

# Samverkan Omsorgskontoret

2025-09-29 10:00 - 10:30

29 september kl. 10:00-10:30, digitalt via teams

Dagordningen skickas ut en vecka innan mötet.

Samverkansprotokollet publiceras efter justering på Ines.

## Deltagarlista

Arbetsgivarens företrädare:

Lina Edlund, Socialchef

Ida Eklöf, Biträdande Socialchef

Svjetlana Miletic, Verksamhetschef myndighet

Emma Peters, Verksamhetschef LSS/HSL

Lina Häggström, Verksamhetschef Äldreomsorg

Rebecca Revin, HR-partner

Anette Bergman, HR-partner

Arbetslagarnas företrädare:

Annika Green, Vårdförbundet

Pia Liljefors, Fysioterapeuterna

Hanna Nordén, Vision

David Wagner, Akademikerförbundet SSR

Utses att justera: Pia Liljefors, Fysioterapeuterna och Annika Green, Vårdförbundet.

Frånvarande:

Arbetsgivarrepresentanter:

Arbetslagarrepresentanter:

Sanna Liljeholm, Sveriges arbetsterapeuter

Sekreterare: Tina Luther, Ledningskoordinator

## Plats

Digital via teams

## Deltagare

Tina Luther (Organisatör), Anette Bergman, Emma Peters, Ida Eklöf, Lina Edlund, Lina Häggström, Rebecca Revin, Svjetlana Miletic

## 1. Val av justerare av dagens protokoll

Pia Liljefors, Fysioterapeuterna och Annika Green, Vårdförbundet utses att justera dagens protokoll.

## 2. Fastställande av föredragningslista

- Tillkommande ärende: Information gällande rekrytering enhetschef SÄBO Gimo
- Lyfta ut ärende 4.1 beslut Centralisering

Föredragningslistan 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.*

#### **3.1. Återkoppling fältverksamhetens schemaändringar**

Verksamhetschef myndighet informerar om att MBL 11 förhandling genomfördes 18 september kopplat till förändring av schemat för ungdomspedagogerna. Vision deltog i förhandlingen.

Även individförhandlingarna har genomförts den 18 augusti.

Nytt heltidsmått för ungdomspedagogerna är 37 timmars vecka och nya schemat började gälla den 22 september 2025.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

#### **3.2. Tillförordnade enhetschefer vuxenenheten och Öppenvården.**

*Arbetsgivaren informerar om det tillförordnad enhetschef. Risk- och konsekvensanalys är genomförd gällande det tillförordnade chefskapet kopplat till Öppenvården och ligger bifogat till kallelsen.*

Ny tillförordnad enhetschef för Öppenvården och Vuxenenheten har tillsatts.

Maria Didriksen är tillförordnad enhetschef för Öppenvården till och med 31/12 2025 och Therese Karlström är tillförordnad enhetschef för Vuxenenheten.

MBL förhandlingar har genomförts och även en risk- och konsekvensanalys genomfördes 15 september enligt bifogat.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

#### **Bilagor**

RKA Tf enhetschef Öppenvård Råd och Stöd 20250911.pdf

#### **3.3. "En väg in"**

*Arbetsgivaren informerar om en pågående utredning.*

Verksamhetschef myndighet informerar om det politiska uppdraget "En väg in" där syftet är att utreda behovet om organisatoriska förändringar. De enheter som berörs är Enheten för integration och arbete samt Vuxenenheten.

Verksamhetschefen har ett pågående arbete kopplat till detta där en nulägesbild tas fram av de båda enheterna samt genomför möte tillsammans med ekonomi och berörda enhetschefer, detta för att få klarhet kring funktionerna som finns på enheterna.

Preliminärt är nulägesbilden färdig den 11 oktober. Därefter kommer Socialchef att ta del av det framtagna underlaget innan det sedan tas för beslut i Vård- och omsorgsnämnden den 5 november.

Om några organisatoriska förändringar krävs så kommer arbetsgivaren kalla till extra samverkan med berörda fackliga organisationer.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

### **3.4. Rekrytering och annonsering enhetschef Öppenvården**

*Arbetsgivaren informerar gällande den påbörjade processen av ny enhetschef till Öppenvården.*

Annonseringen för enhetschef Öppenvård är färdig och har skickats till fackliga för synpunkter. Kommunal och Vision har återkopplat med eventuella inspel och Akademikerförbundet SSR meddelar att de återkopplar under dagen, 29 september.

Ambitionen är att annonseringen publiceras under denna vecka.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

### **3.5. Utvärdering biträdande enhetschef LSS**

*Arbetsgivaren informerar om den utvärdering man gjort gällande biträdande enhetschef inom LSS.*

Verksamhetschef LSS/HSL informerar om den utvärdering som under eftermiddagen den 29 september kommer att ske tillsammans med skyddsombud från Kommunal. Utvärderingen gäller biträdande enhetschef som varit tillsatt ett par månader tillbaka.

Utvärderingens syfte är att skapa en uppfattning om vilket upplägg som fungerar bäst gällande chefskapet inom gruppbestäder LSS.

Varit stor omsättning på enhetschefer under en tid tillbaka och arbetsgivaren ser ett behov av att skapa ett tryggt och nära ledarskap för medarbetarna.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

### **3.6. Organisatorisk flytt av dagverksamheten**

*Arbetsgivaren föreslår att Dagverksamhetens 2 stycken medarbetare*

*byter enhetschef och där med även organisatorisk tillhörighet från och med 1 november.*

*Förslaget innebär att medarbetarna ska förläggas under enhetschefen för Personlig assistans och avlösning istället för att som idag ha Närvårdsenhetens och korttidsenhetens enhetschef.*

*Syftet är att detta ge ett mer närvarande ledarskap och möjligheter för enhetschef att vara mer delaktig i verksamheten. Risk och konsekvensanalys är inplanerad.*

Verksamhetschef LSS/HSL informerar om arbetsgivarens vilja att organisatoriskt placera de 2 medarbetarna på dagverksamheten under enhetschefen för Personlig assistans. Bakgrunden till detta är att vid uppstart av korttidsenheten så var ambitionen att dagverksamhetens verksamhet skulle vara i samma lokaler som korttidsenheten och där med naturligt ha samma enhetschef. Då detta ändrades och dagverksamheten istället har sin verksamhet i andra lokaler på Östhammars vårdcentrum så har det nära chefskapet till medarbetarna saknats.

Medarbetarna upplever att de haft mer dialog och kontakt med enhetschefen för Personlig assistans som sitter i samma lokaler och där med ser arbetsgivaren en organisatorisk flytt av dagverksamheten som mer gynnsam än i dagens placering.

En risk- och konsekvensanalys är inplanerad och ambitionen är att kunna verkställa förändringen 1 november.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

### **3.7. Gruppbestäder**

*Arbetsgivaren informerar om beslut som nämnden tagit gällande nya gruppbestäder.*

Vård och omsorgsnämnden förordar kommunstyrelsen att initiera processen för etablering av två nya gruppboendestäder enligt LSS i Östhammars tätort.

I beslutet ingår även en långsiktig inriktning att utreda behovet av en tredje gruppboendestad, i syfte att säkerställa tillgång till ändamålsenliga boendeformer för målgruppen.

De gruppboendestäder som berörs är Abborren som har verksamheten på Östhammars vårdcentrum och Dannemoravägen i Österbybruk.

Ärendet har gått vidare till Kommunstyrelsen för beslut. Information har givits till berörda.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

### **3.8. Vaccination säsongsinfluensa**

*Arbetsgivaren önskar få fackliga organisationers inspel kring vaccination av säsongsinfluensa.*

Omsorgskontoret erbjuder medarbetare inom produktion likt tidigare år, möjligheten till att vaccinera sig mot säsongsinfluensa i och med att arbetsgivaren har en skyldighet att minska smittspridning.

Intresset från medarbetare har varit vagt och föregående år blev det ett stort svinn vilket medförde kostnader.

Arbetsgivaren önskar nu fackliga organisationers inspel kring hur man ska gå tillväga för att nå ut och nå fram.

Fysioterapeuterna ställer frågan om alternativet att medarbetarna gör ett eget utlägg och kunna vaccinera sig på valfritt ställe.

Detta är ej möjligt då arbetsgivaren har ett ramavtal man behöver tillämpa.

Akademikerförbundet SSR uppfattar föregående år som bra ordnat. Ber att få inkomma med eventuella inspel vid senare tillfälle.

Även vårdförbundet instämmer om att föregående år hade bra information och upplägg.

Fysioterapeuterna ger medskicket att det var bristfällig information kring vaccinationerna och att det kan varit orsak till att så få anmälde sig. Information ut till medarbetarna om kostnaden för de kasserade vaccinationerna som inte förbrukades bör också förtydligas inför årets vaccinationer så att alla blir medvetna om att om man uteblir så medför det kostnader.

Arbetsgivaren önskar att fackliga representanter tar med sig informationen ut till sina medlemmar och hjälper till att informera om att vaccinationer kommer att erbjudas.

Tydligare information till enhetscheferna kommer även att ges så att alla medarbetare får all information och möjlighet att ta del av erbjudandet.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

### **3.9. Verksamhetschef omsorg**

*Arbetsgivaren informerar.*

Verksamhetschef äldreomsorg har sagt upp sin anställning i kommunen och arbetar sin sista dag den 14 december.

Annons för tjänsten ligger ute just nu.

Inga intervjuer har påbörjats, berörda fackliga organisationer kommer att få ett informationsmejl från HR samt inbjudan till intervjuer.

Om arbetsgivaren inte hittar rätt kandidat kommer man att ta ett omtag och fortsätta tills man har rätt person på plats.

Den tillfälliga lösningen om rekryteringen inte är färdig tills den 14 december är att Verksamhetschef myndighet kommer vara tillförordnad för enhetscheferna för hemtjänst och Verksamhetschef för LSS/HSL kommer att vara tillförordnad för enhetscheferna SÄBO, detta är enbart en tillfällig lösning.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

### **3.10. Rekrytering enhetschef SÄBO Gimo**

Verksamhetschef äldreomsorg informerar om att annonsen för enhetschef SÄBO Gimo är publicerad. Kravprofilen är annorlunda mot andra chefsrekryteringar då SÄBO Gimo även innefattar psykiatriplatser.

För nuvarande har det inkommit 15 stycken ansökningar. Hittills har ingen uppnått profilen som man efterfrågat. En överblick på de ansökningarna man fått kommer att genomföras för att sedan ta beslut om hur man går vidare alternativt om man kan ta fram en annan lösning.

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 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.*

## **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.*

## **6. Nästa samverkan**

*23 oktober, även skyddskommitté denna gång så mötet sker fysiskt på plats i SR Stensjär på kommunhuset i Östhammar.*

## 7. Underskrifter

.  
.

---

*(Tina Luther, Ledningskoordinator)*  
Sekreterare

---

*(Pia Liljefors, Fysioterapeuterna)*  
Justerare

---

*(Annika Green, Vårdförbundet)*  
Justerare

---

*(Lina Edlund, Socialchef)*  
Ordförande

## GENOMFÖRANDE

Utförd

Klara rader: 5/5

*Ansvarig:* Svjetlana Miletic

*Datum:* 2025-09-11      *Enhet:* Chefer myndighet omsorg

*Beskrivning:* Arbetsgivare har genom direkttillsättning efter en MBL 11 § gett i uppdrag som Tf. enhetschef för enheten Öppenvård/Råd och Stöd Maria Didriksen under en tillfällig period, mellan 20250909-20251231.

*Deltagare:* Svjetlana Miletic

*Övriga deltagare:* Eva Ramborg, Kommunal, David Wagner, SSR, Rose-Marie Karlsson, Tf. enhetschef Öppenvård/Råd och Stöd tom 15/9 2025.

## DEFINITIONER FÖR RISKVÄRDERING

Faktor	Sannolikhet	Faktor	Konsekvens	Riskmatris:				
1	Mycket osannolik	1	Mycket liten	5	10	15	20	25
2	Osannolik	2	Viss	4	8	12	16	20
3	Låg sannolikhet	3	Allvarlig	3	6	9	12	15
4	Hög sannolikhet	4	Mycket allvarlig	2	4	6	8	10
5	Nästan säkert	5	Katastrofal	1	2	3	4	5

## ALLMÄN RISKBEDÖMNING (TEKNISKA/FYSISKA, ORGANISATORISKA, SOCIALA RISKER)

*Beskrivning av eller instruktioner för mallen:* Riskbedömning är att bedöma de risker som har identifierats i verksamheten för att värdera om riskerna är allvarliga eller inte. Att bedöma risker är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet för att ingen ska bli sjuk, skadas eller dö av jobbet.

### VAD ÄR EN RISK?

En risk är sannolikheten för att en farlig händelse eller exponering ska inträffa och konsekvenserna av om det inträffar, i form av skada eller ohälsa. Det kan drabba individer eller grupper.

### VAD ÄR EN RISKBEDÖMNING?

Riskbedömning är att bestämma hur allvarlig risken är. Du kan göra det genom att väga samman sannolikheten och konsekvenserna.

Skyddsombud (om sådant finns) har rätt att medverka i riskbedömningen, men det är arbetsgivaren som har ansvar för att bedöma om ändringen kommer att medföra risker som behöver åtgärdas.

### EXEMPEL

- Hala golv kan leda till att någon halkar och skadar sig.
- Tunga lyft och påfrestande arbetsställningar kan leda till skador och sjukdomar i muskler och skelett.
- Många vakanser över lång tid kan leda till ohälsosam arbetsbelastning och stress.
- Kränkande särbehandling kan leda till stress och psykisk ohälsa.

Om konsekvenserna blir små och sannolikheten för ohälsa/skada är minimal, då behövs troligen ingen omedelbar åtgärd. Om konsekvenserna är stora och sannolikheten är hög för att risken ska inträffa så behövs omedelbara åtgärder.

Kom ihåg att följa upp de åtgärder som har gjorts för att se om de fått önskad effekt eller om det behövs ytterligare åtgärder för att minska eller ta bort eventuella arbetsmiljörisker.

### GÖR SÅ HÄR:

1. Undersök och identifiera vilka risker som finns på arbetsplatsen. Fokusera på omständigheter (orsaker) som riskerar leda till ohälsa eller olycksfall på er arbetsplats.
2. Klicka på pilen i högerkanten av matrisen för att skapa nya rader under varje rubrik. En rad per risk.
3. Beskriv vilken typ av ohälsa, skada eller andra negativa konsekvenser som kan uppstå.
4. Bedöm hur allvarlig risken är utifrån hur SANNOLIKT det är att skada/ohälsa inträffar och vilka KONSEKVENSERNA blir om skada/ohälsa inträffar.
5. Bestäm och tidssätt åtgärder. Allvarliga och akuta risker har högst prioritet och åtgärdas direkt. Koppla åtgärder direkt till identifierade risker genom att klicka på skiftnyckeln längst ut till höger i respektive rad.

### Tips!

- Använd rapportfunktionen i KIA för att se vilka vilka typer av tillbud, olyckor och risker ni har anmält den senaste tiden.
- Alla dina åtgärder samlas under rubriken HANDLINGSPLAN. Där kan du dokumentera uppföljningen.

Nr	Risk (omständighet)	Beskrivning / ohälsa/skada (konsekvens)	Risk (S + K)
<b>1</b>	<b>ARBETSMILJÖ: Vilka tekniska och fysiska risker finns på arbetsplatsen? Vad kan det få för konsekvens?</b>		
	Tekniska faktorer berör teknik, konstruktioner och hjälpmedel. Fysiska faktorer har att göra med hur man arbetar. Exempel: dåligt fungerande IT-system, trasiga maskiner, brister i lyftanordningar, bristfällig skyddsutrustning, ventilation, fukt och mögel, dålig belysning, höga ljudnivåer, tunga lyft, arbete i obekväma ställningar, farliga kemikalier, smitta, arbete på extrema platser som höga höjder, halt eller hårt underlag.		
<b>2</b>	<b>ARBETSMILJÖ: Vilka sociala risker finns på arbetsplatsen? Vad kan det få för konsekvens?</b>		
	Sociala faktorer handlar om risker i samspelet med andra. Exempel: samarbetssvårigheter, konflikter, kränkande särbehandling, bristande kommunikation, kränkningar och hot på sociala medier, hotfulla situationer		
2.1	Av avsaknad i kontinuitet kring chefskap .	Risk för uppsägning av medarbetare. Samarbetssvårigheter mellan kollegor samt medarbetare och chef	3*4 <b>12</b>
2.2	Ny som chef inom Öppenvården inom kommunal regi	Att chefen inte känner sig trygg i uppdraget och att medarbetarna inte har tilltro till sin chef.	3*2 <b>6</b>
2.3	Uppsägning bland medarbetare	Oro i arbetsgruppen.	3*3 <b>9</b>
<b>3</b>	<b>ARBETSMILJÖ: Vilka organisatoriska risker finns på arbetsplatsen? Vad kan det få för konsekvens?</b>		
	Organisatoriska faktorer berör arbetsplatsens organisering. Exempel. långvarig och ohälsosam arbetsbelastning, för lite tid för återhämtning, bristande kommunikation, bristande ledning och styrning, otydlighet i roller och ansvar, bristande kunskaper, bristande introduktion		
3.1	Oro över förändrad struktur och arbetsuppgifter	Samarbetssvårigheter och uppsägningar	4*4 <b>16</b>
3.2	Rädslan för avsaknad för kompetenshöjande insatser hos medarbetarna.	Att medarbetarna inte kan genomföra arbete, med den kvalité som förväntas. ( får man inte utvecklas på sin arbetsplats kan det leda till uppsägningar).	3*2 <b>6</b>

## UPPFÖLJNING

Klara rader: 5/5

Uppföljningsansvarig	Klar	Klar den
<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	
Kommentar		

Arbetsgivarrepresentant: .....

Skyddsombud: .....