



Minnesanteckningar med dagordning

Typ av möte:	SAMK Information MBL § 19 Sociala omsorgsprocessen- Barn och Familjeenheten, Äldreenheten och Omsorgsenheten
Mötesdatum:	2022-03-22
Plats:	STH Gliwice eller Teams
Deltagare:	Anna Trepp SSR Hanna Arvinell SSR Åse Linnerbäck - bitr direktör Julia Jansson, Skyddsombud ÄE Karin Kollberg – direktör sociala omsorgsprocessen Helena Lindenius enhetschef omsorgsenheten Caroline Andreasson – enhetschef Barn o familj Ellinor Egefors – enhetschef äldreenheten Alexandra Mazzuocolo – HR

Dagordning

1. Föregående mötesanteckningar

Inga kommentarer

2. Ärenden till nämnd

Kvalitetsplaner inom båda nämnderna: Utgår ifrån kvalitetsberättelserna, vad man sett föregående år, några risker är borta och några har tillkommit. Riktlinjer för anhöriga- igen större förändring.

Två motioner: Står i NVP, handlar om att en del kommuner har trygghetsboenden. Man pratar om att utreda det närmre men vi föreslår att vi inte gör det i och med att vi kan tillgodose det så vill vi avvakta den helt nya bostadsformen.

Äldrenämnden: Kontinuitetsbonusen, förslag på att höja bonusen från 7kr till 13 kr.



NACKA
KOMMUN

Socialnämnden. Gårdsförsäljning av alkoholdrycker och vinprovning. Vi ser inte att det har några stora negativa konsekvenser.

3. Information från ledningsgruppen

Biträdande social-och äldredirektör: Utökad ledningsgrupp med gruppchefer och kvalitetsutvecklare där vi ska prata om en lärande organisation inom ex Lex Sarah och systematisk uppföljning.

Social och äldredirektör: Information om omvärldsläget och vad vi gör i kommunen. En övergripande krisledningsgrupp finns som tar tag i de stora frågorna. Hantering av flyktningsfrågan och kopplat till det kommer. Det finns arbetsgrupper som säkerställer evakueringsboenden mm. Vi följer kontinuerligt informationen som kommer från SKR och migrationsverket. Skolorna i Nacka förbereder sig och man lagar efter läge. Många frågor från medborgare, man försöker samordna information och budskap på hemsidan då informationen ändras snabbt, på hemsidan finns det uppdaterat med frågor och svar.

Finns det oro kan man alltid få stöd via personalstödet: [Personalstöd dygnet runt | Nacka kommun](#)

4. HR agenda

-APT

På gruppnivå eller enhetsnivå?

Kom gärna in med förslag på goda exempel och lösningar.

Varit fram och tillbaka under åren, både på enhetsnivå, gruppnivå och hemvistnivå.

SSR: Inom BoF har det fungerat bra att titta på den specifika arbetsplatsen. Det viktigaste är att man har APT och att de blir ledda av medarbetarna, så det inte blir att chefen informerar. Alla ska vara delaktiga.

Skyddsombud: Risk inom äldre är att alla inte kommer komma till tals då det är en stor arbetsgrupp om man skulle ha det på enhetsnivå.

Hur gör alla idag med APT?

Äldre: Har gemensamt APT för båda teamen.

OMS: Gått från att ha det på enhetsnivå till att ha det på gruppnivå, varje gruppchef har sitt APT. Alla gruppchefer strävar efter att de själva inte ska vara ordförande under APT.

BoF: Gruppvis utifrån chef. Familjerätten och familjehemsvården har haft separata APT:n, det har medarbetarna själva önskat. Enhetschef har även ett separat APT med SSP samordnarna.

Ett tips är att använda filmer från suntarbetsliv för att diskutera olika saker och ex. använda dialogverktygen och stresstest.

SSR: Kan medarbetarna själva lägga in punkter inför APT för att kunna ta upp saker?

Svar: Det ska vara en självklarhet, att man tillsammans lyfter upp APT frågor.

SSR: Det som inte kan lösas på APT ska tas vidare till SAMK.



Vi behöver se över hur allas dagordning ser ut så att det blir en bra struktur och lika för alla. Förslag är att vi praoar hos varandra (en facklig och en medarbetare deltar från arbetsgrupperna) på andras APT tillfällen och utifrån det tar med oss lärdomar och goda exempel. Tidsplan: Innan sommaren ska man ha praoat och fastställa ny APT agenda till hösten.

SSR: Se till att vi kan avsätta tid för det här och att det är förankrat hos cheferna.

-Samtliga datum för kommande SAMK för 2022 finns nu upplagt på hemsidan som en "bildpuff" för alla att ta del av: [SAMK | Nacka kommun](#)

5. Information från enheter

a. Organisationsförändringar

BoF: När vi gjorde om omorganisationen 2020 så var det en oro kring att grupperna var för stora. Detta har följts upp och nu ser vi att det är nya lagstiftningar på gång inom familjehemsrätten och familjevården. Efter vår planeringsdag har vi kommit fram till förslaget att det ska bli en familjerättsgrupp som Eva Sten har kvar och en familjevårdsgrupp. Detta skulle rättssäkra processerna på ett annat sätt, hålla oss uppdaterade i lagstiftning, hålla samma familjehemsvård och jobba utifrån ett gemensamt perspektiv, hålla samman personal, gemensamma arbetssätt och i slutändan blir det ett tydligare uppdrag. Det blir även en bättre arbetsmiljö för cheferna och minskar sårbarheten på enhetsledningen som i sin tur bidrar till bättre stöd till medarbetarna.

Sammanfattningsvis ser vi detta som en nödvändig investering. Detta är en första information enligt MBL 19. Vi börjar med att skicka in en anställningsprövning och ser om vi får godkänt, efter det kommer vi informera medarbetarna och sedan genomföra en ROK. Sedan kommer vi genomföra en verksamhetsanalys för att se över behovet och kompetens.

Familjerätten består av 8,5 medarbetare
 Familjehemsvården består av 19 medarbetare

SSR: Tror att det blir en positiv förändring.

b. Arbetsmiljö

-Nya normala

Positivt att man kan ses igen, frustration kring att det finns för lite skärmar. Tydliggöra vilka möten man ska närvara på, det kan vi påminna under medarbetarmålet.

-SSR, från BoF: missnöje kring att det finns så få parkeringsplatser. Försvarar för personalen och skapar stress.

Svar: Vi kan lyfta det vidare till KS SAMK.



-SSR, från utredning och uppföljning: önskemål om fler rum som är trevligare att ta emot barn i för samtal. Finns ett som är mer trivsamt men tyvärr är det ofta upptaget.

Svar: Caroline Andreasson återkopplar när hon fått svar. Frågan är hur många rum vi får göra om och vad kostanden blir.

-SRR, vill poängtera att vi ser att det är positivt att vi har bjudits in till samtal om arbetsmiljön gällande äldreheten biståndshandläggarna. Vi är oroade över situationen och det är angeläget att det sker en positiv utveckling snart för att inte tappa personal.

Svar: Vi har kontinuerlig uppföljning.

c. **Personalfrågor/Personal**

Controller: Är i mål med rekryteringen, Aisha kommer börja i slutet av maj. Hon har redan börjat få överlämning av Birgitta som är nuvarande controller.

Rekrytering DUS chef: Vi är i slutfasen nu, väldigt många kompetenta sökande. Nu har vi två slutkandidater som ska träffa Karin och Åse, gruppchefskollegor och Vision.

Åse har haft 30 minuter per medarbetare som ska ingå i den nya arbetsgruppen, har varit bra samtal.

Fokusmätning- se till att så många som möjligt svarar! Så vi har ett bra underlag att följa arbetsmiljön.

d. **Övriga frågor**

Helena informerar om pågående upphandlingar OE. Två upphandlingar pågår och de drivs i överenskommelse med VSS för att en anordnare inte fungerade.