



Minnesanteckningar från samverkansgrupp och skyddskommitté

Datum: 2025-04-16

Plats: Sof, Bredgatan

Ärendelista

Val av justerare

Denniz Karlsson, Kommunal, Daniel Ryderdal Akademikerförbundet,
Pontus Johansson, Vision

Föregående mötesanteckningar

Inget att tillägga

Information

- Föredragningslista nämnden
Socialdirektören går kort igenom de aktuella ärendena på kommande nämnd. Bland annat kommer det vara en statusredovisning gällande utredningen av ärendet från Uppdrag Granskning. Direktören kommer även informera om en intern fördelning av budget för skyddat boende som innebär att 1,6 miljoner kronor har överförts från central budget till VO Insats och service.
- Utbildning "Leda utan att vara chef"
Direktören återger tankar om upplägg för denna utbildning och hur väl den matchar det behov som finns hos våra Teamledare. Det kommer att gå ut en kommunikation till berörda medarbetare om hur FLG vill ta ett annat grepp om det, baserat på återkoppling och feedback från deltagare.

- Processdirektiv gällande behov kontra resurser (HVB)

Direktören berättar att förvaltningen behöver se över behovet av interna och externa placeringar inom HVB hem och matcha det mot våra befintliga interna resurser och om vi behöver skruva i detta och anpassa oss. Det blir ett uppdrag för placeringsgruppen att leda.

- Tolkanvändning, revisionsrapport

Direktören berättar kort om rapportens resultat och de rekommendationer som kommit fram.

- Rekrytera ytterligare en interimchef

Direktören berättar om behoven av att rekrytera in ytterligare en interimchef. Idag har Socialförvaltningen en visstidsanställd interimchef och förvaltningsledningen anser att det finns ett behov att ha en interimchef som kan verka i alla våra verksamheter och med socionomexamen. HR chefen har fått i uppdrag att rekrytera. Akademikerförbundet SSR tycker det är positivt och ser det som en bra rekryteringsbas om det visar sig att interimchefen efter en tid får ett chefsuppdrag tillsvidare, där hen passar bra, och förvaltningen sen rekryterar ny så kan det blir en attraktiv tjänst att söka.

- Verksamhetschef för Vo Boende berättar om en tillfällig lösning på chefsposten för Fenix. Kommunal lyfter att arbetsgivaren behöver tänka på att det finns processer ingång som måste hanteras.

Dialog

- Uppföljning av handlingsplan på respektive verksamhetsområde gällande medarbetarenkäten

Vo Boende- det handlar till stora delar om kommunikation, det är både interna inom vo boende och mellan verksamhetsområden. Det är även kommunikation inom arbetsgrupper och dessvärre också konflikter på ett par arbetsplatser. Det är mycket diskussioner om vem som ska göra vad. Till exempel har det resulterat i att man på Maria Sol har arbetskort. Det handlar främst om att arbetsuppgifter inte ska falla mellan stolarna. Frågan om arbetstider är också aktuell och man ser över arbetet med att förlägga arbetet på bästa sätt. Även den fysiska arbetsmiljön lyfts på de områden där man är i behov av omklädningsrum.

Kommunal lyfter att man upplever att arbetskorten på Maria Sol fungerar bra och anledningen är nog för att det är mer omvårdnad och kan likna arbetet inom Vof.

Vo Insats och Service – Det är tydligt att medarbetarenkäten genomfördes direkt efter den nya organisationen. Det är många frågor om tillhörighet men också utmaningarna med kommunikation och hur man hittar sina samarbetspartners i den nya organisationen. Det som också lyfts är hur arbetsgivaren tänker kring att behålla sina befintliga medarbetare då det är tufft med den personalomsättning som tyvärr fortsätter. Ett fortsatt arbete med att hitta rätt med uppdraget som Teamledare som är en viktig roll för medarbetarna och chefens förlängda arm. Det kommer fortsatt att ta tid att få den nya organisationen att sätta sig och det är en frustration hos medarbetarna som behöver fångas upp av arbetsledningen. AkademikerförbundetSSR vill understryka vikten av att chef och teamledare ska vara förankrade i den nya organisationen så att de kan leda medarbetarna i denna process som kommer ta tid. Direktören lägger till att samtidigt som vi gjort den nya organisationen utifrån den nya socialtjänstlagen så är inte allt klart med den nya lagen och det innebär att vår förvaltning gör en dubbel förändringsresa och det är tufft.

AkademikerförbundetSSR lyfter att för att få behålla nya medarbetare så måste introduktionen bli bättre så att den nya medarbetaren blir förankrad i arbetet och verksamheten. Arbetsgivaren håller med och det är en viktig process att arbeta vidare med.

Vo Myndighet – även inom myndigheten kan vi se att medarbetarenkäten genomfördes i anslutning till den nya organisationen. Det är genomgående en upplevelse av att få en mer tydlighet i uppdrag och roller och då främst inom utredning och uppföljning som är det område som haft den största förändringen. Det man kommer fokusera på under 2025 är:

- Arbetstyngdsmätning
- Gedigen och välkomnande introduktion för nyanställda - Hur kan vi göra på helheten? Medarbetardelaktighet vid rekrytering och introduktion
- Aktivt arbete i samtliga enheter på temat "vi är varandras arbetsmiljö" och "bemötande är allt"
- Signs of Safety implementering

AkademikerförbundetSSR lyfter precis som arbetsgivaren att det som är fortsatt aktuellt är att det ska vara en god kommunikation om hur man känner och upplever sin arbetsmiljö och att man behöver prata om roller och uppdrag i den nya organisationen och fånga upp medarbetarna i det.

- Uppföljning och analys av arbetsmiljön:
 - Arbetsskador och tillbud
 - Sjukfrånvaro
 - Övertidstimmar

HR har en genomgång av den statistik som är framtagen till dagens möte. I frågan om personalrörlighet ser vi att det inte har blivit en mer positiv trend utan den fortsätter. Dialogen blir att introduktionen är en viktig del av att säkerställa att våra nya medarbetare vill och kan stanna kvar.

Sjukfrånvaron är på det hela inte oroväckande hög och enligt de tidigare beslutade OSA målen så kommer arbetsgivaren att följa korttidssjukfrånvaron för att arbeta förebyggande.

AkademikerförbundetSSR lyfter att man har fått till sig att det finns en del som slutar för att man inte mår bra och i stället för att bli sjukskriven. Cheferna behöver stärkas i att ha omtankesamtal. Arbetsgivaren tar detta till sig och kommer att med hjälp av HR att genomföra kompetenshöjande insatser för cheferna så att de blir mer trygga i dessa frågor.

HR behöver även göra en insats för att höja kompetensen kring vad som gäller för arbetstider. Vilka skyldigheter i kommunikation om plan för arbetet har man som chef och medarbetare.

AkademikerförbundetSSR lägger till dialogen att det finns nya inspel i det nya avtalet, men har det varit osäkerhet sen tidigare så måste grunden sitta.

Arbetsskador och tillbud vill vi att man arbetar mer med, dels att det rapporteras in mer så att arbetsgivaren tillsammans med medarbetarna kan arbeta mer förebyggande. Även här behöver HR stötta cheferna i arbetet med arbetsskador och analysarbetet. Redan nu är detta något som arbetsgivaren lyfter in i verksamhetsdialogen i syfte att dels sätta ljus på det, dels öka kunskap om hanteringen.

Kommunal lyfter att medlemmar ibland hör av sig om att man vill lägga in en anmälan om hot och våld men att chefen svarar att det ska man tåla, det är inte hållbart och då kommer en medarbetare inte att våga lägga lyfta något framöver heller. Detta ser arbetsgivaren allvarligt på och om facket får detta till sig så vill man att detta lyfts med verksamhetschef eller HR, så man kan stötta chefen.

Vision lyfter att medarbetare ska kunna lägga in t e x ett tillbud vid hög arbetsbelastning. Arbetsgivaren är enig men tycker att det ska lyftas med chefen först, om det inte går att göra något åt det eller om chefen inte lyssnar, så ska det läggas in som ett tillbud eller en arbetsskada om det lett till något sådant.

Beslut

- Datum för samverkansdag- tema utifrån behoven från Chefsforum - punkt flyttas till nästa samverkan när HR chef är åter.