

Samverkansgrupp

Förvaltningsövergripande

Plats: Bangatan 10 A, Lund

Datum och tid: Onsdagen den 24 april, 2019, kl. 10:00-12:00

Närvarande

För arbetsgivaren

Anna Borgius, Vård- och omsorgsdirektör
Bo Svensson, Ekonomichef
Johanna Bredmar, HR-chef
Petra Akins, tf. HR-chef
Hanna Olofsson, HR-konsult
Veronica Welin, Verksamhetschef

För arbetstagarparten

Lena Hansen, Kommunal
Cina Erixon, Kommunal
Lars Öst, Vision
Elin Midgren, Fysioterapeuterna
Maria Svensson Rathonyi, Fysioterapeuterna
Sarah Bergkvist, Sveriges arbetsterapeuter (per mejl, §7 - utredning MAR)

Ej närvarande

-

Ej närvarande

Gregorio Macario Hernandez, SSR

Underskrifter

Sekreterare: _____
Hanna Olofsson

Ordförande: _____
Anna Borgius

Justerare: _____
Lena Hansen, Kommunal

Lars Öst, Vision

Elin Midgren, Fysioterapeuterna

Sarah Bergkvist, Sveriges arbetsterapeuter (§7 - utredning MAR)

§1 Val av justerare och justeringsdatum

Protokollet justeras senast måndag den 6/5 i Yvones rum på Bangatan 10 A. Finns för justering från fredag eftermiddag den 3/5. Justerare är Lena Hansen, Kommunal, Lars Öst, Vision och Elin Midgren, Fysioterapeuterna.

Sarah Bergkvist, Sveriges arbetsterapeuter, justerar §7 gällande utredning MAR.

§2 Föregående protokoll

Inga synpunkter lämnades.

§3 Nämndsärenden

Aretsgivaren framför att samtliga ärenden är informationsärenden och ger en kort beskrivning av innehållet i dem.

§4 Ekonomi

- Månadsrapport mars 2019 (finns under samverkansgruppens nätverksplats)

Vård- och omsorgsnämnden fastställde verksamhetsplan och internbudget för 2019 den 13 februari 2019. Löpande arbetet bedrivs inom ramen för nämndensbeslut samtidigt pågår arbetet med verksamhetsutveckling genom flera projekt och effektiviseringar på kort och lång sikt. Det senare i syfte att ha balans utifrån kommunfullmäktiges ekonomiska treårsplan.

Periodens resultat efter tre månaders verksamhet är plus 13,9 mnr varav SoL-verksamheten redovisar plus 5,2 mnr, LSS- verksamheten plus 8,5 mnr och gemensamt vård och omsorg plus 0,2 mnr.

Prognosen som baseras på tre månaders verksamhet samt verksamhetens bedömningar redovisar ett sammanlagt plus med 12,5 mnr, varav SoL-verksamhet är plus med 6,2 mnr, LSS- verksamhet är plus med 6,1 mnr och gemensam verksamhet är plus med 0,2 mnr.

Beträffande investeringsmedel är bedömningen att beviljade medel disponeras under året till inventarier och utrustning.

§5 Arbetsmiljö och hälsa

- Skyddskommitté

Arbetsgivaren informerar att enligt planen för samverkan 2019 så är skyddskommitté infört som tema på samverkan den 24 april och den 9 oktober. Arbetsgivaren föreslår att temat byts ut till en punkt för statistik för sjukfrånvaro, arbetsskador och tillbud. Första redovisningstillfälle blir vid samverkan den 4 juni. Anledningen är att det i samverkansavtalet framgår att samråd i samverkansgrupp utgör tillika behandling i skyddskommitté enligt AML 6 kap 9§. Fackliga organisationer godtar arbetsgivarens förslag.

Kommunal framför önskemål om att redovisning av statistik sker fyra gånger per år i likhet med redovisningen hos CESAM. Arbetsgivaren tar frågan med sig.

- OSA-rutin (finns under samverkansgruppens nätverksplats)

Arbetsgivaren informerar om att en revidering av förvaltningens OSA-rutin har genomförts. Följande punkter har ändrats:

Punkt 4 – Chef presenterar resultatet på arbetsplatsträff snarast möjligt efter erhållet resultat. Snabb återkoppling till personalgruppen är viktigt då resultatet är färskvara.

Punkt 5 – På arbetsplatsträff görs en riskbedömning och handlingsplan tas fram för minst ett problemområde där utfallet har blivit gul eller rött. Kopia av den ifyllda "Blankett för riskbedömning och handlingsplan" skickas till verksamhetschef som bedömer om behov finns att lyfta specifik fråga i samverkansgrupp. Respektive arbetsplats arbetar vidare med handlingsplanen.

Punkt 7 – Uppföljning av åtgärderna bör ske inom 3 månader.

Fackliga organisationer godtar de ändringar som gjorts och rutinen antas av samverkansgruppen.

Fysioterapeuterna framför att begreppet riktlinjer används felaktigt i dokumentet och att det bör stå rutin. Arbetsgivaren tar frågan med sig och kommer ändra i dokumentet.

§6 Medarbetare

Kommunal anser att genomgång av Lex Sarah-rapporter bör vara en stående punkt vid samverkan för att erhålla information innan den kommer ut i media. Arbetsgivaren förklarar att Offentlighetsprincipen gäller samt att det är svårt att ha en gemensam genomgång för alla ärenden i förvaltningen. Kommunal föreslår att genomgången sker på verksamhetsnivå. Arbetsgivaren tar frågan med sig.

§7 Övrigt

- Utredning MAR

Arbetsgivaren har genomfört en utredning vad gäller en eventuell tillsättning av MAR i förvaltningen (finns under samverkansgruppens nätverksplats). Arbetsgivaren presenterar kort det uppdrag som MAR har utifrån Hälso- och sjukvårdsförordningen samt Hälso- och sjukvårdslagen (2017:30). Arbetsgivaren konstaterar att skillnaderna mellan de önskemål som förts fram och det uppdrag som MAR har är stora. Vidare menar arbetsgivaren att det ansvar som MAR har kan likställas med det ansvar som MAS har, bortsett från att ansvaret för att säkerställa ändamålsenliga och väl fungerande rutiner för läkemedelshantering inte ingår i uppdraget som MAR.

Inom förvaltningen finns idag två kvalitetsutvecklare och arbetsgivaren kommer att rekrytera ytterligare en. De tre kvalitetsutvecklarna kommer tillhöra den nya HSL-organisationen och ansvara för varsitt område (sjuksköterskor, fysioterapeuter och arbetsterapeuter). Syftet med organiseringen är att kunna bemöta framtidens behov samt minska antalet insatser från särskilt boende och hemtjänst.

Sveriges arbetsterapeuter framför per mejl den 29 april önskemål om att få vara så deltagande som möjligt i rekryteringen av ytterligare en kvalitetsutvecklare då befattningen innebär ett stort stöd i deras yrkesutövning. Vidare anser Sveriges arbetsterapeuter att det i kravprofilen ska vara ett grundkrav att man är arbetsterapeut, detta för att komplettera de två befintliga kvalitetsutvecklarna. Arbetsgivaren tar frågan med sig men hänvisar samtidigt till rekryteringsprocessen där det framgår att facklig organisation ska vidtalas och medverka vid rekrytering av arbetsledande befattning. Kvalitetsutvecklare är ingen arbetsledande befattning.

Fysioterapeuterna och Sveriges arbetsterapeuter står fast vid att en MAR bör tillsättas. De anser även att en översyn av medarbetarnas befogenheter behöver göras. Arbetsgivaren informerar att MAR, till skillnad från MAS, är frivilligt för kommuner att införa. Arbetsgivaren menar att det går att bygga egna strukturer, exempelvis HSL-forum eller HSL-ledningsgrupp, för hur beslut ska tas. Detta är således en fråga som får följa med HSL-organisationens utveckling. Idag ligger det i enhetschefernas uppdrag att fatta beslut.

Arbetsgivaren informerar kort om arbetet med implementeringen av den nya HSL-organisationen. Nästa steg är att ordna så att HSL-chefer och nyckelpersoner får sitta på samma enhet. De fem enhetschefer som verkar inom organisationen kommer även tilldelas enskilda uppdrag. Vidare kommer mentorskap att antas efter sommaren och cheferna kommer få i uppdrag att införa träffar för att bevara det yrkesspecifika.

- Ritningsgranskning (finns under samverkansgruppens nätverksplats)

Arbetsgivaren informerar om att det finns en framtagen rutin för ritningsgranskning av ny- eller större ombyggnation vilken förvaltningen följer. Den fastställdes i samverkansgruppen den 4 juni 2018.

Kommunal framför att barn- och skolförvaltningen i Lund kommun har en hantering vid lokalplanering som är tydligare och där fackliga organisationer involveras i ett tidigare skede i processen. Arbetsgivaren förklarar att den ritningsgranskning som används inom förvaltningen har setts över för mindre än ett år sedan och att en revidering inte är en prioriterad fråga. Arbetsgivaren hänvisar fackliga organisationer till den kommunövergripande samverkan för vidare dialog.

- Tillämpning av chefsrekryteringsprocessen (anmält av Vision)

Vision har vid tidigare samverkansmöte framfört att chefsrekryteringsprocessen tillämpas på olika sätt inom förvaltningen. Arbetsgivaren har fört en dialog med HR-direktören i Lunds kommun angående den kommunövergripande processen.

Arbetsgivaren informerar om att kommunens centrala chefsrekryteringsprocess kommer ses över under våren/hösten 2019. Fackens önskemål kommer beaktas när arbetet med revideringen påbörjas. Från vård- och omsorgsförvaltningen deltar två HR-konsulter. Chefsrekryteringsprocessen inom vård- och

omsorgsförvaltningen påbörjas inte förrän den kommunövergripande är klar. En kommunövergripande referensgrupp har tillsatts där såväl representanter från arbetsgivare som fackliga organisationer medverkar.

- Samverkan i ny HSL-organisation (anmält av Sveriges arbetsterapeuter och Fysioterapeuterna)

Punkten hänskjuts till nästa möte då Sveriges arbetsterapeuter inte är närvarande.

§8 Ärenden till nästa gång

- Samverkan i ny HSL-organisation (anmält av Sveriges arbetsterapeuter och Fysioterapeuterna)

§9 Avstämning av dagens möte

Vid protokollet/Hanna Olofsson