

Protokoll från Förvaltningsgruppen den 13 maj 2024

Plats: Virkesvägen 3, lokal Tantolunden

Närvarande:

Alexandra Wynn	Stadsdelsdirektör
Lena Kullberg-Boman	Avd. chef, förskoleavdelningen
Odini Nzeribe	Avd.chef, äldreomsorgsavdelningen
Olle Ingemarsson	HR-chef
Maria Klemets Hellberg	Avd.chef, sociala avdelningen
Emma Liljenberg	Avd.chef, Stab och kansli
Charlotta Finnerman	PAS
Kerstin Winblad	Cesam, akademiker förbundet SSR
Anders Hultberg	HR

För arbetstagarna:

Bengt Olsson	Kommunal
Ulf Bjerregaard	Kommunal
Susan Pitkänen	Vision
Dick Morén	Saco
Cecilia Bross	Sveriges Lärare
Caroline Haglund	SSR
Anna Israelsson	SSR
Anders Bengtsson	Sveriges skolläda
Josefin Thavelin Tedfelt	HSO

Vid protokollet
Carina Holm

1. Föregående protokoll.
Justeras.
2. Facklig information.
SSR informerar om att 28 maj är internationella mensdagen.
SSR kommer då att dela ut mensskydd utanför
förvaltningen.
Inget nytt från övriga förbund.

3. Arbetsmiljö och hälsa

4. Verksamhet och budget

a. Ärenden till stadsdelsnämndens sammanträde 23 maj

<https://edokmeetings.stockholm.se/committees/sodermalms-stadsdelsnamnd>

SSR – Fråga om det finns någon uppdatering angående RSU-projektet?

Arbetsgivaren svara att enhetschef för Barn- och ungdom ska träffa rektor. Avdelningschef ska dit på studiebesök och därefter tillsätts en styrgrupp.

Kommunal - Upphandling Hammarby dagliga verksamheter.

Kommunal vill att man slutar LOU-upphandla verksamheter och ställer sig oeniga till beslutet.

Utöver detta, inga kommentarer kring ärenden till Stadsdelsnämnden från facken.

b. T1

Förvaltningschef och avdelningschefer går igenom T1. Presentationen bifogas protokollet.

Kommunal – ÄO och LSS– gällande indikatorerna för timavlönade så är siffrorna som redovisas gamla. Det finns nyare siffror att tillgå.

Arbetsgivaren dubbelkollar siffrorna och återkommer till Kommunal.

Kommunal – Arbetsgivaren har fått i uppdrag av nämnden att redovisa grundbemanning samt åtgärdsplan. Kommunal saknar skriftlig åtgärdsplan.

Arbetsgivaren svarar att man nu inväntar resultatet av det grundläggande schemaändringsarbetet som gjorts för att se hur det arbetet har påverkat utfallet. Heltid som norm är en viktig del, färre antal timavlönade en annan.

Kommunal undrar om man, när man inte klarar målen pga budget, är tydlig med anledningen inför nämnden, så att de kan ta det vidare till Kommunfullmäktige.

Arbetsgivaren bekräftar att man är mycket tydlig i informationen till nämnden.

5. Medarbetarfrågor och kompetensutveckling.

-Medarbetarenkäten – Presentationen bifogas protokollet

-Redovisning av ny avslutsprocess – Anders Hultberg, HR

Syftet med enkäten är att vi ska kunna följa upp, analysera, utveckla och förbättra vår verksamhet utifrån resultat. För medarbetaren är syftet att få ett bra avslut och få tillfällighet att delge värdefulla synpunkter och inspel. Det finns utmaningar med att nå ut till vissa medarbetargrupper inom tex äldreomsorgen, därför är det viktigt att prata med medarbetarna om enkäten. Återkoppling på resultatet kommer från HR kring årsskiftet.
-Powerpoint och enkät bifogas protokollet.

HR informerar att det är inbokat en 2-dagars Arbetsmiljöutbildning den 14:e och 17:e juni. Det är en pilotutbildning och det är totalt 24 platser, 12 till skyddsombud och 12 till chefsledet. Utbildaren har varit mycket uppskattad av Norra Innerstaden och Kungsholmen.

6. Balanslistan

Skjuts upp till nästkommande möte i juni.

7. Övriga frågor

Uppföljning av samverkansavtal.

Frågestund och uppföljningssamtal om hur de reviderade tillämpningsanvisningarna fungerar.

Fackförbunden och arbetsgivaren är överens om att samverkan är mycket god.

Det som skulle kunna förbättras är tex närvaron på SVG inom förskolan. Inom äldreomsorgen så finns det strukturella problem med att få till APT pga dygnet-runt-arbete. Positivt är att det nu är mer stabilitet med fungerande årshjul för APT.

Fråga om man använder MBL istället för samverkan?

Man strävar efter samverkan och MBL används i stort sett endast när det är brådskande.

Arbetsgivare och fackförbund är överens om att MBL används undantagsvis.

Hur ofta lyfts det ut till MBL.

Undantagsvis är arbetsgivare och fack överens om.

Hur fungerar dialogen i samverkan?

De fackliga tycker att det generellt fungerar bra.

Arbetsgivaren tycker att det är positivt att det finns en kontinuitet. Det finns en generell samverkansanda vilket är mycket positivt.

Finns det något som skulle kunna förbättras i samverkan?

Att ibland mötas fysiskt är fackförbund och arbetsgivare överens om skulle vara positivt för samverkan.

Det kan även vara svårt att hitta de beslut som tagits och det skulle vara önskvärt med en plats där tagna beslut samlas för bättre kontinuitet.

Arbetsgivaren tycker att det ibland kan vara svårt att sortera vad som ska vara i SVG och vad som ska vara i FVG.