

Sektorsamverkan, sektor omsorg

2023-06-15 10:00 - 11:45

10.00-11:45 Temas

Dagordningen skickas ut en vecka innan mötet.

Samverkansprotokollet publiceras efter justering på Ines.

Deltagarlista

Närvarande:

Arbetsgivarens företrädare:

Lina Edlund, sektorchef omsorg

Ida Eklöf, biträdande sektorchef omsorg

Sabina Lundin, verksamhetschef produktion LSS/Legitimerad personal

Yvonne Wahlbeck, verksamhetschef myndighet omsorg

Cecilia Wadestig, verksamhetschef produktion äldreomsorg

Jenny Nolin, HR-partner

Isabelle Exell, sekreterare

Arbetstagarnas företrädare:

Linus Westin, Vision Östhammar

Sanna Liljeholm, Sveriges arbetsterapeuter

Pia Liljefors, Fysioterapeuterna

Madelene Karlsson, Vårdförbundet

Lina Tanskanen, Kommunal

Frånvarande:

Ledarna

SSR

Plats

Röda rummet eller via teams

Deltagare

Tina Luther (*Organisatör, Frånvarande*), Cecilia Wadestig, Exell, Isabelle, Jenny Nolin, Lina Edlund, Lundin, Sabina, Michaela Thorelius, Sanna Forshaug, Yvonne Wahlbeck

1. Val av justerare av dagens protokoll

Madelene Karlsson väljs till justerare.

2. Fastställande av föredragningslista

(Finns det några övriga frågor som inte står med på dagordningen?)

Föredragningslistan fastställs.

Föredragnings fastställs.

3. Informationsärende

Informationsärenden är ärenden som arbetsgivarorganisationen vill delge arbetstagarorganisationen enligt MBL § 19. Syftet är ökat medbestämmande till de anställda för att de ska kunna utnyttja sin rätt till förhandling. Områden att informera om:

- *Verksamhet/organisation/utveckling*
- *Ekonomi/budget*
- *Personalfrågor och personalutveckling*
- *Planerad inhyrning och anlitanade av entreprenör i tillämpliga fall*
- *Arbetsmiljö och skyddsfrågor*
- *Likabehandling*

3.1. Vad är en facklig roll?

Yvonne: Behöver bli mer tydligt vad som är en facklig roll.

Bordläggs till Sanna Forshaug HR-partner är åter.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

3.2. Chefer LSS/HSL

Sabina

Sabina informerar om rekryteringen för ny LSS-chef. Det har varit en intervju med Katarina Bankefors och hon har erbjudits tjänsten och även tackat ja.

Hon kommer vara LSS-chef för gruppbestäderna Abborren, Boda och Edsvägen.

När anställningsavtal är påskrivet så kommer det mer information. Hon börjar sin tjänst måndag vecka 34.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

3.3. Schema på gruppbostad

Sabina

Information från Sabina om att efter sommaren kommer man kolla på schema för gruppbostad.

Efter sommaren kommer man göra en översyn på de scheman som finns på gruppbostad. Det handlar om att sätta personalen på rätt plats. Just nu är det 2 personal på dagtid när få brukare är hemma och under hösten kommer man se över det och även dygnsvilan.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

3.4. Årlig uppföljning av sektorns systematiska arbetsmiljöarbete (kl 11)

Jenny HR

Cheferna har tittat tillsammans med socialchef och tj. socialchef på resultatet av den årliga uppföljningen av SAM på sektor omsorg. Det finns fyra huvudsakliga förbättringsområden för sektorn:

- Saknas delvis mål för arbetsmiljöarbetet (både arbetsmiljöarbetet i allmänhet och för den sociala och organisatoriska arbetsmiljön i synnerhet). Det finns frågetecken om vad mål betyder i detta sammanhang.

Sabina - Vi behöver tänka lika.

Yvonne - Vi är varandras arbetsmiljö, bör vara ett gemensamt dokument att ta med medarbetarna.

Cheferna arbetar med OSA, väljer ut några punkter ner på enhetsnivå. För hela kommunen finns en policy.

- Tillräcklig tid för chefer för arbetsmiljöarbetet. Känt sedan tidigare och påverkar inte bara arbetsmiljöarbetet. Chefernas förutsättningar är en fråga som redan är aktualiserad, inte minst kopplat till friskfaktorer.

- Antalet skyddsombud (behövs fler). Samverkansgruppen/skyddskommittén har tidigare diskuterat frågan. Uppdraget som skyddsombud kan upplevas svårt att kombinera med sitt

vanliga arbete (att få loss tillräckligt med tid) och tuffa arbetsmiljöärenden kan avskräcka från att ta på sig rollen. Skyddsombud kan också bli överbelastade av frågor som egentligen inte ligger innanför uppdraget. Arbetsgivaren vill se en nysatsning för att öka antalet skyddsombud. Samverkansgruppen nämnde också utbildningsinsatser för samverkansgruppen och för chefer som en möjlighet.

- Engagemang och delaktighet i arbetsmiljöarbetet. Kommunen har verktyg för att stärka medarbetarskapet, behöver fortsätta användas. . Arbetsmiljöfrågor är i sig bra, gemensamma utgångspunkter för dialog och delaktighet.

Nästa steg är att besluta om konkreta förbättringsåtgärder – för att stärka SAM inom sektor omsorg. Arbetsgivaren plockar upp detta tillsammans med samverkansgruppen/skyddskommittén efter semestrarna.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

4. Beslutsärenden

Ärenden som arbetsgivaren avser fatta beslut om och som faller inom förhandlings-skyldigheten ska samverkas innan beslut. Samverkan på förvaltnings- och sektorsnivå ersätter MBL §§ 11, 12 och 38. Arbetstagarorganisationerna ska ha fått del av beslutet som avses fattas i tillräcklig tid innan förhandlingen, men ärendet behöver inte ha passerat som informationsärende innan.

Områdena är:

- *Verksamhet/organisation/utveckling*
- *Ekonomi/budget*
- *Personalfrågor och personalutveckling*
- *Inhyrning och anlitanande av entreprenör i tillämpliga fall och endast med aktu-ell arbetstagarorganisation*
- *Arbetsmiljö och skyddsfrågor*
- *Likabehandling*

4.1. Ärenden från nämnder

Ärendebeskrivning

Översyn av nattorganisationer.

Språkrkrav

Utdrag från belastningsregistret - Kommer vara övergripande för alla brott och kommer gälla alla inom äldreomsorgen och LSS.

Den 1 september kommer ett pilotprojekt att starta för att kolla över individbeslut och kommer gälla Alunda och en avdelning på Olandsgården. Uppföljning om hur det går kommer senare.

4.2. Förslag om omorganisation

Områdesfördelning för hemtjänsten för östra delen av kommunen.

Johanna Segerblad och Anneli Jansson-Sumén bjuds in kl 10:45.

Johanna och Anneli bjuds in att närvara på sektorsamverkan för att berätta om den områdesfördelningen som getts som förslag för den östra delen av kommunen.

Arbetsgivaren presenterar förslag på ny områdesfördelning för hemtjänsten för östra delen av kommunen. Förändringen syftar till en bättre arbetsmiljö för enhetschefer och att chefer därmed också blir mer tillgängliga för medarbetarna. Det har funnits tidigare förslag på ny områdesfördelning som tagit ett helhetsgrepp om hela kommunen men detta förslag är alltså begränsat till Östhammar/Öregrund.

En del av Öregrunds hemtjänstområde föreslås slås ihop med en del av Östhammars hemtjänstområde och bilda en ny enhet, Östhammar norra. Resterande del av Östhammars nuvarande hemtjänst blir enheten Östhammar södra. Östhammar norra respektive södra har varsin enhetschef. Resterande del av Öregrunds hemtjänst ligger tillsammans med Tallparksgården under en chef. Alla medarbetare i Östhammar norra och Östhammar södra utgår från Östhammar (se bilaga).

Arbetsgivaren föreslår också Bemannings- och förhandlingsprinciper i samband med denna omorganisation.

Eftersom förändringen berör både hemtjänst, HSL och myndighet har en övergripande riskbedömning gjorts (se bilaga). Berörda verksamheter arbetar vidare tillsammans och var för sig med målet att förebygga risker och hitta så bra vägar framåt som möjligt.

Yvonne - Förändringen måste ske så det blir bra för alla. Sanna L instämmer med Yvonne för HSLs räkning.

Sveriges arbetsterapeuter flaggar för mycket extra arbete och patienter behöver flyttas manuellt. Hur säkerhetsställs detta?

Vårdförbundet begär en RKA för HSL, ställer sig positiva till att arbeta mot mindre arbetsgrupper men instämmer i oron, det är mycket logistik som ska till och förändringen behöver vara patientsäker.

Fysioterapeuterna instämmer i övrigas oro.

Kommunal ställer sig positiva till förslaget.

Vision ser positivt på förslaget och framhåller särskilt nyttan för Kommunals medlemmar.

Förändringen planeras träda i kraft 13 september 2023 men datumet är teoretiskt och utifrån den oro som lyfts fram är startdatumet skjutbart.

Yvonne - Viktigt att göra en tidsplan som är hållbart både för myndighet och HSL.

Fackliga organisationer har i övrigt inget att invända mot förslaget.

Parterna är överens om att Förslag till Bemannings- och förhandlingsprinciper i samband med omorganisation hemtjänst. Kommunal flaggar för att tidsplanen för MBLförhandlingar som kommer bli många är lite tight, de vill hinna kontakta berörda medlemmar. Personalen i Östhammar har fått önska vilken grupp de vill arbeta med.

Östhammar/Öregrund 2023 (se bilaga) följer och utgår ifrån MBL och Östhammars kommuns samverkansavtal. Arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna är överens om att tillämpning av dessa principer i fallet med omorganisation hemtjänst Östhammar/Öregrund 2023 i praktiken innebär att:

a) Medarbetare som idag tillhör Östhammars hemtjänst eller Öregrunds hemtjänst och efter omorganisationen tillhör Östhammar hemtjänst norra kommer att förhandlas som en förändring för medarbetare enligt MBL § 11.

b) Medarbetare som idag tillhör Öregrunds hemtjänst och som efter omorganisationen tillhör Öregrunds hemtjänst inte kommer att förhandlas som en förändring för medarbetare enligt MBL § 11.

c) Medarbetare som idag tillhör Östhammars hemtjänst och som efter omorganisationen tillhör Östhammars hemtjänst södra inte kommer att förhandlas som en förändring för medarbetare enligt MBL § 11.

d) Chefstillsättningar förhandlas enligt MBL § 11.

a), b) och c) gäller under förutsättning att medarbetarens uppdrag i övrigt inte förändras till en mer omfattande del/förändras väsentligt. Gäller för både omvårdnadspersonal och administrativ personal.

Ärendet är härmed slutsamverkat.

Beslut

- Ärendet beslutas och 13/9 är ett teoretiskt startdatum.

Bilagor

Förslag ny områdesfördelning för hemtjänsten för östra delen av kommunen.docx, 2023-107
Riskbedömning omorg htj Öregrund - Östhammar.pdf, Förslag_Bemannings- och
förhandlingsprinciper i samband med ny organisation htj östh-öregr 2023-06-08.docx

5. Övrigt, Samverkan

Under övrigt tas ärenden och frågor inkomna från arbetstagarorganisationen eller övriga ärenden från arbetsgivaren. De ska helst ha anmälts senast en vecka i förväg men punkter under denna rubrik kan också tillkomma efter att frågan ställt om föredragslistan kan fastställas. Frågorna som tillkommer under sittande möte kan väljas att besvaras av arbetsgivaren under samma möte eller flyttas till nästkommande möte. Ärenden som leder till att arbetsgivaren tar ett beslut i frågan ska behandlas under beslutsärenden.

5.1. Medicinskåp r.t. narkotikastölder i Östhammar.

Vårdförbundet: Det stjäls narkotika från patienter i Östhammar, det hemsjukvården gör idag är att lämna ut läkemedel dag för dag samt lämna ut fåtal vid behovs läkemedel åt gången där det räknas och signeras i appva, appen som används för läkemedelshantering. Det står medicinskåp på edsvägen (sedan 1,5år tillbaka) som behöver komma ut till patienterna där en tagg behöver programmeras så det kan spåras vem som personligen öppnat skåpet.

Vårdförbundet: Olandsgården var först ut med att få medicinskåp och nu har man väntat länge på att det ska programmeras i Östhammar. Medlemmarna upplever att det är tufft att det stjäls narkotika och det här har pågått länge utan en förändring.

Sektorchef bekräftar det Madelene berättar och eftersom det eskalerades på Olandsgården så var man snabb där att sätta upp skåp med tagg.

Cecilia fortsätter i Madelenes fråga med att berätta om att hela hemtjänsten har fått det här i uppdrag. På alla äldreboende har man medicinskåp men det är just behörigheter och taggar som skall undersökas. Men Cecilia tar med sig det här och kollar igen varför man ännu inte kommit igång helt. Vi tar med oss den här punkten till samverkansmötet i höst.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

5.2. Öppenvården

Yvonne - Information om tillbakagång av chef

Yvonne informerar om att biträdande enhetschef har varit sjukskriven i cirka 2 månader och är nu på väg tillbaka. Under sommaren kommer biträdande enhetschef även ta rollen som enhetschef när denne är på sommarsemester.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

5.3. Övrig fråga

Sveriges arbetsterapeuter

Sveriges arbetsterapeuter tar upp bristen på arbetsterapeuter och flaggar för hög stressnivå, uppgivenhet och mycket oro i gruppen. AG instämmer i bristen, det är en diskussion som återkommer som behöver konkreta lösningar.

Sanna – välkomnar kommande dialog, enhetschefen kommer fortsätta arbetet till hösten.

6. Underskrifter

.

.

Isabelle Exell

Sekreterare

Madelene Karlsson

Justerare

Lina Edlund

Ordförande