

Protokoll från förvaltningsgruppen den 16 maj 2023

Närvarande:

Stadsdelsförvaltningen

Lars Wennberg, tf stadsdelsdirektör

Yvonne Kokkola, avdelningschef Avdelningen för individ och familjeomsorg

Alex Baena, avdelningschef ekonomi och upphandling

Mette Sundqvist, avdelningschef HR och kommunikation

Eva Alama, avdelningschef äldreomsorg

Jan Rönnberg, avdelningschef Avdelningen för funktionsnedsättning och socialpsykiatri

Fackliga organisationer

Vision: Maria Ahumada

Kommunal: Piero Cima, Erica Stenung, Charlotte Andersson

Sveriges Lärare: Susann Stjärnfeldt

Akademikerförbundet SSR: Liselotte Näslund

Saco: Dick Morén

Förhinder

Katarina Odén-Ryhede, avdelningschef förskola

Linda Palo, avdelningschef samhällsplanering och intern service

Vårdförbundet

Ledarna

Tidpunkt:

16 maj 2023 kl. 13:00

Plats:

Skype och mötesrum Laddaren, Telefonvägen 30

1 Mötets öppnande och godkännande av dagordningen

Lars Wennberg öppnade mötet och dagordningen godkändes.

2. Val av justerare

Till att justera protokollet valdes Maria Ahumada, Susann Stjärnfeldt, Dick Morén, Charlotte Andersson och Liselotte Näslund.

Justering sker måndagen den 22 maj och synpunkter ska ha inkommit till arbetsgivaren senast fredagen den 19 maj kl. 12:00. Justering sker digitalt.

3. Föregående protokoll

Föregående protokoll läggs till handlingarna.

4. Balanslista

-

5. Kvarvarande frågor från föregående möte

- a) Kvarvarande fråga från **Kommunal**. Hur ser rutinen ut gällande när planen för Återgång till arbetet ska påbörjas?

Kommunal ställde vidare frågan om cheferna får regelbunden utbildning i rehabiliteringsprocessen. Kommunal ser en brist i arbetet med delen återgång i arbete, vilket även påverkar resterande rehabiliteringsarbete. Vidare att Kommunals skyddsombud i vissa fall blir involverade sent i processen för att chef inte informerat medlemmen om rätten att ha med representant från Kommunal som stöd vid mötet.

Sveriges Lärare instämde i Kommunals bild och ställde frågan om även biträdande rektorer/chefer får regelbunden utbildning.

Arbetsgivaren svarade att chefer/rektorer (även biträdande) får kontinuerlig utbildning i rehabiliteringsprocessen, den ges ett par gånger om året och att detta absolut är en del i processen som chefer ska kunna. Arbetsgivaren tar med frågan till chefsinformation men också att förstärka vid utbildningstillfällena.

- b) Frågor kopplat till ”fleråringen”, svar på **Sacos** frågor från FVG i april.

I ”Tjänsteutlåtande Dnr HÄ 2023/169 Sid 1 (39)” står på sidan 5. ”Det är idag inte möjligt att driva boende inom socialpsykiatri ur ett ekonomiskt perspektiv. Målgruppen är ökande och behov av platser ökar därför med åren” Vad medför det för den framtida arbetsmiljön för kommunens personal, om inte de som får ett bifalls beslut, kan få ett ordnat boende.

Arbetsgivaren svarade: Det drabbar isåfall brukare som ifall det inte finns platser att erbjuda istället kan erbjudas boendestöd, det drabbar inte medarbetarna.

Är det någon skillnad om det är ett bifallsbeslut enligt LSS eller enligt SoL?

Arbetsgivaren svarade: Insatser inom LSS skall ge den enskilde goda levnadsvillkor medan SoL endast behöver ge skäliga levnadsvillkor.

Hur ser planeringen ut för framtiden?

Arbetsgivaren svarade: Förvaltningen planerar i dagsläget inte att öppna ny gruppbostad inom socialpsykiatri. Om en lämplig lokal dyker upp kan det vara möjligt i framtiden.

I dokumentet står det vidare på samma sida. ”Stockholmare med ekonomiskt bistånd som står långt ifrån arbetsmarknaden ingår inte i målgruppen för Jobbtorg eller START.” Saco vill gärna få ett förtydligande av vad som avses samt vad det innebär för arbetsbelastningen för personalen?

Arbetsgivaren svarade: Det menas att insatser för de som inte står nära arbetsmarknaden och att detta bör utvecklas. Om ett större utbud av sådana insatser utvecklas innebär det för personalen att de enklare kan remittera dessa klienter till passande insatser som faller väl ut, dvs det är positivt även för personalen som kan bedriva ett bättre anpassat och framgångsrikt socialt arbete.

Hur ser direktiven ut för personalen om det projekt medarbetaren arbetar med ser ut att bli en, ”förgävesprojektering”? Det kan bli en hög arbetsbelastning men inget resultat.

Arbetsgivaren svarade: Vilket projekt åsyftas, Saco får återkomma.

Verksamheterna har svårt att rekrytera utbildad personal vilket får konsekvenser för målgruppens brukare. En grundutbildning liknande den som erbjuds inom LSS gynnar brukare och underlättar möjligheten att rekrytera och behålla personal. Stadsdelsnämnden föreslår att socialförvaltningen utvecklar interna utbildningar med lärosäten.” Hur går det med det arbetet? Har det blivit några utbildningar eller planeras det några?

Arbetsgivaren svarade: Det är det vi föreslår att det ska bli - utbildningar likt de som anordnats för de som arbetar med LSS (det innebär att de inte har ägt rum ännu och är planerade såvitt vi vet).

Hur är arbetsmiljön för ert ”Skolsociala team”? Frågan beror på följande mening, ”Organiseringen och bemanningen av skolsociala team i stadsdelsområdet är komplicerad då det för närvarande finns 21 kommunala skolor och 16 fristående skolor som har årskurs 4-9 och teamet består av tre personer.” Se sid 17 av 39.

Arbetsgivaren svarade: Skolsociala team arbetar mot ett begränsat antal utvalda skolor då det skulle vara ett omöjligt uppdrag att arbeta mot alla skolor. 5 stycken i dagsläget.

På sidan 21 står det. ” Det är av högsta vikt att e-tjänster och de sociala systemens modernisering prioriteras så att det blir möjligt att ta ut underlag för resultatrapporter och ekonomiskt prognosarbete med uppgifter om verksamhet, ekonomi och personal.” Vad innebär det för arbetstagarna i fråga om arbetsbelastning och hur ser en utbildningsinsats ut för att lära personalen, att hantera de nya systemen?

Arbetsgivaren svarade: Ett av flera syften med att utveckla sociala system är att underlätta för medarbetarna som idag arbetar i system som är omoderna och kräver en större arbetsinsats än vad som är nödvändigt. Att vi föreslår att detta prioriteras är också ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare då konkurrensen om medarbetarna är hård och många kommuner ligger långt före staden i utvecklingen av systemen.

6. Övergripande information från arbetsgivaren

Lars informerade om att rekrytering pågår för avdelningschef förskola, ersättare till Katarina Odén Ryhede. I det glapp som troligen uppstår till dess att ny avdelningschef är på plats kommer tillförordnad avdelningschef att utses. Arbetsgivaren mailar ut vidare information om detta till de fackliga organisationerna i FVG.

7. Övergripande information från de fackliga organisationerna

Kommunal informerade om att de genomfört en ombudsdag den 10 maj. Kommunal nås hela sommaren på sin gemensamma mailadress för teamet – maila på den adressen istället för till enskilda företrädare.

Saco informerade om att löneprocessen nu är igång med tidsplan för det.

Sveriges Lärare informerade om att en ombudsdag har genomförts digitalt med 110 ombud den 26 april. Arbetsplatsbesök planeras in.

Vision informerade om att Katri Karlsson har semester veckorna 29-32 och då är det Maria Ahumada som ska kontaktas.

8. Ärenden till nämnden

Samverkansärenden

-

Informationsärenden

Deltagande i kvalitetsutmärkelsen (Telefonplans förskolor)

Förordnande enligt LVU

Serveringstillstånd för restaurang Piatto Fresco

9. Månadens tema från årshjulet

T1:an samverkas i juni månad istället för i maj som anges i årshjulet.

10. Verksamhet och kvalitetsfrågor

-

11. Kompetensförsörjning, kompetensutveckling

Utbildningar för förvaltningens chefer fortsätter att genomföras inom de grundläggande processerna, se intranätet. Introduktion för nya chefer pågår. Även en tredagars arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud har nyligen genomförts samt HLR-utbildningar i fastigheten på Telefonvägen 30.

12. Ekonomi och budget

Alex gick igenom den ekonomiska prognosen som redovisas i tertialrapport 1.

Prognos ur månadsrapport för april / T1

	Budget	Beräknade budgetförändringar	Beräknad slutlig budget	Prognos avvikelse mot slutlig budget	Ingående resultatfond	Beräknad utgående resultatfond	Prognos avvikelse efter res.överf.
Nämnd och förvaltningsadministration	73,8	0,0	73,8	0,0			0,0
Individ- och familjeomsorg	286,4	0,0	286,4	-14,2			-14,2
varav barn och ungdom	160,7	0,0	160,7	-20,2			-20,2
varav vuxna	51,7	0,0	51,7	-2,0			-2,0
varav nyanlända	1,7	0,0	1,7	8,0			8,0
varav socialpsykiatri	72,3	0,0	72,3	0,0			0,0
Stadsmiljö	57,6	0,0	57,6	0,0			0,0
varav avskrivningar	23,9	0,0	23,9	0,0			0,0
varav internränta	1,5	0,0	1,5	0,0			0,0
Förskola m.m.	869,4	-29,8	839,6	-8,7	59,1	48,2	2,2
Äldreomsorg	953,1	0,0	953,1	5,0			5,0
Omsorg om personer med funktionsnedsättning	572,0	6,3	578,3	-1,2	23,5	22,3	0,0
Barn, kultur och fritid	38,5	0,0	38,5	0,0			0,0
Arbetsmarknadsåtgärder	17,9	0,0	17,9	2,0			2,0
Ekonomiskt bistånd	109,7	0,0	109,7	0,0			0,0
varav handläggning	32,5	0,0	32,5	0,0			0,0
Övrigt	5,0	0,0	5,0	5,0			5,0
Totalt	2 983,4	-23,5	2 959,9	-12,1	82,6	70,5	0,0

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

Telefonvägen 30, plan 9
Box 490
129 04 Hägersten
Växel 08-508 220 00
stockholm.se

13. Riktlinjer och rutiner

Mette flaggade för att vi kommer att se över den förvaltningslokala överenskommelsen om flexibel arbetstid med anledning av de nya reglerna om dygnsvila som träder i kraft den 1 oktober 2023.

14. Arbetsmiljö och hälsa

Mette informerade om att det kommer en modul i IA enbart för de arbetsmiljörelaterade incidenterna och händelserna. I ledningssystemet ILS:en kommer även framöver det systematiska arbetsmiljöarbetet att följas upp på ett lika sätt för alla förvaltningar. Ny företagshälsovård från årsskiftet är Previa.

15. Föranmälda frågor

SSR: vill veta vilken mängd uteluftflöde som ventilationssystemet tillför i rummen som disponeras som arbetsplatser för 2 personer på plan 8, 9 och 10 (samt få ta del av underlag för mätning)? Samt om det finns några begränsningar på hur mycket uteluftflöde det nuvarande ventilationssystemet kan ställa in för att tillföra i dessa rum? Och vad denna begränsning i sånt fall är?

Arbetsgivaren svarade: Förvaltningen återkommer nästa FG och för upp frågan som kvarvarande fråga på nästa dagordning.

SSR: Det finns också önskemål från medlemmar om att det ska finnas hjärtstartare och HLR-kit i receptionen. Är det något arbetsgivaren kan köpa in tillreceptionen/besökskorridoren?

Arbetsgivaren svarade: Förvaltningen återkommer, mailar ut ett svar om det finns innan nästa FVG. Annars förs frågan upp som kvarvarande fråga på nästa dagordning.

Kommunal önskar att förvaltningen återkommer med information om med vilken regelbundenhet HLR-utbildningar genomförs i verksamheterna. Arbetsgivaren svarade att frågan kopplad till verksamheternas specifika arbete med HLR-utbildning kan lyftas i respektive SVG. Vad gäller generella riktlinjer för regelbundenheten **återkommer förvaltningen**.

Kommunal: vill ha ett förtydligande om dagordning vid samverkansgrupperna. Att det framgår på dagordningen vilka punkter som motsvarar MBL §19 respektive §11.

Arbetsgivaren svarade: Texten ska finnas på dagordningarna till SVG och ESGV.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning

Telefonvägen 30, plan 9
Box 490
129 04 Hägersten
Växel 08-508 220 00
stockholm.se

16. Övriga frågor

Frågor som lyftes för övrigt:

Sveriges Lärare: Det är positivt med ESGV, kan fler starta, är det frivilligt?

Arbetsgivaren svarade att det måste finnas förutsättningar för att kunna bemanna ESVG och hänvisar att ta upp frågan på förskolans SVG.

Sveriges Lärare: Det blev mycket olyckligt med den digitala ombudsdagen 26 april, då ombuden hänvisades till att sitta på arbetsplatsen (dvs. förskolan) när det är den fackliga organisationen som "äger" upplägget för dagen och som avgör vart utbildningen ska äga rum.

Arbetsgivaren svarade att denna fråga tagits upp och besvarats på förskolans SVG och att förutsättningarna till nästa ombudsdagar är klara och även kommunicerade från PAS till förvaltningen.

Kommunal instämde även i detta vad gällde sina ombudsdagar.

Kommunal: Arbetet med nya regler för dygnsvila inom verksamheterna, hur går det, vad är status?

Arbetsgivaren hänvisar till respektive SVG för information kopplat till verksamheterna. Förvaltningsövergripande så sker information från HR till berörda chefer.

19. Mötet avslutades

Lars Wennberg avslutade mötet.

Justeras (digitalt)

Lars Wennberg för arbetsgivaren

Maria Ahumada för Vision

Charlotte Andersson för Kommunal

Susann Stjärnfeldt för Sveriges Lärare

Liselotte Näslund för Akademikerförbundet SSR

Dick Morén för Saco

Digitala signaturer

Detta dokument har signerats digitalt av följande personer

Namn	Datum
Susann Christina,Stjärnfeldt	2023-05-22
Maria Eliana,Ahumada Tobar	2023-05-22
Mari Lise-Lotte,Näslund	2023-05-22
Ann-Charlotte Elisabeth,Andersson	2023-05-22
Mette Lena,Sundqvist	2023-05-22
Dick,Morén	2023-05-22