

Samverkansgrupp

Förvaltningsövergripande

Plats: Vård- och omsorgsförvaltningen, rum "April", Bangatan 10 A Lund

Datum och tid: Onsdag den 16 februari, 2023, kl. 10:00-12:00

Närvarande

För arbetsgivaren

Johanna Bredmar, HR-chef
Hanna Olofsson, HR-partner
Anna Sandström, Enhetschef (punkt 1-9)
Ulrika Sternebring,
Rehabiliteringskoordinator (punkt 5)

För arbetstagarparten

Cina Erixon, Kommunal
Maria Nilsson, Kommunal
Anders Söderberg, Vision
Gregorio Macario Hernandez, SSR
Joanna Mavéus, Vårdförbundet

Ej närvarande

Anna Borgius, Vård- och omsorgsdirektör
Per Lövgren, Ekonomichef

Ej närvarande

Maria Svensson Rathonyi,
Fysioterapeuterna
Sarah Bergqvist, Sveriges
arbetsterapeuter

Underskrifter

Sekreterare: _____
Hanna Olofsson

Ordförande: _____
Johanna Bredmar

Justerare: _____
Cina Erixon, Kommunal

Anders Söderberg, Vision

Gregorio Macario Hernandez, SSR

Joanna Mavéus, Vårdförbundet

§1 Val av justerare och justeringsdatum

Arbetsgivare och fackliga organisationer är överens om att protokollet justeras via tjänsten digitala underskrifter torsdagen den 23 februari. Justerare är Cina Erixon, Kommunal, Anders Söderberg, Vision, Gregorio Macario Hernandez, SSR och Joanna Mavéus, Vårdförbundet.

§2 Föregående protokoll

Inga synpunkter lämnades.

§3 Nämndsärenden

Samverkansärenden:

- Beslut gällande avsteg från rutinen om utdrag ur belastningsregistret

Information enligt samverkan

Arbetsgivaren informerar om att nämndsordförande för vård- och omsorgsnämnden har fattat beslut om att under en begränsad tidsperiod, från den 9 februari 2023 till och med den 31 augusti 2023, göra avsteg från rutinen att utdrag ur belastningsregister ska uppvisas innan anställning påbörjas.

Beslut enligt samverkan

Konstateras att ärendet är samverkat.

- Punkt 3 – Årsanalys 2022, Dnr VOO 2023/0061

Information enligt samverkan

Vård- och omsorgsförvaltningen har upprättat årsanalys för 2022 för vård- och omsorgsnämndens verksamhetsområde. Årets resultat är överskott på 82,1 mnkr varav 17,5 mnkr beror på erhållna statsbidrag. Investeringarna uppgick till 7,6 mnkr vilket är 5,4 mnkr lägre än vad som budgeterades för året.

SSR undrar vad den ökade personalomsättningen beror på. Arbetsgivaren hänvisar till avgångsenkäten där det framgår att ledarskap, lön och utvecklingsmöjligheter har haft störst påverkan på förvaltningens medarbetares beslut att säga upp sig eller gå i pension. Det är viktigt chef följer upp avgångsorsaker på enhetsnivå för att få en tydlig bild av vad som är orsakerna i de individuella fallen. Arbetsgivaren tar med sig dialogen som samverkansgruppen hade i november samt kommande dialog i förvaltningens ledningsgrupp i början på mars för fortsatta åtgärder.

SSR framför att personalomsättningen är hög för handläggare vid Myndighetsfunktionen och undrar hur arbetsgivaren arbetar med det. Arbetsgivaren hänvisar den fackliga organisationen att lyfta frågan inom samverkansgruppen hos Myndighetsfunktionen.

Vision betonar vikten av att ta hand om de som genomfört det kommunövergripande utvecklingsprogrammet Potentiella ledare. Arbetsgivaren instämmer och informerar om att det är lyft i förvaltningens övergripande ledningsgrupp.

Beslut enligt samverkan

Konstateras att ärendet är samverkat.

- Punkt 4 - Avsiktsförklaring mellan LKF och Lunds kommun
Servicelägenheter inom Nobelkvarteren - Brunnshög, Lund, Dnr VOO
2023/0080

Information enligt samverkan

Förvaltningen bedömer att det finns ett ökande behov av servicelägenheter inom LSS. LKF har markanvisat på Brunnshög som är ett expansivt område. Syftet med avsiktsförklaringen är att reglera förhållandet mellan parterna fram tills att samarbetsavtal ingås, alternativt att avsiktsförklaringen frånträdes.

Beslut enligt samverkan

Konstateras att ärendet är samverkat.

- Punkt 8 – Lundaförslaget – LSS Barnboende, Dnr 2021/0247

Information enligt samverkan

Vård- och omsorgsnämnden har beslutat att ge vård- och omsorgsförvaltningen i uppdrag att undersöka möjligheten att samverka med utbildningsförvaltningen, barn- och skolförvaltningen samt socialförvaltningen för att vidare utreda behovet av bostad med särskild service för barn och ungdomar enligt 9§8 LSS i Lunds kommun.

Prognos gällande behovet av barnboende har gjorts utifrån underlag för beslut vilket visar att vård- och omsorgsförvaltningen kan se behov av ett barnboende i Lunds kommun. Vidare framkommer av tjänsteskrivelse att samverkan mellan utbildningsförvaltning, barn- och skolförvaltning samt socialförvaltning skett men att förvaltningarna i dagsläget ser att samverkan ska ske i varje enskilt ärende utifrån behov.

Vårdförbundet ställer frågan när i tiden som barnboende kommer vara klart. Arbetsgivaren svarar att det inte är beslutat.

Beslut enligt samverkan

Konstateras att ärendet är samverkat.

- Punkt 9 - Remiss i ärende Motion från Helena Falk (V) och Jesper Sahlén (V) Erbjud anställningsgaranti för undersköterskor och barnskötare, Dnr VOO 2022/0667

Information enligt samverkan

Vänsterpartiet har inkommit med en motion den 29 november 2022. I motionen föreslår Vänsterpartiet i Lund att vård- och omsorgsnämnden ska ta beslut om att införa anställningsgaranti för undersköterskor och barnskötare. Förvaltningens strategi är att arbeta med en kvalitetssäkrad rekrytering och att införa anställningsgaranti för en yrkeskategori går emot den strategin.

Mot bakgrund av den rekryteringsprocessen som idag tillämpas så bedömer förvaltningen att det i nuläget inte är för verksamhetens bästa att införa anställningsgaranti för undersköterskor.

Beslut enligt samverkan

Konstateras att ärendet är samverkat.

- Punkt 10 - Remiss avseende kommungemensam riktlinje för fördelning av arbetsmarknadsanställningar och praktikplatser i Lunds kommun, Dnr VOO 2022/0584

Information enligt samverkan

I april 2022 uppdrog kommunstyrelsen åt kommunkontoret att i nära samarbete med socialförvaltningen och övriga berörda förvaltningar utreda möjligheterna för en fördelningsmodell där förvaltningarna i Lunds kommun åläggs ett ansvar att erbjuda praktik och arbetsplatser med särskilt stöd.

Inom ramen för utredningen har ett förslag till kommungemensam riktlinje för fördelning av arbetsmarknadsanställningar och praktikplatser till samtliga nämnder och styrelser i Lunds kommun tagits fram. Förslaget till kommungemensam riktlinje för fördelning av arbetsmarknadsanställningar och praktikplatser har remitterats till samtliga nämnder och styrelser i Lunds kommun.

Vision ställer frågan om utdrag ur belastningsregister även gäller denna målgrupp. Arbetsgivaren svarar att även denna målgrupp behöver uppvisa registerutdrag inför anställning till tjänster där vård- och omsorgsarbete ingår.

Beslut enligt samverkan

Konstateras att ärendet är samverkat.

- Punkt 14 - Delegationsordning för vård- och omsorgsnämnden, Dnr VOO 2022/0393

Information enligt samverkan

Revidering av vård- och omsorgsnämndens delegationsordning görs fortlöpande vid behov. Vård- och omsorgsförvaltningen gjorde senast en översyn av delegationsordningen som antogs 2021-12-14 § 118. Den gäller sedan den första januari 2022 och behöver revideras. Med anledning härav föreslår förvaltningen att vård- och omsorgsnämnden beslutar att revidera vård- och omsorgsnämndens delegationsordning i enlighet med föreliggande förslag, samt att revideringen ska gälla från och med den 15 mars 2023.

Beslut enligt samverkan

Konstateras att ärendet är samverkat.

Arbetsgivaren hänvisar de fackliga organisationerna till övriga ärenden i dagordningen i kallelsen till nämnd och arbetsutskott den 16 februari 2023.

§4 Ekonomi

§5 Arbetsmiljö och hälsa

- Skyddskommitté - redovisning av statistik för sjukfrånvaro, arbetsskador, tillbud, övertid och mertid jan-dec 2022

Arbetsgivaren presenterar statistik för sjukfrånvaro, arbetsskador, tillbud, övertid och mertid för januari till december 2022 (finns under samverkansgruppens nätverksplats).

Sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron under januari till december 2022 var 9,6%, vilket är en liten ökning jämfört med föregående år (2021, 9,40%). Den totala sjukfrånvaron dag 1-14 har ökat medan den totala sjukfrånvaron dag 15 och uppåt har minskat. Den procentuella andelen av den totala sjukfrånvaron för 60 dagar och mer har sjunkit.

Kommunal undrar hur många medarbetare som är sjukskrivna längre än ett år. Arbetsgivaren svarar att det i dagsläget är 46 medarbetare.

Vision framför att de har fått signaler om att arbetsförmågebedömningar tar tid att få genomförda och är undermåliga i vissa fall. Arbetsgivaren instämmer och framför att förvaltningen har lyft problematiken till kommunkontoret och företagshälsovård Falck.

Fackliga organisationer och arbetsgivaren är eniga om att medarbetare ska vara sjukskrivna i väntan på att arbetsförmågebedömningar genomförs och bedöms fullständiga.

Arbetsskador och tillbud

Antalet tillbud och arbetsskador med frånvaro har ökat något under året. Antalet arbetsskador utan frånvaro har minskat.

Vision ställer frågan om fordonsolyckorna inkluderar olyckor på väg till jobbet. Arbetsgivaren svarar att de inkluderar olyckor i jobbet och på väg till och från jobbet.

Kommunal ser problematiskt på att medarbetare i tider av snö och halka förväntas ta sig till brukare inom ordinarie tid och att det kan leda till fler olyckor. Vision föreslår automatisering av schema där det läggs på mer färdtid vid dåligt väder för att medarbetare ska kunna ta sig på ett säkert sätt till brukare. Arbetsgivaren tar med sig förslaget.

Kommunal hänvisar till statistik avseende skada av djur och framför att det inte finns någon rutin för vad medarbetare ska och inte ska utföra kopplat till brukares husdjur. Kommunal berättar om ett specifikt ärende inom Boende LSS som de har lyft i samverkansgruppen inom verksamhetsområdet. Fackliga organisationer är eniga om att det behövs en tydlig rutin för detta.

Arbetsgivaren tar frågan med sig och återkommer.

SSR konstaterar att arbetsskador och tillbud med koppling till hot och våld är många och ställer frågan hur arbetsgivaren arbetar med det. Arbetsgivaren svarar att det pågår kommunövergripande arbete för att utbilda chefer och skyddsombud inom området. Vision betonar att det ska finnas konkret åtgärdsplan kopplat till området enligt Arbetsmiljöverket. Arbetsgivaren svarar att chef ansvarar för att åtgärdsplan läggs in i arbetsskaderegistret Stella.

Mertid och övertid

Antalet mer- och övertidstimmar totalt för förvaltningen uppgår till 129 468 timmar under 2022.

Vision efterfrågar antalet mer- och övertidstimmar för Myndighetsfunktionen. Arbetsgivaren informerar om att det inte är aktuellt då dessa medarbetare har flexitidsavtal.

Vision efterfrågar information om mer- och övertidstimmar för chefer. Arbetsgivaren tar frågan med sig och återkommer.

Kommunal ser problematiskt på att många medarbetare beordras in trots att de har 200 mer-/övertidstimmar. Arbetsgivaren hänvisar den fackliga organisationen att ta upp problematiken i respektive verksamhets samverkansgrupp.

§6 Medarbetare

- Förmåner för studier

Arbetsgivaren har reviderat dokumentet innehållande förmåner för studier (finns under samverkansgruppens nätverksplats).

SSR ställer frågan varför yrkesgruppen sjuksköterskor inte finns med i dokumentet. Arbetsgivaren svarar att de prioriterade utbildningsområdena inte avser specifik befattning.

- Rekryteringsutmaningen

Arbetsgivaren informerar om att sommarrekryteringen pågår. Hitills har 150 medarbetare anställts vilket är en förbättring jämfört med föregående år då motsvarande siffra under denna period var 0. Arbetsgivaren framför att sommarkampanjen påbörjades tidigare i år vilket bedöms ha haft påverkan. Många medarbetare är återvändande vilket är positivt. Arbetsgivaren betonar vikten av att ta hand om nyanställda medarbetare och börja introducera dem till arbetet redan under våren exempelvis i form av timanställning. Det är verksamhetens ansvar att introducera nyanställda medarbetare.

Arbetsgivaren ser stora utmaningar i att det finns färre utbildad personal att anställa och framför att förvaltningen behöver tänka annorlunda. Några

alternativ som förvaltningen undersöker är att införa servicetjänster, implementera modell liknande konceptet för Kompetenstrappan samt jobba med mentorskap/bredvidgång med stöd av seniora medarbetare vilket också kan bidra till att behålla dem i anställning längre. Vidare finns behov av att vara mer noggrann med uppföljning inför konvertering, vilket rekryteringsenheten fått i uppdrag att arbeta med tillsammans med cheferna.

Arbetsgivaren ställer frågan till de fackliga organisationerna hur de ser på rekryteringsutmaningen och bristen på utbildade sökande.

Vårdförbundet tror att längre bredvidgång kan vara ett sätt att stötta nya medarbetare i att skaffa sig kunskap och erfarenhet.

Kommunal framför att bredvidgång kan leda till stress hos ordinarie personal och att ordinarie personals förutsättningar behöver ses över. Arbetsgivaren framför åter igen att seniora medarbetare kan bidra med stöd i detta.

Vision tror att det är viktigt att premiera de som tar ansvar att hålla i bredvidgång.

§7 Övrigt

§8 Ärenden till nästa gång

- Digitalisering inom förvaltningen

§9 Avstämning av dagens möte

Vid protokollet/Hanna Olofsson