



Minnesanteckningar från samverkansgrupp

Datum: 2024-08-20

Plats: Bredgatan 17

Ärendelista

Val av justerare

Daniel Ryderdal, AkademikerförbundetSSR och Denniz Karlsson,
Kommunal

Föregående mötesanteckningar

Inget att tillägga

Information

Nämndsärenden-

Johan går igenom ärende listan och lyfter särskilt några informationsärendena som dels gäller info från placeringsgruppen, där vi med glädje kan meddela att vi blivit mycket bättre på placeringar. Dels info om ekonomin där vi följer prognosen. Info om styrning och kvalitet kommer också att lyftas på nämnden. Den stora punkten på nämnden från Johan handlar om personalomsättningen och det stora behovet av att rekrytera in på det stora antalet vakanser. I dagsläget har myndigheten 11 konsulter inne för att klara verksamheten. Politiken behöver få veta hur stort behovet är av utökad budget för att kunna komma till rätta med trenden om hög personalomsättning. Detta kommer att vara en stående punkt på nämnden.

I diskussion om AI kom vi fram på Samverkan att framöver ha en presentation av Blink, en AI lösning för att summera anteckningar vid klientmöten för handläggare inom myndighet. Förslaget är att lägga denna

presentation mellan ett FSG och en MBL så att alla fackliga få samma dragning samtidigt. Arbetsgivaren hittar ett lämpligt datum längre fram.

Revisionens årsrapport-

Granskningen avser 2023 och revisionen bedömer att nämnden inte bedrivit verksamheten på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt och att styrning, uppföljning och kontroll av verksamheten inte var tillräcklig då ett av nämndens mål inte var uppfyllda och att budgeten överskridits. Gunilla går igenom en matris som visar hur förvaltningen ska arbeta med att utveckla arbetet utifrån kritiken från revisionen. Nämnden föreslås vidare ett yttrande som delvis inte delar revisionens bedömning.

Intern kontroll- granskningspunkter för 2025-

Gunilla går igenom processen för intern kontroll och alla stegen innan det ska upp på nämnden, så att fackliga parter kan komma med förslag på granskningspunkter.

Den 22/10 kommer vi ha en dialog på samverkan om intern kontroll. SSR tycker det är bra om arbetsgivaren kan kommunicera till sina medarbetare att det är ok att prata med sin fackliga representant om man vill ha en dialog om punkter till intern kontroll. Gunilla skickar ut material till Kommunal och SSR .

Efter dialog den 22/10 tar vi beslut om vi behöver extra samverkan den 12/11 för beslut om granskningspunkter.

Dialog

Status ny organisation –

SSR lyfter att det finns tankar och diskussioner från medlemmar som sökt tjänster och inte fått dem och som saknar en återkoppling för hur man skulle kunna komma i åtanke en annan gång. SSR ser gärna att arbetsgivaren tar tillvara på intresset av att vilja utvecklas och fångar upp vad de behöver utveckla för att komma vidare. SSR har också uppfattat att en del sökande har fått besked på omvägar att de inte fått den sökta tjänsten innan rekryterande chef har meddelat. Arbetsgivaren fångar även upp detta och har till viss del redan fått till sig detta från verksamheten.

Johan informerar om att FLG har en dialog om vad som ska vara förväntningarna på chefsuppdrag och processledande uppdrag i förvaltningen och Karolina lyfter att dialog även förs om att ha en interimchef i organisationen, som är direkt anställd under verksamhetschef.

HR informerar om att det nu inte finns någon medarbetare som inte är hanterad i den nya organisationen. Det är endast tre medarbetare som tackat nej till sina omplaceringserbjudande och de har alla tre fått annat arbete, en inom staden och två hos annan arbetsgivare. HR berättar vidare att den nya organisationen kommer att träda i kraft i praktiken i alla system den 1 september, först efter det kommer alla anställningsavtal från omplaceringserbjudanden att skrivas.

Enligt tidsplan för processen av den nya organisationen så är det nu dags att göra riskbedömningar av arbetsmiljön. Alla "nya" Enhetschefer ska sammankalla sina nya teamkonstellationer och riskbedöma. På mötet går vi igenom det underlag som kommer att skickas ut via Verksamhetscheferna till sina Enhetschefer.

Uppföljning av handlingsplan för medarbetarundersökning 2023-

HR presenterar en sammanställning av de identifierade utvecklingsområdena från resultatet av medarbetarundersökningen som resulterat i en prioriteringslista av vad förvaltningen behöver arbeta vidare med och utveckla. SSR och Kommunal är eniga med arbetsgivaren om att det är bra att fokusera på grunderna för att nå målet om en hållbar arbetsmiljö. Det som bland annat måste fungera är god och tydlig struktur på APT, kunskap om samverkan och att APT är en samverkansnivå. Tydliga förväntningar på alla uppdrag, särskilt nu i den nya organisationen med rollerna som Enhetschef och Teamledare. Vi pratar om vikten av att kompetenshöja och trygga våra chefer i sina olika ansvarsområden som kommer bidra till att även medarbetare känner sig mer trygga och upplever att det finns ett bra och systematiskt arbete med arbetsmiljön.

Beslut

Inga beslut