

Plats och tid

Sessionssalen, Hoven kl. 09:00 – 10:30

Beslutande

Stefan Österström, Socialförvaltningen
Joel Halldin, Socialförvaltningen
Camilla Johansson, Socialförvaltningen
Carola Låstberg, Socialförvaltningen
Helena Stenow, Socialförvaltningen
Eva Astliden Milton, Socialförvaltningen
Karin Pilkvist, Socialförvaltningen
Lena Pettersson, Socialförvaltningen
Åsa Jonsson-Sköld, Socialförvaltningen

Amanda Nygren, Akademikerförbundet SSR
Arja Ringström, Vårdförbundet
Anna Ståhl, Vårdförbundet
Rebecca Färgh, Vision
Maria Carlsson, Vision
Tanja Parkkari, Kommunal
Cecilia Möllergren, Kommunal
Johan Danielsson, Fysioterapeuterna
Lina Dahlberg Morad, Sveriges arbetsterapeuter

Utses att justera

Tanja Parkkari
Arja Ringström

Ordförande

Stefan Österström

Sekreterare

Joel Halldin

Paragrafer

42-52

Justeringens plats och tid

Protokollet justeras digitalt

Signaturer

Se protokollets sista sida

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Innehåll	Sida
§ 42 Val av justeringsperson	3
§ 43 Föregående protokoll	4
§ 44 SAM-hjulet - Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (uppföljning av avgångsenkäten)	5 - 6
§ 45 Semesterrekryteringen 2026 - nuläget	7
§ 46 Omställningsfonden	8
§ 47 Slutrapport - Chefen i fokus	9
§ 48 Vilhelmsrogården – uppföljning bemanningsökningen	10 - 11
§ 49 Övertalighet Utbildningsförvaltningen till Socialförvaltningen	12
§ 50 Handlingsplan IFO	13 - 14
§ 51 Uppföljning - Verksamhetens processer och verksamhetssystem	15
§ 52 Ärende till nästa samverkan (den 1 juni):	16

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

§ 42

Val av justeringsperson

BESLUTSÄRENDE

Följande beslut ersätter förhandling enligt 11 § MBL och Skyddskommitté enligt arbetsmiljölagstiftning.

Socialförvaltningens förvaltningssamverkans beslut

Till jämte ordförande och kommunal utses Arja Ringström att justera protokollet

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

§ 43

Föregående protokoll

BESLUTSÄRENDE

Följande beslut ersätter förhandling enligt 11 § MBL och Skyddskommitté enligt arbetsmiljölagstiftning.

Socialförvaltningens förvaltningssamverkans beslut

Samverkansgruppen konstaterar att protokollet från föregående möte är sammanställt och justerat.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

§ 44

SAM-hjulet - Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (uppföljning av avgångsenkäten)

INFORMATIONSÄRENDE/DISKUSSIONSÄRENDE

Punkten ersätter information enligt 19 § MBL och Skyddskommitté enligt arbetsmiljölagstiftning.

Ärende

Det är fortsatt en låg svarsfrekvens på avgångsenkäten. Idag använder sig utöver socialförvaltningen även utbildningsförvaltningen och tekniska kontoret av i grunden samma frågebatteri. Här pågår ett kommungemensamt arbete för att samtliga förvaltningar ska använda sig av strukturerad avgångsenkät. Det är viktigt att säkerställa att avgångsenkäten skickas ut i nära anslutning till avgången.

Vision lyfter frågan om det är samma frågor som används inom samtliga förvaltningar. Förvaltningen svarar att grunden är det frågebatteri som tagits fram av socialförvaltningen.

Åldreomsorgen lyfter att de haft cirka 150 svarande under uppföljningsperioden, större delen av de svarande är yngre medarbetare som har haft kortare anställningar. Cirka en tredjedel av de som svarat går till annan anställning inom kommunen och en tredjedel går till anställning hos annan arbetsgivare. Primärt slutar man på grund av arbetstider, scheman, lön och arbetsbelastningen. Inom arbetsbelastningen är det bland annat återkommande introduktion av nya kollegor som beskrivs som en del. Vissa avgående medarbetare lyfter även ledarskapet. I svaren lyfts även styrkor med Jönköpings kommun, där trygg och stabil är ord som används, men också meningsfullhet kopplat till yrkesrollen. Många av de som svarat kan tänka sig att komma tillbaka.

Funktionsstöd lyfter att de vanligaste orsakerna är lön, villkor och ledarskap. Flera lämnar till pension. Ledarskap lyfts som en orsak till att man lämnar, men också som en styrka. Önskemål kom i dialogen upp om att fackliga stödjer i att sprida information om vikten av att svara på avgångsenkäten, då cheferna inte når fram med budskapet. Här arbetar HR på ett informationsmaterial som fackliga kan skicka ut till sina medlemmar.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Hälso- och sjukvården lyfter fram att det är många av de som slutar som arbetat en kort tid i kommunen. Jämfört med tidigare uppföljningar lyfte inte bristande introduktion fram i samma omfattning. Att team 6 valde att sluta påverkar avgångsenkäterna. En del i orsaken till att medarbetare lämnar efter en kort tid i kommunen bedöms vara på grund av att de är nya i professionen när de börjar och att det finns brister i hanteringen av överlämningar mellan kollegor.

Individ- och familjeomsorgen även här en låg svarsfrekvens. Utifrån svaren finns två kluster som slutar, de med kort anställningstid och de med lång anställningstid. Orskar beskrivs som brister i introduktionen, ledarskap, lön och villkor. Positivt nämnd primärt 7 timmars arbetsdag. Personalomsättningen är fortsatt främst inom barn och unga myndigheten och verksamhet.

I facklig samverkan har tidigare en dialog genomförts kopplat till att titta på enheter med låg personalomsättning, för att belysa vad som gör att det fungerar väl. Ett sådant arbete kan eventuellt bli aktuellt som uppdrag i verksamhetsplanen för 2027.

Vision lyfter att det just nu pågår ett partsgemensamt arbete inom individ- och familjeomsorgen för att skapa ett lärande. Hur jobbar övriga funktioner med denna fråga? Förvaltningen svarar att inget sådant arbete pågår i övriga funktionen, men finns möjlighet att skapa ett lärande ifrån individ- och familjeomsorgens arbete på sikt.

Vårdförbundet lyfter att det är viktigt att jobba vidare med friskfaktorerna och identifiera vad det är som gör att medarbetarna stannar.

 Justerandes sign

 Utdragsbestyrkande

§ 45

Semesterrekryteringen 2026 - nuläget

INFORMATIONSÄRENDE/DISKUSSIONSÄRENDE

Punkten ersätter information enligt 19 § MBL och Skyddskommitté enligt arbetsmiljölagstiftning.

Ärende

Det är fortsatt ett inflöde på annonserna, men det har minskat något. Brister som har identifierats i hanteringen av semesterrekryteringen är att vi brister i återkopplingen till kandidaterna, inklusive kommunikationen kring hur mycket de kommer få jobba och under vilken period. Vissa enheter är helt klara med rekryteringen och andra har fortsatt tomma rader.

Inom hälso- och sjukvården är utmaningen som störst, där svårigheter finns kring både rekryteringen av sjuksköterskor och undersköterskor, även svårigheter finns kopplat till bemanningssjuksköterskor inför sommaren.

Bedömningen är dock att som helhet ser sommaren hanterbar ut just nu, en förnyad kommunikationskampanj kommer gå ut under veckan med budskapet att vi fortsatt behöver folk inför sommaren. Viss omplanering av semestern pågår inom vissa enheter, men just nu är det enbart hälso- och sjukvården som har aktiverat insatsen flytt av semesterveckor.

Respektive funktionssamverkan kan komma att behöva initiera fler insatser under våren. Bland annat utifrån utmaningen att lösa fyra veckor sammanhållen planering, särskilt utifrån planeringen med tillkommande veckor med uttag av föräldraledighet. Det är även identifierat att vissa enheter inte använder sig av samtliga 10 veckorna i sin planering. Inom hälso- och sjukvården har en ny prioriteringslista utifrån insatser tagits fram. Utifrån sommarplaneringen påverkas förutsättningarna att bland annat delegera uppgifter ifrån hälso- och sjukvården till medarbetare inom funktionsstöd och äldreomsorg. Utöver detta tillkommer även uppgifter kopplat till insatser i hemmet, då uppdrag skickas ifrån Vårdcentralerna till den kommunala primärvården.

I uppföljningen av semesterrekryteringen och sommaren 2026 behöver användningen av 10 veckorsperioden särskilt följas upp. Ett arbete med hur uppföljningen av sommaren 2026 ska se ut är redan påbörjat.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

§ 46

Omställningsfonden

INFORMATIONSÄRENDE/DISKUSSIONSÄRENDE

Punkten ersätter information enligt 19 § MBL och Skyddskommitté enligt arbetsmiljölagstiftning.

Ärende

Nuvarande handlingsplan för omställningsfonden löper fram till och med 2026. Tillgänglig summa att nyttja är cirka 5 miljoner. Nyligen har 2 miljoner beviljats kopplat till språklig kompetensutveckling, kopplat till test av språklig förmåga (primärt inom socialförvaltningen och tekniska kontoret). Dessa medel kan också komma att behöva användas kopplat till att hantera övertaligheten inom utbildningsförvaltningen.

Ett antal insatser har godkänts inom ramen för handlingsplanen, exempelvis kockutbildningen inklusive språkutbildning. Även B-körkort kopplat till hemtjänstpersonal.

Planerade insatser är bland annat ovan nämnda kompetensutveckling i svenska. En ny handlingsplan gäller för perioden 2027-2029, men medel utifrån befintlig handlingsplan kan även de användas fram till 2029. Primärt kommer den kommande handlingsplanen användas kopplat till det behov som den pågående kompetensförsörjningsanalysen visar.

Språkliga kompetensutvecklingen i svenska, målgrupp vårdbiträden, stödbiträden, personlig assistent, måltidspersonal och städare. Kommer genomföras en gemensam upphandling av språkutbildning.

Vårdförbundet lyfter in frågan om vilka det är som genomför språktesterna. Förvaltningen svarar att det är företaget Educated som genomförd språktesterna och en helhetsbedömning av nivån. Där deras pedagoger gör en samlad bedömning utifrån både ett muntligt och ett skriftligt test. Verktuget via Educated kommer även kunna användas för att testa språknivån i samband med rekrytering, för att därigenom få en bedömning av svenskanivån på de sökande som saknar gymnasiebetyg i svenska.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

§ 47

Slutrapport - Chefen i fokus

INFORMATIONSÄRENDE/DISKUSSIONSÄRENDE

Punkten ersätter information enligt 19 § MBL och Skyddskommitté enligt arbetsmiljölagstiftning.

Ärende

Projektet chefen i fokus avslutades under förra året, nu är en slutrapport framtagen. I slutrapporten redovisas bland annat resultatet av delprojekt, men också en summering av helheten. Syftet med projektet var att skapa förutsättningar för att göra det bättre för de förvaltningen finns till för. Flera positiva resultat redovisas i rapporten, bland annat en minskad intern chefsrörligheten och en minskad sjukfrånvaro. Ett vidare arbete som behöver fortsätta är att utveckla det nära ledarskapet inom förvaltningen.

Projektet har lett till ett fortsatt arbete inom förvaltningen, där arbetet fortsätter med chefsintroduktion, chefsutvecklare finns kvar i sina roller. Nästa steg är att slutrapporten redovisas till nämnderna som meddelande nu i maj.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

§ 48

Vilhelmsrogården – uppföljning bemanningsökningen

INFORMATIONSÄRENDE/DISKUSSIONSÄRENDE

Punkten ersätter information enligt 19 § MBL och Skyddskommitté enligt arbetsmiljölagstiftning.

Ärende

Återkoppling gällande den tillfälliga bemanningsökningen som gjorts kopplat till de tre enheterna vid Vilhelmsrogården som utmärkt sig gällande rapporterade avvikelser. Målsättningen med bemanningsökningen vad att skapa en utökad stabilitet på enheterna vid Vilhelmsrogården. Bilden är att det överlag syns en förbättring av satsningen, en uppföljning pågår av insatsen och kommer att vara möjlig att delge vid en kommande samverkan.

Kommunal lyfter att de har fått signaler om att det finns en oro kopplat till vad som händer när förstärkningen lyfts bort. Förvaltningen lyfter att det inte kommer att vara möjligt att behålla samma upplägg, men det ses över vissa delar i någon form kan fortsätta. Från och med mitten av maj finns insatserna kopplat till tid för friskvård och liknande inplanerade i schemat.

Vilhelmsrogården är en del i äldreomsorgens schema- och vakanshanteringsprojekt, där just denna enhets frånvaro är en stor utmaning för projektet.

Försök har gjorts kopplat till samverkan mellan planen i huset, vilket skapat utmaningar. Även ekonomin påverkas av hanteringen, då någon extra tilldelning av medel inte har skett kopplat till de extra insatserna.

Mellan enheterna skiljer utmaningarnas sig åt, där arbete har gjorts bland annat med att förtydliga respektive enhets rutiner. Att ha legitimerad personal nära har varit en nyckel för den positiva utvecklingen.

Det finns en oro inför sommarplaneringen då Vilhelmsrogården är en stor arbetsplats med utmaningar kring bemanningsläget.

Sveriges arbetsterapeuter lyfter frågan om förvaltningen vet hur arbetsterapeuten som varit på plats på halvtid har upplevt insatsen. Förvaltningen

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

svarar att man inte fått del av någon särskild återkoppling ifrån berörd medarbetare.

Vårdförbundet lyfter vikten av närvarande sjuksköterska på äldreboendet, här finns det ett behov av att ha mer närvarande sjuksköterskor på även andra boenden. Även kopplat till samverkan mellan sjuksköterskorna och cheferna. Vårdförbundet lyfter också fråga kring de 2 timmarna per vecka kopplat till bland annat friskvård. Förvaltningen svarar att det är planerat i schema och att det är ett tillfälligt projekt, som inte kommer att gälla semestervikarierna.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

§ 49

Övertalighet Utbildningsförvaltningen till Socialförvaltningen

INFORMATIONSÄRENDE/DISKUSSIONSÄRENDE

Punkten ersätter information enligt 19 § MBL och Skyddskommitté enligt arbetsmiljölagstiftning.

Ärende

Utbildningsförvaltningen har medarbetare som kommer att bli övertaliga, just nu arbetar man utifrån frivillighet. Utbildningsförvaltningens bedömning är att det är 60-80 medarbetare som kommer påverkas. 45 medarbetare från utbildningsförvaltningen deltog på information föregående vecka, med möjlighet att delta på bland annat prova på dag inom socialförvaltningens verksamheter. Där anmälde sig ett fåtal personer, ingen medarbetare ifrån utbildningsförvaltningen har lämnat intresse för anställning via intresseanmälan. Socialförvaltningen kommer att genomföras digital information under veckan för utbildningsförvaltningens medarbetare.

Just nu finns ingen konstaterad övertalighet, vilket innebär att medarbetarna inte går in i någon turordningshantering. Är primärt barnskötare och omsorgsbiträden som är påverkade.

På informationen förra veckan deltog två ambassadörer ifrån äldreboende och hemtjänst, det kommer även vara med ambassadörer på den digitala träffen.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

§ 50

Handlingsplan IFO

INFORMATIONSÄRENDE/DISKUSSIONSÄRENDE

Punkten ersätter information enligt 19 § MBL och Skyddskommitté enligt arbetsmiljölagstiftning.

Ärende

Individ- och familjeomsorgen arbetar med att ta fram en handlingsplan kopplat till den prognos som läggs på över 100 miljoner kronor i underskott. Inför nästa år har kommunfullmäktige i de reviderade ramarna för 2027-2029 valt att skjuta till pengar. Detta innebär andra förutsättningar för arbetet med handlingsplanen.

Mycket i handlingsplanen innebär att förvaltningen arbetar vidare med tidigare beslutad hantering. Där arbetet fortsätter med att utveckla öppenvården för att kunna göra förflyttning till fler hemmaplanslösningar, där ett arbete pågår för att minska externa placeringar och konsulentstödda familjehem. Ett arbete pågår även med att säkerställa att rätt barn får rätt insats/placering.

Bedömningen är att handlingsplanen inte kommer innebära några ytterligare åtgärder, utöver de som tidigare är beslutade. Svårigheterna finns dock kvar kopplat till att prognostisera kostnaderna inom individ- och familjeomsorgen, utifrån att många delar av verksamheten påverkas av omvärldsfaktorer. Bedömningen är att det finns en möjlighet till budget i balans framöver.

En detalj som återstår är hanteringen av medel kopplat till innevarande år, förvaltningen kommer att skriva fram ett ärende till nämnden i maj eller juni utifrån hemställan om medel för 2026 i nivå med den tilldelning som beslutats i reviderade ramar för 2027-2029.

Vårdförbundet lyfter frågan om det finns någon risk för att något barn far illa utifrån innehållet i handlingsplanen. Förvaltningen svarar att förslaget innebär mer följsamhet och uppföljning, vilket innebär mer korrekta placeringar och mindre risk för barnen. Något direktiv finns inte i handlingsplanen om att placeringar inte ska ske, utan placeringar ska fortsatt ske om det behovet finns för barnets bästa.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Förvaltningen har tagit del av hanteringen av underskott inom individ- och familjeomsorgen i andra kommuner, där flera andra kommuner hantear frågan genom att minska på förebyggande och icke lagstadgad verksamhet.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

§ 51

Uppföljning - Verksamhetens processer och verksamhetssystem

INFORMATIONSÄRENDE/DISKUSSIONSÄRENDE

Punkten ersätter information enligt 19 § MBL och Skyddskommitté enligt arbetsmiljölagstiftning.

Ärende

Konsulten lyfte återrapporten och vidare arbete vid chefsmötet föregående veckan. Ett vidare arbete kommer att tas upp på objektstyrgrupp på verkans förvaltningsledning. Bland annat ska det tas ställning till ett förslag till att skapa upp en förändrad struktur kopplat till arbetsmodell för internt arbete med Combinefrågan.

Ett fynd i analysen är att fler och fler kommuner köper standardsystem som blir mycket klickintensiva. Där systemet kräver anpassningar av arbetssätt till systemet, där förändringsledningen kopplat till införandet av systemen hanterats på olika sätt.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

§ 52

Ärende till nästa samverkan (den 1 juni):

INFORMATIONSÄRENDE/DISKUSSIONSÄRENDE

Punkten ersätter information enligt 19 § MBL och Skyddskommitté enligt arbetsmiljölagstiftning.

Ärende

- SAM – Uppföljning av arbetsskador och tillbud
- Nämndernas VIP-förslag
- Uppföljning – verksamhetens processer och verksamhetssystem
- Handlingsplan Vilhelmsrogården

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande



Detta dokument är elektroniskt signerat och juridiskt bindande.

Facklig representant: Arja Ringström

Socialdirektör: Stefan Österström

Facklig representant: Tanja Parkkari