

Samverkansgrupp

Förvaltningsövergripande

Plats: Digitalt via Skype

Datum och tid: Onsdagen den 17 februari, 2021, kl. 10:00-12:00

Närvarande

För arbetsgivaren

Anna Borgius, Vård- och omsorgsdirektör
Per Lövgren, Ekonomichef
Johanna Bredmar, HR-chef
Britt-Mari Rosenkvist (punkt 5)
Tom Svensson, Förhandlare
Stina Mattsson, Kommunikatör

För arbetstagarparten

Anselmo Marin Zarate, Kommunal
Cina Erixon, Kommunal
Patrik Johansson, Vision
Gregorio Macario Hernandez, SSR
Joanna Mavéus, Vårdförbundet

Ej närvarande

Ej närvarande

Isabel Nyman Sandberg,
Fysioterapeuterna
Joel Economou, Sveriges
arbetsterapeuter

Underskrifter

Sekreterare: _____
Stina Mattsson

Ordförande: _____
Anna Borgius

Justerare: _____
Anselmo Marin Zarate, Kommunal

Patrik Johansson, Vision

Gregorio Macario Hernandez, SSR

Joanna Mavéus, Vårdförbundet

§1 Val av justerare och justeringsdatum

Arbetsgivare och fackliga organisationer är överens om att protokollet skickas ut för justering via mejl onsdagen den 24 februari med anledning av den höga smittspridningen i samhället. Justerare är Anselmo Marin Zarate, Kommunal, Patrik Johansson, Vision, Gregorio Macario Hernandez, SSR och Joanna Mavéus, Vårdförbundet.

§2 Föregående protokoll

Inga synpunkter har framförts.

§3 Nämndsärenden

- Samverkansärende

– Punkt 6 – Årsanalys 2020, Dnr VOO 2021/0092

Information enligt samverkan

Arbetsgivaren informerar om vikten av att läsa årsanalysen och att mycket som gjorts i förvaltningen år 2020 ligger väl i linje med nämndens mål.

Vård- och omsorgsförvaltningen har upprättat årsanalys för 2020 för vård- och omsorgsnämndens verksamhetsområde. Delar av årsanalysen 2020 överlämnas till Kommunstyrelsen. Verksamheten har bedrivits utifrån nämndens basuppdrag och vård- och omsorgsnämndens beslutade *Verksamhetsplan med internbudget för 2020*.

Verksamhetsåret innebar flera utmaningar, bland annat fanns ett effektivitetskrav på 77 mnkr med ett antal åtgärder som har verkställts samt pandemin.

Årets resultat är överskott på 49,5 mnkr. Investeringarna uppgick till 8,5 mnkr vilket är 2,4 mnkr lägre än vad som budgeterades för året.

- Yttrande SOU fast omsorgkontakt i hemtjänsten

Arbetsgivaren informerar om ett förslag om individuell fast vårdkontakt och att det finns en positiv syn på detta. 14 dagar efter medborgaren fått sitt bistånd ska denne ha en fast kontaktperson. Arbetsgivaren framför att kompetenskravet som säger att vårdkontakten ska vara undersköterska inte stöds. Den gruppen som endast behöver serviceinsats anses inte behöva en vårdkontakt med undersköterskekompetens, det handlar om att fördela rätt kompetens till rätt behov. Arbetsgivaren har lagt in ett undantag i remissvaret.

Beslut enligt samverkan

Konstateras att ärendet är samverkat.

Arbetsgivaren ger därefter en kort beskrivning av innehållet i övriga ärenden som finns på dagordningen till nämnd och arbetsutskott den 17 februari. Fackliga organisationer får möjlighet att ställa frågor.

§4 Ekonomi

Arbetsgivaren informerar om att budgetuppföljningen sker först i mars. 2021 finns nytt resursfördelningssystem inom särskilt boende och Covid-19 har påverkat volymerna. Nu behövs en undersökning göras om vilken den verkliga resursefterfrågan inom vård och omsorg är. Arbetsgivaren återkommer om detta senare i vår.

Arbetsgivaren informerar om att personalen har utökats för att klara en 25% frånvaro. Nu handlar det om att ställa om och gå tillbaka till resurserna vi hade innan pandemin.

Vision frågar hur planen för att ställa tillbaka resurserna ser ut. Arbetsgivaren informerar om att det funnits en planeringshorisont som förändrats hela tiden. Vision accepterar svaret.

Arbetsgivaren informerar om att beslut om budgetramar för beslutsprocessen 2022-2021 fastställs i juni efter beslut i Kommunstyrelsen.

§5 Arbetsmiljö och hälsa

- Skyddskommitté

Arbetsgivaren presenterar statistik för mertid och övertid, sjukfrånvaro, arbetsskador och tillbud för perioden januari-december 2020 (finns under samverkansgruppens nätverksplats).

Arbetsgivaren framför att mer- och övertiden har sjunkit och att den faktiska arbetstiden har ökat något. Övertiden gick upp i december när bemanningsläget var ansträngt.

Gällande sjukfrånvaron totalt sett har förvaltningen haft som målsättning att den inte ska överstiga 8,5%. Uppmaningen att stanna hemma vid minsta symtom har påverkat detta. Framförallt har korttidssjukfrånvaron ökat och sjukfrånvaron vid mer än 60 dagar har minskat.

Vision ställer frågan om korttidssjukfrånvaron ökat på grund av covid-19. Arbetsgivaren svarar att det stämmer och informerar om att många anställda varit hemma på grund av smitta av covid-19, totalt cirka 500 personer.

Arbetsgivaren informerar om arbetsskador och tillbud. Antalet anmälda arbetsskador har minskat med 74 stycken och antalen tillbud har ökat med 69. Arbetsgivaren tror att denna succesiva ökning grundas i informationsökning och påminnelser om rutiner.

Kommunal undrar om arbetsskadorna och tillbuden gått vidare till Arbetsmiljöverket och inom vilka områden tillbuden var. Arbetsgivaren informerar om att det var tre stycken som gick vidare till Arbetsmiljöverket varav två inom LSS och ett inom vård och omsorgsjouren.

- God arbetsmiljö och hälsa – pågående arbete utifrån verksamhetsplan
 - Minska sjukfrånvaron

Arbetsgivaren informerar om hur vi ska arbeta framåt under 2021 med att minska sjukfrånvaron. En rehabiliteringskoordinator anställdes under 2020 med inriktning på konsultativt stöd och proaktivt arbete. Koordinatorn kommer arbeta uppsökande för att utreda vad som ligger bakom sjukfrånvaro för att kunna öka stödet för medarbetaren.

Arbetsgivaren informerar om målet God arbetsmiljö och hälsa – fokus 2021.

- Minska antalet delade turer
- Uppsökande och uppföljande arbete – enheter med sjukfrånvaro 8,5%
- Testa vägledningsisnats
- Fördjupningsutbildning rehab och Adato – komplement till kommungemensam rehabiliteringsutbildning
- Arbeta med att öka chefers fokus på att minska sjukfrånvaron

Kommunal frågar om rehabiliteringsutbildningen endast gäller chefer eller om skyddsombud också kommer få ta del av den. Vision och Vårdförbundet instämmer. Arbetsgivaren svarar att det är ett beslut som Kommunkontoret tar.

SSR frågar om rehabiliteringskoordinatorn kommer träffa medarbetare på individnivå för att underlätta kommunikation mellan medarbetare och chef. Arbetsgivaren svarar att det inte ingår i rehabiliteringskoordinatorns roll idag men att det kan bli aktuellt med trepartssamtal. SSR menar att det blir problematiskt för medarbetaren att förklara flera gånger för både enhetschef och rehabiliteringskoordinator. Arbetsgivaren menar att samtalen måste börja med enhetschefen i första hand, men att om behovet finns kan rehabiliteringskoordinatorn delta i samtalet. Beslut tas om att arbetsgivaren tar med sig förslaget och undersöker det vidare.

- Avskaffa delade turer

Arbetsgivaren informerar om att Huvudöverenskommelsen med Kommunal säger att "sammanhållen arbetstid ska eftersträvas". Särskilt boende håller på med en stor verksamhetsförändring där eliminering av delade turer är en del av arbetet. Arbetet med schemaöversyn pågår och medarbetarna deltar i dialogerna. Arbetet beräknas vara klart kvartal 2 under 2021. Inom LSS finns så långa arbetspass, det vill säga jourpass som går över dygnet vilket blir nästa del att titta på.

SSR frågar om någon på vård- och omsorgsförvaltningen har förslag på schema eller om det styrs på varje enhet. Arbetsgivaren betonar vikten av levande schema och hållbara arbetstider utifrån verksamhetens behov och önskemål från medarbetaren.

§6 Medarbetare

§7 Övrigt

- Covid-19

Testade brukare

Arbetsgivaren informerar om att det totalt har genomförts 3347 tester av brukare i förvaltningen. I dagsläget finns 10 smittade brukare i förvaltningen.

Arbetsgivaren redogör för antalet smittade brukare under de senaste veckorna:

Vecka 6	14 brukare
Vecka 5	21 brukare
Vecka 4	24 brukare
Vecka 3	46 brukare
Vecka 2	55 brukare

Arbetsgivaren framför att det går att se en nedgång vad gäller antalet smittade brukare inom särskilda boenden.

Testad personal

Arbetsgivaren informerar om att det totalt har genomförts 5694 tester av personal i förvaltningen och jämför med vecka 5 då motsvarande siffra var 5615. Totalt har 529 medarbetare testats positiva för covid-19 sedan i maj 2020, vilket kan jämföras med vecka 6 då motsvarande siffra var 525.

Arbetsgivaren betonar att statistiken är en ögonblicksbild och att situationen kan ändras snabbt, beroende på samhällspridning av covid-19. Att vi ser en nedgång kan bero på vaccinering.

Vaccinationer

Arbetsgivaren informerar om att första omgången av vaccination på särskilt boende är klar. Gällande personal inom hemsjukvården och hemtjänsten kommer alla som önskat fått sin första dos nästa vecka. Vaccination av dos 2 har även påbörjats. Man arbetar intensivt med förberedelsearbetet av prioriteringsgrupp 2, det vill säga LSS. Nästa vecka kommer det gå ut brev till personer som har hemtjänst och de ska själva boka in sin vaccination. Vi kommer därför inte få in någon statistik på vilka personer inom hemtjänsten som har tagit sitt vaccin.

Vision frågar om smittspårning och vad det ska registreras som i LISA. Vårdförbundet svarar att de också är osäkra när det kommer till registreringen. Arbetsgivaren hänvisar fackliga organisationer till Inloggad för ytterligare information.

SSR efterfrågar en uppdatering kring vaccinering av enhetschefer.

Arbetsgivaren framför att enhetscheferna på särskilt boende arbetar brukarnära och bedömer därmed att dessa ska få vaccin i tidigt skede. Arbetsgivaren har fått bekräftat från Region Skåne att det är rätt tolkning. Gällande enhetschefer inom hemtjänst och hemsjukvård kan det vara så att chefer har blivit vaccinerade. Det handlar om otydlighet gällande prioritering och definition av att arbeta omvårdnadsnära. Region Skåne gick den 2 februari ut

med förtydligande om att legitimerad personal, vårdbiträden och undersköterskor ska vaccineras. Arbetsgivaren har därefter beslutat att det endast är dessa som ska vaccineras. Det finns en lista på tio olika yrkeskategorier som skickats från kommunen till Region Skåne med frågan om dessa är prioriterade. Direktiven och prioriteringen är nu tydlig, och därför vaccineras inte chefer inom hemtjänsten ~~nu~~.

Sjukfrånvaro

Arbetsgivaren presenterar statistik avseende sjukfrånvaro och frånvaro för VAB för veckorna 3-6. Ligger på en låg nivå just nu och även om man tittar tillbaka i veckorna. VAB ökar i februari i enlighet med tidigare år. Det går att se en tydlig minskning i sjukfrånvaro inom samtliga verksamhetsområden.

- Föräldraledighet i samband med semester

Sveriges arbetsterapeuter har via mejl den 11 februari 2021 inkommit med frågan varför arbetsgivaren har gått ut och rekommenderat att föräldraledighet inte ska läggas i samband med semester. Sveriges arbetsterapeuter framför att medlemmar har hört av sig och varit ledsna över detta. Vårdförbundet ställer sig bakom Sveriges arbetsterapeuters åsikt.

Arbetsgivaren informerar om att alla har möjlighet att lägga in sina önskemål gällande semester och föräldraledighet. Minst hälften av personalen måste vara i tjänst för att tillgodose verksamhetens behov. Personalen har rätt att lägga sina föräldraveckor när de vill men arbetsgivaren kan inte garantera att de medarbetarna får sin semester i anslutning till föräldraveckorna. Arbetsgivaren är skyldig att se till att alla medarbetare får 4 veckors semester under juni-augusti. Förtydligande om att man får ha önskemål, men går det inte att lösa får arbetsgivaren gå in och bestämma. Gäller lika för alla medarbetare. Arbetsgivaren menar att informationen inom HSL-organisationen är felformulerad.

Vårdförbundet undrar hur arbetsgivaren tänker kring semestern under sommarperioden, när det är tufft att vara ensam som ordinarie personal. Arbetsgivaren svarar att hälften av den ordinarie personalen kommer vara i tjänst. Vidare kommer förvaltningen stärka grundbemanningen under våren. Vårdförbundet meddelar att nuvarande riktlinjer riskerar att sätta medarbetare mot varandra. Vårdförbundet anser att det är arbetsgivarens uppgift att fördela och flytta på personalens semesterdagar när det kolliderar med varandra. För tillfället läggs problemet på personalen att lösa problematiken. Arbetsgivaren informerar om att vi inte har fasta semesterperioder inom Lunds kommun.

Vårdförbundet ställer frågan om personal som är villig att flytta sina önskemål eller jobba extra pass får en bonus eller extra betalning i sommar. Arbetsgivaren svarar att det inte finns, men att det däremot förs dialog om ersättning när personal avstår semestervecka eller lägger den utanför semesterperioden juni-augusti. Arbetsgivaren tar med sig frågan.

- Facklig kontaktperson vid rekryteringar

Vision framför önskemål att det i samband med rekryteringar när facklig kontaktperson anges också skickas en signal till den fackliga organisationen.

Vision framför även önskemål om att den fackliga organisationen informeras om tänkt löneläge för att inte ge annan bild till eventuella sökande. Arbetsgivaren tar med sig frågan.

- LAS-listan

Kommunal framför att många av deras medlemmar ringer angående LAS-listan och ställer frågan om de står på den. Kommunal har inte behörighet till listan och har önskemål om att få tillgång till den.

Arbetsgivaren lyfter frågan vidare till systemförvaltare på Kommunkontoret.

- Arbetsgivaren presenterar Tom Svensson, ny förhandlare i förvaltningen.

§8 Ärenden till nästa gång

§9 Avstämning av dagens möte

[Om ett Zoom-möte skulle vara fysiskt](#)

Vid protokollet/Stina Mattsson