

Samverkansgrupp

Förvaltningsövergripande

Plats: Digitalt via Skype

Datum och tid: Onsdagen den 19 januari, 2022, kl. 10:00-12:00

Närvarande

För arbetsgivaren

Anna Borgius, Vård- och omsorgsdirektör
Per Lövgren, Ekonomichef
Johanna Bredmar, HR-chef
Eva Persson, Administrativ handläggare
Hanna Olofsson, HR-partner

För arbetstagarparten

Monica Johansson, Kommunal
Cina Erixon, Kommunal
Lars Öst, Vision
Gregorio Macario Hernandez, SSR
Joanna Mavéus, Vårdförbundet
Maria Svensson Rathonyi,
Fysioterapeuterna

Ej närvarande

Ej närvarande

Sarah Bergqvist, Sveriges
arbetsterapeuter

Underskrifter

Sekreterare:

Eva Persson

Ordförande:

Anna Borgius

Justerare:

Cina Erixon, Kommunal

Lars Öst, Vision

Gregorio Macario Hernandez, SSR

Joanna Mavéus, Vårdförbundet

Maria Svensson Rathonyi, Fysioterapeuterna

§1 Val av justerare och justeringsdatum

Arbetsgivare och fackliga organisationer är överens om att protokollet justeras via tjänsten digitala underskrifter onsdagen den 26 januari. Justerare är Cina Erixon, Kommunal, Lars Öst, Vision, Maria Svensson Rathonyi, Fysioterapeuterna, Gregorio Macario Hernandez, SSR och Joanna Mavéus, Vårdförbundet.

§2 Föregående protokoll

Vision efterfrågade punkten Tema 2022 på dagens möte, punkten kommer att finnas med på nästa samverkansmöte den 1/3

§3 Nämndsärenden

- Samverkansärenden:
 - Punkt 4 - Information om Rutin för vaccinationskrav vid nyanställning

Dnr VOO 2021/0639

Information enligt samverkan

Förvaltningen har verkställt kommunstyrelsens beslut genom att ta fram en rutin för vaccinationskrav vid nyanställning.

Fysioterapeuterna ställde frågan om vaccinationskrav gäller även för studenter/elever.

Arbetsgivaren klargör att vaccinationskrav gäller även för studenter/elever, de ska enligt rutin uppvisa vaccinationsintyg om två doser för att bli aktuella för praktik i våra verksamheter.

Beslut enligt samverkan

Konstateras att ärendet är samverkat

- Punkt 5 - Ansökan/anbud enligt LOV avseende personlig assistans enligt LSS och ickevalsalternativet, Fria valet vård och omsorg AB, Dnr VOO 2021/0005

Information enligt samverkan

Fria Valet Vård och Omsorg AB, med organisationsnummer 5590240585, har inkommit med ansökan om att utföra personlig assistans enligt 9 § 2 p. 2 LSS ickevalsalternativet. Förvaltningens sammantagna bedömning är att företaget inte uppfyller samtliga ställda krav utifrån förfrågningsunderlaget gällande krav på ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete, och därför inte kan godkännas som utförare.

Beslut enligt samverkan

Konstateras att ärendet är samverkat.

- Punkt 7 - Kommunrevision granskning kring arbetsmiljö och sjukfrånvaro
Dnr VOO 2019/0578

Information enligt samverkan

Granskningens övergripande syfte har varit att bedöma om styrelser och nämnder bedriver ett tillfredsställande och tillräckligt arbetsmiljöarbete utifrån lagstiftning och egna mål och riktlinjer, samt om de rekommendationer som lämnade i föregående granskning har hanterats ändamålsenligt.

Kommunstyrelsen har främst granskats utifrån sin samordnande roll. Vid den

uppföljning som kommunrevisionen lät göra rekommenderades vård- och omsorgsnämnden att:

- Fortsätta arbeta med åtgärder för att säkerställa att chefer har tillräckliga förutsättningar för sitt arbetsmiljöarbete. Detta inkluderar en fortsatt översyn och utvecklingsarbete kring antalet medarbetare per chef.

Revisorerna önskar svar på vilka åtgärder som kommer att vidtas med anledning vad som framkommit i granskningen och de rekommendationer som lämnas.

Yttrandet presenterar följande åtgärder:

- Tydliggöra chefens roll och uppdrag, förväntningar
- Utveckla uppföljningen mellan chef-chef
- Tydliggöra stödfunktioners roller och uppdrag, förväntningar
- Antalet medarbetare per chef
- Eliminera administrativa tidstjuvar

Beslut enligt samverkan

Konstateras att ärendet är samverkat.

- Punkt 8 - Hyresavtal med Lundafastigheter avseende Magistratsvägen 5A för Daglig verksamhet enligt LSS, Dnr VOO 2022/0001

Information enligt samverkan

Det föreligger ett utökat behov av daglig verksamhet med IT-inriktning, verksamheten har fått 17 nya deltagare under det gångna året. Verksamheten bedömer att det saknas ändamålsenlig lokal. Under de senaste åren har det tillkommit nya deltagare med autism med stora vårdbehov. Dessa deltagare har behov av egna rum och anpassade lokaler.

Beslut enligt samverkan

Konstateras att ärendet är samverkat.

§4 Ekonomi

Nämndens ram kommer sänkas med 8 782 000 kr pga. sänkta arbetsgivaravgifter jämfört med det pålägg som användes vid beräkning av EVP. Nämndens olika resursfördelningssystem kommer inte att räknas.

§5 Arbetsmiljö och hälsa

§6 Medarbetare

- Medarbetarenkät 2021 - förvaltningsövergripande resultat

Arbetsgivaren informerar om den kommunövergripande medarbetarenkäten som skickades ut den 8 november 2021 med sista svarsdag den 22 november 2021. Inom vård- och omsorgsförvaltningen har 2092 medarbetare svarat på enkäten vilket motsvarar en svarsfrekvens på 71 %. Detta kan jämföras med den totala svarsfrekvensen för hela kommunen som var 71 %. Senaste gången Lunds kommun genomförde en medarbetarenkät var 2020 och då låg svarsfrekvensen på 59 % för förvaltningen.

Arbetsgivaren presenterar förvaltningens resultat och redogör för den vidare hanteringen av enkätresultatet (finns under samverkansgruppens nätverksplats).

Vision undrar vid fråga 11 i enkäten om Återhämtning i mitt arbete.

Arbetsgivaren svarar att det ännu inte gjorts någon analys om resultatet och att det kommer att göras längre fram.

- Rekrytering av sjuksköterskor (anmält av Vårdförbundet)

Vårdförbundet tar upp frågan om rekrytering av sjuksköterskor genom traineeprogram. Då sjuksköterskor med utbildning från annat land behöver praktik efter godkännande från Socialstyrelsen. Förslag finns från Vårdförbundet att anställa de som undersköterskor under praktiktiden.

Arbetsgivaren tycker det är intressant och informerar att frågan om trainee sjuksköterska lyfts tidigare. I kommunen finns idag HSL-undersköterska som arbetar mot HSL insatser och hade fungerat för traineeprogrammet. Resurs inom HR-gruppen ska rekryteras under våren som kan arbeta vidare med frågan.

- Bemanningpool – Boende LSS (anmält av Vision och Kommunal)

Vision och Kommunal ställer frågan om varför bemanningpool ska tillsättas när det nyligen gjorts en omorganisation som innebar att bemanningenheten avvecklades och Rekryteringsenheten startades upp. Bemanningenheten arbetade med att bemanna och för att få kontinuitet i personalgruppen.

Arbetsgivaren svarar att det är två olika enheter, Rekryteringsenhetens uppdrag är att rekrytera personal till samtliga verksamheter medan bemanningens uppdrag kommer att vara att minska behovet av timanställda och öka kontinuiteten inom Boende LSS.

- Anställning av vårdbitråde

Anställning av vårdbitråde blir aktuellt då det finns ett stort behov av personal främst inom HRSS. Tidigare har vårdbitråde blivit anställda under kortare perioder eller som timanställda. Det ska nu bli möjligt att månadsanställa dem under en längre tid. Arbetet med kompetensutveckling fortsätter med kompetensprofiler och kompetenstrappan.

SSR välkomnar förslaget att ge den yrkesgruppen möjlighet till anställning och en möjlighet till utveckling.

Övrigt

- Covid-19

§7 Arbetsgivaren presenterar sjukfrånvaron per verksamhetsområde (finns under samverkansgruppens nätverksplats).

Smittspridningen ökar och Lunds kommun med tillhörande kranskommuner ligger högt i smittspridningen.

Antalet smittade brukare ligger på 45-50 stycken. Medarbetarna gör ett fantastiskt arbete.

- Förvaltningens ledningsgrupp beslutade 12/1 att aktivera den beredskapsgrupp som har i uppdrag att samordna stödet av resurser mellan förvaltningens verksamhetsområden. Aktiveringen gäller till och med den 3/2. Dagliga rapporter från alla enheter till beredskapsgruppen utifrån personalläget rött/gult/grönt. Tydlig definierad koppling mellan färg och frånvarade personal i procent.
- Förvaltningens ledningsgrupp beslutade 12/1 att enheter med stora personalbortfall ska arbeta enligt de kontinuitetsplaner sk prioriteringslistor som är framtagna för verksamhetsområdet. Vilka enheter som berörs och under vilket tidsintervall sker i dialog med verksamhetschef. Beslutet gäller tom 3/2.

- En personalbank håller på att skapas utifrån vård- och omsorgsförvaltningens uppdaterade kompetensinventering. Personalbanken ska kunna gå in och vara introducerade om personalfrånvaron ökar. Det kommer ske individuella bedömningar vilka i kompetensinventeringen som kan ingå i personalbanken. Material för snabb introduktion är framtagen sedan tidigare.
- Verksamhetschefer har fått i uppdrag att utifrån pandemiplanen göra bedömningar vilken verksamhet som i dagsläget är mest personalkrävande. Kommer det finnas behov av stängning av verksamhet eller begränsningar i verksamhet som inte klassas som samhällsviktig kommer ett viktigt perspektiv vara hur mycket personal som kan frigöras för att utföra samhällsviktiga insatser.
- För att effektivisera rekryteringsprocessen under en begränsad tidsperiod beslutade nämndens ordförande att från och med den 14 januari 2022 till och med den 28 februari 2022 göra avsteg från rutinen att utdrag ur belastningsregister ska uppvisas innan anställning påbörjas. Medarbetare ska lämna utdrag som tidigare, men ska kunna påbörja sin anställning innan utdrag kunnat uppvisas. Utdrag ska lämnas skyndsamt och vid eventuella anmärkningar får anställningen hanteras därefter.
- Beslut fattades i samråd med nämndens ordförande att under perioden den 14 januari till den 3 mars ska personer som kan uppvisa intyg att de tagit dos 1 kunna anställas. Personerna ska uppvisa vaccinationsintyg när de fått dos 2.
- kontakt med Svenska kyrkan för att möjliggöra stöd vid vak. Civilsamhället bidrar som medmänniska medan kommunens personal ansvarar för omvårdnaden.

Vision efterfrågar fler datum för avstämningsmöten, arbetsgivaren meddelar att det kommer att skickas ut.

Vision frågar utifrån att inom Socialförvaltningen har man haft svårigheter med att få timanställda till sina verksamheter efter kravet på vaccinationsintyg infördes hur Vård- och omsorgs möjligheter till att rekrytera timanställda har påverkats av beslutet. Arbetsgivaren svarar att Rekryteringsenheten har till uppdrag att följa upp antalet som inte kan visa upp vaccinationsintyg. Antalet kandidater som inte vill eller kan anställas på grund av vaccinationskravet för nyanställda är under perioden 10/1 – 19/1 (kl.13) 24 stycken.

Vision ställer även frågan mot bakgrund av denna svårighet hade en ökning av overtiden skett på Socialförvaltningen om Vård-, och Omsorgsförvaltningen också kunde se en ökning av overtiden från dagen då beslutet om vaccinationsbevis infördes (i jämförelse med exempelvis samma tid 2021) Vision efterfrågar statistik. Arbetsgivaren svarar att ingen statistik på mer-/overtid för den perioden är framtaget utan hänvisar till uppföljning av statistik av sjukfrånvaro, mer-/overtid som görs regelbundet. All statistik kommer att redovisas vid nästa samverkanstillfälle enligt vår plan för återkoppling

I veckans Chefsnytt kommer det en uppmaning om att även ta dos 3.

Vårdförbundet tar upp frågan om behörigheter till olika system vid en eventuell förflyttning till annan verksamhet då man i dag endast har behörighet inom sin

- §8** egen verksamhet. Arbetsgivaren tar frågan med sig till morgondagens avstämningsmöte.

Ärenden till nästa gång

Förslag till Tema 2022, nedan förslag har inkommit från Kommunal, Vision och SSR

Friska arbetsplatser, Post pandemi, Samverkan, Universellt utformade arbetsplatser.

- §9** Arbetsgivaren lägger till punkten Personalomsättning
Arbetsgivaren uppmanar övriga fackförbund till att komma in med förslag. På kommande samverkan tar samverkansgruppen fram två prioriterade förslag som vi arbetar med under året.

Avstämning av dagens möte

Vid protokollet/Eva Perssom