

## Samverkansgrupp

Förvaltningsövergripande

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

**Datum och tid:** Onsdag den 1 november, 2023, kl. 10:00-11:00

### Närvarande

#### För arbetsgivaren

Anna Borgius, Vård- och omsorgsdirektör  
Johanna Bredmar, HR- och  
Kommunikationschef  
Hanna Olofsson, HR-partner  
Alexandra Nord, HR-partner (punkt 5)  
Anna Sandström, Enhetschef HR (punkt  
5)

#### För arbetstagarparten

Monica Johansson, Kommunal  
Anna Könsberg, Kommunal  
Anders Söderberg, Vision  
Joanna Mavéus, Vårdförbundet  
Gregorio Macario Hernandez, SSR

#### Ej närvarande

Per Lövgren, Economichef

#### Ej närvarande

Maria Svensson Rathonyi,  
Fysioterapeuterna  
Sofi Wihlborg, Sveriges  
arbetsterapeuter

### Underskrifter

Sekreterare:

\_\_\_\_\_  
Hanna Olofsson

Ordförande:

\_\_\_\_\_  
Anna Borgius

Justerare:

\_\_\_\_\_  
Monica Johansson, Kommunal

\_\_\_\_\_  
Anders Söderberg, Vision

\_\_\_\_\_  
Joanna Mavéus, Vårdförbundet

\_\_\_\_\_  
Gregorio Macario Hernandez, SSR

**§1 Val av justerare och justeringsdatum**

Arbetsgivare och fackliga organisationer är överens om att protokollet justeras via tjänsten digitala underskrifter onsdagen den 8 november. Justerare är Monica Johansson, Kommunal, Anders Söderberg, Vision, Joanna Mavéus, Vårdförbundet och Gregorio Macario Hernandez, SSR.

**§2 Föregående protokoll**

Inga synpunkter lämnades.

**§3 Nämndsärenden**

Samverkansärende:

- Sekretess - Ansökan/anbud gällande hemvård, LOV

Information enligt samverkan

Forenade Care har inkommit med en ansökan/anbud om att utföra hemvård, ett samordnat uppdrag av hemtjänst och kommunal hälso-och sjukvård inom Lunds kommun. Kvalificeringskraven i förfrågningsunderlaget bedöms vara uppfyllda. Upphandlingsenheten har kontrollerat företagets ekonomiska och finansiella ställning enligt kraven i förfrågningsunderlaget, vilket bedöms vara uppfyllda. Referenstagning har skett med två andra kommuner, vilka lämnat goda omdömen.

Beslut enligt samverkan

Konstateras att ärendet är samverkat.

Arbetsgivaren ger en kort beskrivning av innehållet i övriga ärenden som finns på dagordningen till nämnd och arbetsutskott den 1 november 2023 (finns under samverkansgruppens nätverksplats).

**§4 Ekonomi****§5 Arbetsmiljö och hälsa**

- Implementering av rutin för våld och hot

Arbetsgivaren presenterar förvaltningens arbete med implementering av kommunens nya rutin för våld och hot (finns under samverkansgruppens nätverksplats).

I takt med att samhället förändras har rutiner kring våld och hot setts över kommunövergripande. I juni 2023 fattades beslut om en ny kommunövergripande rutin för hur vi förebygger och hanterar händelser av våld och hot. Det togs också beslut om att ta fram och genomföra grundläggande utbildningar riktade till alla kommunens chefer och stödpersoner i frågorna, främst skyddsombud och HR. Bakgrunden till utbildningen var att höja den allmänna kunskapen och skapa samsyn i arbetsmiljöarbetet kring våld och hot.

Just nu genomförs utbildningen förvaltningsvis tre gånger under hösten och tre gånger under våren. Därefter kommer det erbjudas utbildning fyra gånger per år

för nya chefer och för de som har behov av att gå den igen. Utbildningen är framtagen och genomförs av Falck och utgår från den kommunövergripande rutinen och gällande regelverk inom området. Kommunens övergripande rutin nås via denna [länk](#).

Den kommunövergripande rutinen ska kompletteras med lokala rutiner på enhetsnivå. För att inte varje enhet ska behöva sitta med samma frågor har verksamhetscheferna intierat en grupp med representanter från de olika verksamheterna som ska jobba tillsammans för att se vilka gemensamma risker/åtgärder som finns. Den lokala rutinen ska därefter anpassas och implementeras på enhetsnivå. De lokala rutinerna föreslås vara implementerade senast den 31 maj 2024.

SSR framför att det finns bra material på enhetsnivå som skulle kunna användas vid den gemensamma utformningen av lokal rutin. Arbetsgivaren framför att syftet med höstens möte med representanterna är att också få information om vad som finns på enhetsnivå.

SSR framför att tidplanen bör kompletteras med punkt kring att lyfta rutinen för dialog vid arbetsplatsträff. Arbetsgivaren instämmer och kommer uppdatera tidplanen.

- Återkoppling Skyddskommitté - facklig representant i rehabärenden

Arbetsgivaren återkopplar att förvaltningens rehabiliteringskoordinator har kollat på de rehabärenden som är aktiva där hon varit med i möten, för att se om facket deltagit. Flertalet av ärendena har facket deltagit i. Det är ofta det lokala skyddsombudet som har deltagit.

Arbetsgivaren ber de fackliga organisationerna att kontakta rehabiliteringskoordinatör i de fall de upplever att de kommer in för sent eller inte alls i ärendena, så att vi kan lokalisera hur informationen till medarbetaren har varit i de specifika fallen.

Vision framför att de kan få förslag om en tid för rehabmöte och förväntas kunna delta. Kommunal framför att arbetsgivaren brukar ge förslag på ny tid om de inte kan delta. Vid brådskande ärenden är det inte alltid möjligt.

## §6 Medarbetare

## §7 Övrigt

- Uppföljning och utvärdering av samverkan 2023 med planering för 2024

Arbetsgivaren ställer frågan hur de fackliga organisationerna upplevt samverkansmötena under 2023. Då det är flera nya representanter med vid mötet som inte deltagit under hela året är frågan svår att besvara. De fackliga organisationerna som deltagit under året tycker att det har fungerat bra.

Arbetsgivaren undrar om de fackliga organisationerna har input till temadagarna som ägt rum under året.

Vision föreslår kommande tema "Menstruation, klimakterie och mamografi". Temat har varit aktuellt inom annan förvaltning och bidragit till viktiga dialoger om exempelvis mamografi på arbetstid och fria intimitetsprodukter till personal.

Vision ställer frågan vad som avgör vilka dagar som samverkansmötena äger rum. Arbetsgivaren svarar att samverkansmötena äger rum samma dag som AU, för att samverkansgruppen ska få ta del av handlingarna och kunna lämna input.

SSR föreslår att arbetsgivarens tema skulle kunna vara HRs stöd till cheferna exempelvis hur HR kan bidra med kunskap till verksamhet/medarbetare. Det förekommer att medarbetare signalerar oro inför att HR ska delta vid möten. Det är inte heller ovanligt att chefer i verksamheten hänvisar till att HR har sagt något, vilket gör att medarbetare får en negativ bild av HR. SSR framför att det även handlar om gott ledarskap då chefer bör kunna stå bakom sina beslut på egen hand.

Arbetsgivaren avslutar punkten med att framföra att samverkanstider för 2024 kommer presenteras vid nästa samverkansmöte den 28 november. Tematillfällen för 2024 planeras till maj (fackliga organisationers tema) och november (arbetsgivarens tema).

- Tid för samverkan av verksamhetsplan och internbudget 2024

Arbetsgivaren informerar om att politiken har fattat beslut om att flytta fram beslut om verksamhetsplan och internbudget till slutet av januari 2024. Samverkansmötet den 21 november kommer därför att ställas in. Arbetsgivaren återkommer med nytt datum för samverkan av ärendet.

## **§8 Ärenden till nästa gång**

## **§9 Avstämning av dagens möte**

Vid protokollet/Hanna Olofsson