

# Samverkan Omsorgskontoret

2024-01-25 10:00 - 11:30

kl. 10:00, 25 januari, Digitalt via teams

Dagordningen skickas ut en vecka innan mötet.

Samverkansprotokollet publiceras efter justering på Ines.

## Deltagarlista

### Närvarande:

#### Arbetsgivarrepresentanter:

Lina Edlund, Socialchef

Sabina Lundin, Verksamhetschef produktion LSS/Legitimerad personal

Matilda Stigell, HR-partner

Michaela Thorelius, HR-partner

#### Arbetsgivarrepresentanter:

Johanna Marelius, Kommunal

Eva-Lena Grannas, Vision Östhammar

Pia Liljefors, Fysioterapeuterna

Sanna Liljeholm, Sveriges arbetsterapeuter

Madelene Karlsson, Vårdförbundet

### Sekreterare:

Tina Luther, Stabssamordnare

### Frånvarande:

#### Arbetsgivarrepresentanter:

Cecilia Wadestig, verksamhetschef produktion äldreomsorg

#### Arbetsgivarrepresentanter:

Akademikerförbundet SSR

## Plats

Digitalt via teams

## Deltagare

Tina Luther (Organisatör), Cecilia Wadestig (Frånvarande), Eva-Lena Grannas, Lina Edlund, Lundin, Sabina, Madelene Karlsson, Matilda Stigell, Michaela Thorelius, Östhammar Mitt, Osthammarsavdelningen, Pia Liljefors, Sanna Liljeholm

## 1. Val av justerare av dagens protokoll

*Pia Liljefors väljs till justerare.*

*Protokollet skickas till justerare senast fredag 26 januari.*

*Justerat protokoll skickas tillbaka senast 30 januari innan lunch. Detta för att nämndsekreterare behöver tillgång till justerat protokoll innan nämnden den 31 januari.*

## 2. Fastställande av föredragningslista

*Inga tillkommande ärenden. Föredragningslistan fastställs.*

## 3. Informationsärenden

*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.*

### 3.1. Ny organisation Äldre och LSS

*Socialchef informerar. Se även bifogade bilagor för information.*

Socialchef informerar att man har tagit fram ett förslag om att dela enheten Äldre och LSS myndighet till två enheter: Äldre samt LSS. Bakgrunden till att man tagit fram förslaget är för att enheten har vuxit de senaste åren och man förutspår att den kommer att växa ytterligare under kommande år. Man vill i och med delningen säkerställa att man följer de lagar som krävs samt säkra kvaliteten på handläggningen.

I och med uppdelningen är det även tänkt att det ska tillkomma medarbetare från Socialpsykiatri och från ekonomi (avgiftshandläggare/färdtjänsthandläggare...).

Arbetsgivaren föreslår att den nya organisationen träder i kraft den 18 mars 2024 och att man efter beslutsamverkan den 22 februari direkttillsätter en chef för enheten Äldre och en chef för enheten LSS. I samband med denna uppdelning kommer då rollen som biträdande enhetschef upphöra.

Vision ställer frågan varför man valt att flytt in medarbetarna från Socialpsykiatri till enheten LSS.

Socialchef informerar att anledningen till detta är att man ser att Socialpsykiatri arbetar i samma lagrum som handläggarna på LSS och att mer beslut tas inom LSS än direkt kopplat till Vuxenenheten.

Vision tillägger att medlemmar inom Vision har tänkt tvärtom, att man snarare har mer kopplingar till Vuxenenheten.

Ytterligare frågor och funderingar från medlemmarna gällande detta kan hänvisas till Socialchefen.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

### Bilagor

Omorganisation.docx, Förslag till ny organisation.docx

### 3.2. Pågående rekryteringar

*Socialchef informerar om pågående rekryteringar inom organisationen.*

Socialchefen informerar om de pågående rekryteringarna.

**Verksamhetschef myndighet** – intervjuer pågick under december men man valde att inte gå vidare med dessa kandidater. Efter ny annonsering i början av 2024 och efterföljande intervjuer har man nu valt att gå vidare med två kandidater som nu kommer att genomgå ett antal tester innan man tar vidare beslut om det är relevant att gå vidare med någon av dessa kandidater.

**Enhetschef barn och ungdom** – ingen aktuell kandidat under slutet av 2023, man valde sedan under 2024 att lägga ut annonsen igen, i och med att annonsen ej varit ute så lång tid än så har man inte påbörjat denna översyn än. Gällande tjänsten biträdande enhetschef barn och ungdom så har man rekryterat Ida Jansson som tillträder tjänsten den 15 april.

**Verksamhetschef produktion äldreomsorg** är sjukskriven och man har tillsatt Lina Häggström som tillförordnad chef under tiden. Karolina Rankka är i sin tur tillförordnad chef för Äldre och LSS myndighet.

**En enhetschef inom gruppboendena** har sagt upp sig och man har lagt ut annonsen för denna tjänst. Eventuellt kommer man internt att flytta en chef inom produktion LSS och legitimerad personal om det blir aktuellt så kommer man att rikta om annonsen som ligger ute till den vakanta chefs tjänsten.

**Rekrytering av enhetschef för hemtjänst** Gimo pågår, denna rekrytering kommer att skötas av tillförordnad verksamhetschef produktion äldreomsorg, HR och några utvalda enhetschefer inom äldreomsorg.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

### **3.3. Administrativt stöd till enhetschefer inom produktion**

*Verksamhetschef informerar om ärendet. Se bifogad information.*

Arbetsgivaren informerade på föregående samverkan om den översyn man påbörjat gällande det administrativa stödet som finns idag till enhetscheferna inom produktion.

Man har under denna översyn bland annat sett över rollbeskrivningar och vilka titlar som funnits. Syftet med översynen är att man vill ha mer enhetliga titlar, tydligare arbetsbeskrivningar, vilken tjänstgöringsgrad tjänsterna ska ha samt om man ska tillämpa 38 h eller 40 h vecka.

Vissa delar påverkar bara enstaka individer.

#### **Man har beslutat att gå vidare med titlarna:**

- Bemanningsadministratör
- Planerare
- Administrativ samordnare

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

#### **Bilagor**

Underlag samverkan stärka ledningsstödet 240103.docx

### **3.4. Edsvägen 16 pågående renovering**

*Uppdatering kring renoveringen på Edsvägen 16 och vad som händer här näst.*

Under december och början av januari så har entreprenören påbörjat golvbyte av vissa kontors och förrådsytor på plan 2. Detta beräknas att bli färdigt under v.5 enligt plan. Man kommer sedan påbörja städning av ytorna under v.6 och beräknad återflytt av rehabs kontor och förrådsmaterial är inplanerat preliminärt 12 februari.

Under v.3 så påbörjades flytten av avdelningar A och B som då flyttades in på de färdigrenoverade avdelningarna C och F.

Flytten gick smidigt och blev helt klar under torsdagen v.3.

Renoveringen av avdelning A och B kommer att pågå till ca april.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

### **3.5. Fordonshantering**

*Information om statusen kring fordonshanteringen inom omsorgskontoret.*

Man har under hösten fått många signaler från medarbetare om att bilarna som finns ute i verksamheterna ej klarar vinterväglag. Många har kört fast eller blivit bärgade. Än så länge har inga personskador uppstått.

Man har i och med detta efterfrågat nya bilar men har i nuläget inte kommit längre i frågan.

Man har ambitionen att få till en lösning på frågan för att säkerställa medarbetarnas arbetssituation.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

### **3.6. Schema Gruppbestäder**

*Verksamhetschef informerar om förändringar man ser över gällande schema.*

Man har påbörjat en översyn gällande schemat inom gruppbestäderna. Ett av syftena är få budget i balans. Man har upptäckt att mycket personal går omlott med varandra och här behöver man se över på respektive enhet vilka behov som finns hos brukarna i och med att det kan påverka vilken personalomsättning som krävs. Översynen av scheman kommer inte att påverka till det sämre för brukarna utan man kommer fortfarande verkställa de genomförandeplaner som är upprättade.

Kommunal ställer frågan om man tagit i beaktning vid schemaöversynen den tid som går åt vid granskningen som myndighet har påbörjat.

Schemaöversynen och myndighets granskning av genomförandeplanerna kommer inte påverka varandra.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

### **3.7. Tillsättning av teamledare Österbybruks hemtjänst**

*Socialchef informerar.*

Socialchef informerar om att man i dagsläget har 43 anställda plus vikarier i hemtjänsten Österbybruk. Man har närmare 90 brukare samt ytterligare 85 stycken med enbart larm. Detta medför en hög arbetsbelastning på personalen inklusive enhetschefen, man har redan i dagsläget hög sjukfrånvaro hos personalen.

Man förutspår även att det kommer att arbetsbelastning kan komma att öka ytterligare under kommande år. Därför föreslår arbetsgivaren att man inför en pilot där man tillsätter en teamledare, denne person ska framförallt vara administrativt stöd till enhetschefen. På detta vis så kommer enhetschefen har mer möjlighet att vara närvarande för sin medarbetare och även kunna säkerställa att man utför en trygg och säker vård samt får en förbättrad arbetsmiljö.

Sveriges arbetsterapeuter ställer fråga om mer specifika arbetsuppgifter som teamledaren är tänkt att ha.

Arbetsgivaren svarar att teamledaren inte ska ha något medarbetaransvar eller ekonomiskt ansvar utan stötta upp i övrig administration som t.ex. följa upp avvikelser, ha kontakt med anhöriga och se till att man följer genomförandeplanerna. Antingen kommer man ha två personer som arbetar 50% teamledare och 50% i verksamheten eller en som arbetar 100% som teamledare. Det kan även under årets gång bli att man justerar rollen efter det behov som verksamheten har och en utvärdering i årsskiftet 2024/2025 kommer att utföras för att man sedan ska kunna ta beslut att gå vidare med ytterligare orter.

Fackliga organisationer har där med 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 kontorsnivå 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.*

### 4.1. Administrativt stöd till enhetschefer inom produktion

*Arbetsgivaren önskar gå vidare med beslut gällande administrativt stöd till enhetschefer.*

Arbetsgivaren önskar att man går vidare med beslut om att inför 3 olika titlar gällande det administrativa stöd som finns till enhetschefer inom produktion enligt tidigare information på punkt 3.3.

Fackliga organisationer har inga invändningar mot arbetsgivarens förslag och ärendet är där med slutsamverkat.

#### Beslut

- Man går till beslut i ärendet enligt arbetsgivarens förslag. Ärendet är slutsamverkat.

### 4.2. Koordinator

*Arbetsgivaren önskar att gå vidare med beslut gällande införandet av rollen koordinator.*

Arbetsgivaren önskar att man kan ta beslut i frågan att införa rollen koordinator i syfte av att stötta rehabpersonalen. Arbetsgivarens ambition är att koordinatorn ska ta hand om hela hemtagningsprocessen där ibland inkluderat hemtagningsmöten, beställning av hjälpmedel och även hembesök. Kopplat till detta har man utfört en riskbedömning och utifrån denna kunde man inte se några större risker med införandet av titeln koordinator.

Fysioterapeuterna vill förtydliga att om koordinatorn ska kunna avlasta behöver alla delar i hemtagningsprocessen skötas av denna person, annars kommer arbetsbelastningen kvarstå hos rehabpersonalen.

Fackliga organisationer har inga invändningar mot arbetsgivarens förslag och ärendet är där med slutsamverkat.

#### Beslut

- Man går till beslut i ärendet enligt arbetsgivarens förslag. Ärendet är slutsamverkat.

#### Bilagor

FÖRSLAG FÖR HUR KOORDINATORSUPPDRAGET FÖR ARBETSTERAPEUTER OCH FYSIOTERAPEUTER HEMTAGNING.docx

### 4.3. Semesterperioder 2024

*Arbetsgivaren önskar gå vidare med beslut om att införa 3 stycken semesterperioder istället för 2 enligt information som tagits upp på tidigare samverkan.*

Socialchef föredrar ärendet gällande införandet av 3 stycken semesterperioder. Man har tidigare år haft vårt att bemanna med vikarier under sommarsemestern vilket har lett till hög belastning för personalen och man har inte kunnat säkerställa trygghet och säker vård för brukarna. Dialog om införandet av 3 semesterperioder fördes redan innan

sommaren 2023 och uppmanade då även att medarbetare fick inkomma med förslag på lösningar men man fick ej in några förslag. Man landade ändå i att fortsätta med 2 semesterperioder och göra en utvärdering av läget efter sommaren.

Enhetscheferna gav många varningssignaler om sommarens situation bland annat att man fick inbeordra ledig personal och att mycket övertid förekom.

Införandet av 3 semesterperioder berör personal inom produktion äldreomsorg, däribland hemtjänst och SÄBO och då framförallt Kommunals medlemmar vilket besvarar Visions fråga om vilka som berörs av förändringen.

Innan samverkan har även arbetsgivaren haft ett enskilt möte tillsammans med kommunal för att besvara frågor och funderingar.

Kommunal har frågor gällande den riskbedömning som enligt samverkan 30/11 skulle genomföras på varje enhet– man vill veta om man utfört dessa på alla enheter som man påtalat till verksamhetschef äldreomsorg.

Arbetsgivaren informerar om att man har gjort en riskbedömning där samtliga skyddsombud har blivit inbjudna, dock finns det inte skyddsombud på alla enheter och man vill även påpeka att dokumentet är ett levande dokument som man vid behov kan fylla på om ytterligare risker uppkommer.

Enligt Kommunal så fick skyddsombuden reda på att riskbedömningen skulle göras på måndagen och den skulle vara inskickad på torsdagen. Det är inte enligt Kommunal tillräckligt lång tid innan för att alla enheter ska vara representerade korrekt

Fackliga påtalar att man behöver komplettera med att skriva in vilka skyddsombud som deltog på mötet där riskbedömning upprättades då det i nuläget enbart står att verksamhetschef och HR-partner har deltagit. Arbetsgivaren tar på sig att korrigera detta innan protokollet fastställs.

Kommunal påtalar att man riskbedömningen har skrivit att man planerar för övertid vilket man inte får göra.

Arbetsgivaren förtydligar att man inte avser att schemalägga någon övertid utan att man planerar för att det kan komma att bli tvunget att personal får jobba övertid om man inte får ihop bemanningen.

Kommunals medlemmar är inte eniga med arbetsgivaren om införandet av 3 semesterperioder och man ser en oro att många kan komma att välja att avsluta sina tjänster samt att man har oro för att inte få in tillräckligt mycket vikarier att täcka upp för ordinarie personal, man har även fått indikationerna på att ordinarie personal inte får tillbaka sin kompensande dygnsvila och vikariernas dygnsvila inte efterföljs per idag och man känner oro för att kunna vidhålla detta vid en skörare situation.

Arbetsgivaren ser goda möjligheter med att både kunna få in tillräckligt med vikarier samt att även även öka möjligheterna att efterfölja dygnsvilan för dessa personer i och med införandet av 3 semesterperioder och inte tvärtom. Det kommer även krävas något färre vikarier med 3 semesterperiod än om man har 2.

Kommunal ställer frågan hur man säkerställer att alla vikarier hinner introduceras ordentligt samt utföra sina 10 ordinarie arbetspass som krävs för att genomgå delegeringsutbildningen, man har sedan tidigare år haft svårt att hinna med att utbilda all personal och ser en oro att det kan bli ännu svårare under detta år samt om sjuksköterskorna kommer ha tid att genomföra utbildningarna.

Arbetsgivaren informerar att det enbart är helt ny personal som behöver utföra 10 ordinarie arbetspass, de personer som arbetat tidigare eller har tidigare erfarenhet frångår den regeln. Man informerar även att så snart sjuksköterskorna har gjort klart sin planering för utbildningar så kommer man att gå ut med den informationen så att enhetscheferna sedan kan boka in sina vikarier.

Flera av de fackliga organisationerna vill skicka med arbetsgivaren vikten i en noggrann planering av enhetscheferna för att säkerställa att alla vikarier hinner få de utbildningar, introduktioner och delegeringar som krävs inför sommaren.

Kommunal förklarar sig oeniga med arbetsgivarens beslut om införande av 3 semesterperioder och att man eventuellt kommer åberopa en §14.

Kommunal har från och med 25 januari 7 kalenderdagar på sig att åberopa §14.

Man går till beslut i ärendet enligt arbetsgivarens förslag. Ärendet är slutsamverkat.

#### Beslut

- Man går till beslut i ärendet enligt arbetsgivarens förslag. Ärendet är slutsamverkat.

#### Bilagor

2023-914 (1) tre semesterperioder.pdf

### 4.4. Tillsättning av teamledare Österbybruks hemtjänst

*Arbetsgivaren önskar gå vidare med beslut om att införa en teamledare inom hemtjänsten Österbybruk.*

Arbetsgivaren önskar att gå vidare till beslut enligt informationen som delgivits på punkt 3.7.

Fackliga organisationer har inga invändningar mot arbetsgivarens förslag och ärendet är där med slutsamverkat.

#### Beslut

- Man går till beslut i ärendet enligt arbetsgivarens förslag. Ärendet är slutsamverkat.

## 5. Övrigt

*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.*

## 6. Underskrifter

.

.

---

(Tina Luther)

Sekreterare

---

(Pia Liljefors, Fysioterapeuterna)

Justerare

---

(Lina Edlund, Socialchef)

Ordförande