

Typ av möte: STJ SAMK

Mötesdatum: 2021-05-11

Plats: Stadshuset och Teams

Kallade: Enligt sändlista MH STJ SAMK

Närvarande: Åse Linnerbäck, Helena Lindenius, Ellinor Egefors, Caroline Andreasson, Anna Trepp, Hanna Arvinell, Ingrid Eriksson, Alexandra Jonsson Mazzuoccolo

Nr Ärende

1. Godkännande av föredragningslistan

Ja

2. Föregående mötes minnesanteckningar

Inga kommentarer

**3. SOCN/ÄLN – ärenden av vikt
SOCN**

- T1, ekonomiska situationen har varit lite på minus. Det har löst sig genom bl.a. Covidpengar och stimulansmedel. Prognosen är plus minus noll.
- Socialt kontrakt, betonar socialtjänstens ansvar för barn och våld i nära relationer.

ÄLN

- T1, ser ut att bli en nollprognos. Finns en osäkerhet och det handlar m skyddsmaterial (vet inte om vi får statsbidrag eller inte).
- Motioner och politikerinitiativ är i följd av pandemin.
- Ändring av delegationsordning ska göras om i och med att gruppleddartjänst tagits bort och ersatts med två gruppchefstjänster.

4. Information från ledningsgruppen

- Besök av nya stadsdirektören Victor. Han har erfarenhet inom socialtjänsten (bl.a. arbetat som nämndsekreterare). Han berättade att han tycker att kontakt med näringslivet är viktigt. Vikten av kommunikation och tillgänglighet, budget i balans,

Nr Ärende

sund ekonomi, digitalisering samt strategisk kompetensförsörjning. Ska gå ut med allmän information och reflektion efter en månads arbete i Nacka kommun.

Planen är att Nacka kommun ska vara med på topp 10 listan av arbetsgivare, mån om att vi ska vara en attraktiv arbetsgivare.

Vi berättade även om vår organisation och alla enhetschefer fick ge en bild av hur det ser ut på respektive enhet.

5.

Enhetsinformation

ÄE

- Två klara gruppchefer, Karin Filhm som redan börjat i sin tjänst och Linda Eneqvist som börjar 25/8. Den nya organisation kommer träda i kraft när Linda varit på plats ett tag (lär bli 15/9–1/10).
- ROK genomförd 26/4 och kommer kompletteras med uppföljningsdatum. I biståndshandläggargruppen jobbar man vidare med arbetsklimatet, brutit ner beteenden och handlingar.
- Rekrytering av MAS pågår, nuvarande MAS blir ny KOS-gruppchef och MAS funktionen är för äldre och omsorg men kommer fortsatt ligga hos äldre.

BoF

- Fokus på kvalitetsplanen, hur man systematiskt ska arbeta med våld och anmälningar som ökar. Följer inflöde/utflöde och resonerar vilka parametrar som ska följas kontinuerligt.
- Fokus på ekonomi, hur vi ska angripa de dilemman som är framöver under året. Ett jobb på kort- och långsikt.

OE

- Utifrån personaldelen så kommer Elisa börja som KOS-gruppchef från augusti. Eini har sagt upp sig och fått ett jobb i Täby, så där behöver vi ersättningsrekrytera en kvalitetsutvecklare. Behövs även rekryteras en vikarierande kvalitetsutvecklare pga FL.
- Jobbar efter kvalitetsplanen samt systematisk uppföljning, där medarbetare får presentera hur man arbetar.
- Jobbat med familjeorienterat arbete tillsammans med BoF.
- Jobbar med ekonomi då vi med allra största säkerhet kommer ha ett underskott.

Nr Ärende

- Ökat inflöde av ärenden, vi följer det och ser vad det blir för ökad arbetsbelastning för handläggarna.

6. Verksamhetsutveckling

-

**7. Personalfrågor/HR
PULS-mätning**

- Likande resultat från PULSEN 2021 när man jämför med resultatet från medarbetsundersökningen 2020. Sömnen är en fråga som sticker ut och som alla behöver arbeta mer med. Frågan gällande om man känner sig uppdaterad om rutiner av pandemin har blivit sämre om man jämför med resultatet från 2020.

Skyddsombud: När topparna är så är det viktigt med återhämtningstid, att kunna ta ut flextid när det varit en intensiv period. Krävs att det finns personal på plats för att man ska kunna återhämta sig.

SSR: Effekt av att pandemin pågått länge, hur bra man upprätthållit verksamheten. Fungerar ett tag att inte träffas men inte hållbart över tid.

Vision: Hur mycket vill man jobba hemma efter pandemin? Man missar mycket när man är hemma, man har inte samma koll på varandra som när man ses.

Ellinor E: Mängden ärenden har ökat och hemmaliv och privatliv glider ihop så gränserna finns inte på samma sätt när man arbetar hemma.

Helena L: Är med i projektgruppen "*Det nya normala*" som arbetar med återgången till arbetet efter pandemin. En förstudie ska göras och presentation kommer ske innan midsommar. Man pratar om återgången till arbetet och har diskuterat när det är bra att arbeta på distans och inte. Även pratat om vad kunderna tycker, har man fått bra hjälp och hur har det fungerat med digitala lösningar? Ska fortfarande vara den bästa servicen. Löpande information kommer om detta.

OE

- Ett fint resultat men kunde se att en särskild grupp fick ett lågt resultat. Bra att man fick nys om vart det finns ett missnöjde/otrivsel. En plan har gjort och man vidtar de åtgärder som behövs.

Nr Ärende

BoF

- Tittat gruppvis och enhetsvis, ser olika ut i olika grupper. Enheten överlag har resultatet försämrats något, det är färre som är nöjda över sin arbetssituation och kraven som ställs samt sömnen som är de viktigaste delarna att ta fasta på. Fint resultat när det kommer till att chefen ger de förutsättningar man behöver. Man ser en riktning kring hur vidare man vill jobba hemma/på plats.

ÄE

- I KOS har man arbetat på en APT med dessa frågor. En sak man kom fram till var hur gör man när man är sjuk. När är man sjuk och när har man endast har symptom som man kan jobba med men inte på jobbet. Även arbetat med hur man kan hitta sätt att återhämta sig på samt stress och prioritering. Tydlig ökning på att närmaste chef ger förutsättningar för sitt arbete.

- **Anställningsprövningar**

Nämnden måste få ihop sin egen ekonomi innan möjlighet ges till återanställning. Flera anställningsprövningar som varit nu inom BoF har inte gått igenom med anledning av ekonomin. Det som inte beviljats är vikariat i flera grupper. Skolpsykolog blev godkänd men övriga har i dagsläget stoppats. Vi behöver visa att vi klarat ekonomin för att få anställningsprövningarna godkända.

SSR: Hur stor är risken att vi inte kan anställa/återanställa?

Svar: Frågan har lyfts, för att utföra arbetet behöver vi ha tillräckligt många i tjänst för att genomföra arbetet. I och med att vi har noll i T1 så ser vi hoppfullt att anställningsprövningarna ska gå igenom.

Skyddsombud: Eftersom antalet anmälningar ökat så gäller det att prata med personalen. Finns en risk att man tappar personal i och med att man inte får återanställa just nu.

Svar: Vi har sett att det gett resultat när vi varit rätt bemannande. Vi behöver ha rätt bemanning och kompetens för att genomföra arbetet. Vi vill vara en attraktiv arbetsgivare och ha kvar all fantastisk personal och chefer.

8. Frågor till arbetsgivaren som inte är besvarade

Vision: Hur ser processen ut när man anställer gruppledare, hur vidare får arbetsgrupperna vara delaktiga?

Svar från HR: Rekryteringsprocessen för gruppledare är följande steg: Intervju med HR och rekryterande chef, tester,

**Nr Ärende**

djupintervju/återkoppling, intervju med medarbetare och referenstagning.

9. Övriga frågor