i, att fatta beslut för den enskilde men att det inte får bli en känsla av godtycklighet. Så länge man är överens om grunderna i uppdraget och riktningen för arbetet så måste det finnas möjlighet att tillmötesgå individuella behov.

Vision lyfter att det är viktigt innan man ser till de individuella behoven, att man är på det klara med hur flextid och övertid hanteras.

På samverkan var man överens om att arbetsgivare och fack ska följa upp att samverkan och APT fungerar på alla arbetsplatser och att det finns en struktur för hur man arbetar med det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Några konkreta åtgärder man är överens om att arbeta med under hösten är:

- Tydlig lönebildningsprocess för både chefer och medarbetare
- Lätt för chef att göra rätt i strukturen för systematiskt arbetsmiljöarbete

- Tydlighet i flextid, övertid och annan typ av arbete. Vilka vi finns till för och hur arbetet behöver anpassas för att nå upp till detta
- Trygga cheferna i att så länge det finns en tydlighet i uppdraget och verksamhetens riktning, som alla medarbetare känner till, så ska chefen kunna erbjuda och anpassa efter individens behov i syfte att uppnå en god balans mellan arbete och fritid

Beslut (MBL§11 med Vision)

Inga beslut