



Minnesanteckningar från samverkansgrupp

Datum: 2025-06-11

Plats: Sof, Bredgatan

Ärendelista

Val av justerare

Daniel Ryderdal, AkademikerförbundetSSR och Denniz Karlsson,
Kommunal, Anders Gjermansen Vision

Föregående mötesanteckningar

Inget att tillägga

Information

Nämndens föredragningslista-

Direktören har en kort dragning av ärendena till nämnden den 17 juni. Bland annat kommer man lyfta en ny rutin gällande Lex Sarah information på nämnden. En punkt om insatser för individuell behovsprövning kommer att diskuteras utifrån den nya socialtjänstlagen. Detta är del 1 i implementeringen av nya socialtjänstlagen och del 2 kommer efter sommaren när nämnden ska besluta om vilka insatser som ska erbjudas och man kommer också behöva lyfta hanteringen av dokumentation vid dessa insatser. Redovisning av konsultens rapport från ärendet "Adam" kommer att presenteras.

Vision undrar om det finns någon plan för säkerheten när rapporten kommer ut i media? Direktören meddelar att det finns en plan för säkerheten och den täcker in allt från personalnivå till lokaler, system och IT scanning samt organisation. Man har tagit hjälp av säkerhetskonsulten i detta förberedande arbete och har även ett nära samarbete med polisen.

Upphandlingen av larm och implementeringsstrategi –

Fredrik Görefält, säkerhetskonsult, har en genomgång om processen med upphandling och inköp av nya larm.

Det gamla personlarmsavtalet med AddSecure går ut 31 aug 2025. Nya upphandlingen överklagades och första mötet med upphandlare och leverantör var först 23 maj. Nytt avtal gällande personlarmen kommer gällan från 1 sept. 2025 med företaget Securdia.

Fredrik berättat att hans undersökning visar på en historik användande på 40% på Myndighet och övriga verksamheter troligtvis högre. Det man kan konstatera efter genomgång av larmanvändandet är att larmrutiner efterföljs inte av medarbetarna, man har ingen tillit till larmen och man upplever en brist i tillgänglighet av personlarm.

Det är viktigt att arbetsgivaren har en fungerande larmrutin för att säkerställa en trygg och säker arbetsmiljö samt att leva upp till kraven i arbetsmiljölagen.

Möte med den nya leverantören Securdia kommer ske den 12 juni och utbildning och information för medarbetare kring de nya larmen, föregås av information till chefer och genomförs under juni till augusti. Under tiden behöver arbetsgivaren se över och uppdatera rutiner, se över tillgängligheten och ha ett tydligare ledarskap, med krav och uppföljning kring användandet.

Vision lyfter vikten av att man har ett likhetstänk när det gäller riskanalyser så att det inte blir godtyckligt ute i verksamheten. Fredrik svarar att man kommer att sätta upp en rutin gällande riskanalys tillsammans med verksamheterna som sen ska implementeras och följas.

Fredrik lyfter också vikten av att medarbetare anmäler in hot och våldssituationer i systemet för arbetsskadeanmälan (Stella) så att verksamheten kan göra analyser och arbeta förebyggande.

AkademikerförbundetSSR lyfter en oro kring att det ska finnas tillräckligt med larm, risken är annars att det blir brist på dem och då kan inte medarbetarna ta sitt ansvar i att bära larm. Fredrik svarar att man har tänkt på att det ska rätt mängd larm i proportion till behovet. Men är också tydlig med att det måste inventeras över tid så att det inte blir som det har varit nu, att man hittar larm som ligger i skåp och lådor som ej används. AkademikerförbundetSSR undrar vad larmen kostar. Det är ingen uppgift Fredrik har idag men ska kolla upp det.

I samverkansgruppen är man överens om att bjuda in Fredrik igen efter sommaren för att få en ny presentation om status på larmen.

Stadsrevisionsrapport-

Punkten flyttas till augusti då revisionen ej är klar förrän då.

Personalstatus inför sommaren –

Vo Myndighet

Verksamhetschef Ulrika meddelar att de kommer vara 50% av ordinarie tjänst över sommaren. Fler chefer kommer att vara i tjänst i jämförelse med förra sommaren då en utvärdering visade att det var ett behov. Generellt sett är personalomsättningen lite lugnare nu. Men cheferna är väldigt trötta på rekrytering nu och vi behöver ta fram en process för rekrytering till hösten med plan för vilken stöttning man kan få och om det finns ett annat angreppssätt att hantera rekryteringen på. I dagsläget är det 5 konsulter inne i verksamheten.

Vo Boende

Verksamhetschef Anita berättar att man behöver få in 40 vikarier under sommaren för att täcka upp. Många har rekryterats men det är en del pass kvar att lösa. Nytt för i år är att den administrativa gruppen på Vo Boende har skött hela rekryteringsprocessen (med stöd av HR) av sommarvikarier. Den utmaning som man har är att många av medarbetarna vill vara lediga samtidigt. Det har varit en så stor utmaning att lösa semestrarna i år så att ledningsgruppen överväger att inför semesterperioder nästa år. Det behövs dels för att kunna ha en säker arbetsmiljö dels för att vara en attraktiv arbetsgivare för våra vikarier. De behöver få mer jämn fördelning på det sommarjobb som erbjuds dem. Anita meddelar också att hennes ledningsgrupp kommer till hösten att se över möjligheten att starta en vikariepool.

Vo Insats och Service

Verksamhetschef Mikael berättar att sommaren ligger väl till i personalplaneringen. Det som finns är ju en del vakanta chefstjänster men man täcker upp och stöttar med detta i ledningsgruppen över sommaren. Mobila Teamet har haft lite utmaningar att få ihop sommarschemat men snart är även där alla pass täckta. Även inom Insats och Service ska 50% av ordinarie personal vara i tjänst under sommarperioden. Mikael meddelar att Insats och Service kan komma att vara intresserade att haka på Vo Boendes vikariepool.

Dialog

Plan för attraktiv arbetsgivare –

Samverkansgruppen för en dialog om aktiviteterna som gruppen beslutade om förra året. Man är eniga om att fortsätta jobba vidare med målen:

- 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

Akademikerförbundet SSR vill lyfta att för att lyckas med ovan mål måste cheferna bli bättre på att lyfta i medarbetarsamtalen vad det är som gör att deras medarbetare väljer att stanna kvar. Så att man kan fånga in och jobba mer med det. Arbetsgivaren är enig och menar att alla chefer måste arbeta med systematiskt med medarbetarsamtalen. Arbetsgivaren lyfter också att man ser att det behövs bli ännu bättre samtal på APT om hur vi bibehåller ett hållbart arbetsliv och att det inte stannar i dialog utan blir faktiska aktiviteter. Vision är eniga och menar att om det är ett öppet klimat på APT då kommer den frågan naturligt att prata om varför man väljer att stanna eller om det finns skav.

Slutligen vill arbetsgivaren lägga till att det också är viktigt att man pratar med sina medarbetare om varför vi är här. Som chef måste man kunna prata om det och våga ta ibland tugga och svåra samtal samt kunna leda i riktningen om varför vi är här och vilka vi finns till för.

Beslut

Inga beslut