



Minnesanteckningar från samverkansgrupp

Datum: 2024-10-22

Plats: Bredgatan 17

Ärendelista

Val av justerare

Daniel Ryderdal, AkademikerförbundetSSR och Denniz Karlsson,
Kommunal

Föregående mötesanteckningar

Inget att tillägga

Information

Nämndsärenden-

Arbetsgivaren ger en kort genomgång av ärendelistan på kommande nämnd. Efter september har förvaltningen ett bättre resultat och prognosen kommer att bli något bättre än den som man kunde uppge i augusti men mer precisa siffror kommer längre fram.

Nämnden hade en del korrigeringar på delegeringsordningen som kommer att revideras på nämnden efter att tjänstemän har korrigerat i underlaget.

Verksamhetsplan 2025

Planen kommer att presenteras på nämnden 24 oktober. I årets VP är ambitionen att på ett bättre sätt sätta glasögonen på våra prioriterade områden. I stora drag handlar det om att Socialförvaltningen står inför stora förändringar med anledning av den nya socialtjänstlagen som kommer under 2025. Förvaltningen behöver även sätta fokus på arbetsmiljöarbetet genom att säkerställa att man har medarbetare som trivs och utvecklas.

Kärnverksamheten behöver prioriteras för att få en ökad kvalitet och budget i balans.

Bemanningssituation på Vo Boende

Verksamhetschefen berättar att man ser en ökad vårdtyngd på Maria Sol vilket innebär att man behöver allokera resurser inom verksamheten för att kunna möta upp detta behov. Det man tittar på just nu är Malmögatan och hur dessa resurser ser ut och självklart kommer allt att riskbedömas innan ett beslut tas.

Dialog

Status ny organisation

Just nu är det många frågor i den fysiska arbetsmiljön och ronder för fysisk arbetsmiljö är i gång för att fånga upp behoven.

SSR lyfter att de får till sig att medarbetare på Myndigheten har funderingar kring hur uppdelningen av medarbetare i de olika teamen har gått till och att det inte är den bästa möjliga uppdelning som skett. Verksamhetschefen kan bekräfta det som SSR lyfter och har även lyft med berörda EC att uppdelningen behöver ses över.

Inom Insats & Service lyfter verksamhetschefen att man får till sig att blandningen av medarbetare har blivit bra och att det finns en nyfikenhet i att lära känna varandra och ta del av varandras kompetens och erfarenhet.

Arbetsgivaren berättar att man är i uppstarten att ta fram en plan för utvärdering och uppföljning av den nya organisationen. Framöver kommer man lyfta det på samverkan för att få fackens inspel.

SSR lyfter att staden och denna förvaltning likaså, är mästare på att genomföra organisationsändringar men inte lika bra på att följa upp och det är viktigt att denna uppföljning genomförs tillsammans med fack och arbetsgivare och att arbetsgivaren tar ansvar för att omhänderta både det som inte fungerat men också det som blivit bra och referera till det ursprungliga beslutet och grunden till organisationsändringen.

Verksamhetscheferna ser att den stora utmaningen är att arbeta med kulturförflyttningen. Det kommer att ta tid och vi måste vara realistiska i detta och vara modiga i att vi kommer köra lite fel på vägen fram men att kunna backa och komma rätt igen.

Den fysiska flytten blev en ögonöppnare för att vi faktiskt har gjort om i vår organisation och har satt i gång viktiga förändringar för att nå målet med grunden till vår organisationsändring.

Däremot för verksamhet boende så är det inte en påtaglig förändring i vardagen men det som påverkar är hur vi som arbetsgivare organiserar oss vad gäller administrativt stöd.

Kommunal lyfter in att deras medlemmar som verkar inom Vo boende har inte märkt mycket av organisationsändringen och det man ifrågasätter är hur tillsättningen av chefer i den nya organisationen gått till. Kommunals medlemmar upplever att det är oklart vad organisationsändringen innebär för dem eftersom man hör mycket men väldigt lite når ut till medarbetare inom boende.

Arbetsgivaren förstår inputen men menar också att det som kommer över framöver är att se över arbetssätt och metoder och kanske inte förrän dess kommer medarbetare inom boendeverksamheterna att märka av ändringarna i organisationen. Arbetsgivaren reflekterar över om man skulle behöva visa på fler kommande steg, vad som framöver kan spegla sig i uppdraget för boendeverksamhet. Arbetsgivaren lyfter också att vi har en kommande ny socialtjänstlag men denna vet vi ju ännu inga detaljer om och det får visa sig när det kommer och hur det kommer att påverka våra verksamheter. Budskapet är att hålla i och hålla ut, det rör sig sakta framåt.

Uppföljning ensamarbete

På Vo Boende blev konsekvensen av den skärpta dygnsvilan att man skapade natteam men också att det blev ensamarbete på natten på en del boende. Tanken om att natteamet ska täcka upp har dessvärre inte skapat den trygghet som arbetsgivaren hade önskat och av den anledningen så tittar man på om det finns andra alternativ på arbetstidsavtal.

Inom Myndigheten så tittar man just nu på underlaget Trygghet & Säkerhet för att se över hur man arbetar i klientarbetet då ensamarbete förekommer i möten med våra klienter och familjer. Det viktiga är att vi arbetar med att ha en medvetenhet och att man inför möten gör en riskbedömning. Framför allt måste våra medarbetare ta ansvar för att ha med sig larm när det behövs.

SSR är enig med arbetsgivaren om vikten av att lyfta rutinen för trygghet och säkerhet och vill tillägga att ensamarbete ska förekomma i så liten mån som möjligt.

Intern kontroll, granskningspunkter till nästkommande år (2025)

Facken har till mötet fått en bruttolista på inkomna granskningspunkter, efter det har man nu gjort en nettolista på 10 granskningspunkter. En del av de punkterna på bruttolistan (de blåfärgade) har förvaltningsledningen beslutat att de inte ska vara på nämnds nivå utan ska hanteras i linjeorganisation. Dock ska det gulmarkerade som avser HR och rekrytering inte återrapporteras på nämndsnivå utan sker även den i linjeorganisation.

Facket har inget att tillägga mer än att detta är ett bra sätt att säkerställa kvaliteten i arbetet.

Rekrytera & Behålla (håller ihop med Plan för Attraktiv arbetsgivare)

HR har fått ett uppdrag från Socialdirektören om att arbeta med Rekrytera & Behålla, i Helsingborg är det detta som Plan för Attraktiv arbetsgivare handlar om. Arbetsgivaren ger en kort genomgång av tidigare analysarbete i frågan.

Beslut**Samverkansmöten 2025-**

Arbetsgivaren kommer med förslag om måndagar kl13-14. Kommunal kan ha svårt att möta upp detta. Frågan bordläggs så länge och arbetsgivaren ska försöka se över ett nytt förslag.