

Sammanträdesprotokoll

Välfärd Gävle - Sektorsamverkan

Sammanträdesdatum

24 februari 2025

Plats och tid

Digitalt möte, Teams, 10:00-11:30

Mötet noterat av

Jenny Skoglund

Närvaro

Magnus Höijer, sektorchef

Helena Vahlund, HR-chef

Jenny Skoglund, nämndsamordnare

Ever Alvarado, Vision

Therese Struijk, Vision

Hanna Romin, Kommunal Gävle

Fredrik Hellman, Kommunal Gävle

Monica Hansson, Sveriges Skolledare

Elin Fridell, Akademikerförbundet SSR

Karin Ahlgren, Sveriges Lärare

Anna Rosshagen, Sveriges Arbetsterapeuter 10:00-10:50

Jesper Gullstrand, Ledarna 10:00-10:50

Organisationsöversyn

Arbetsgivaren informerar om lägesbild gällande organisationsöversynen sektor Velfärd, Gävle.

Intresseanmälningar

- Alla chefer i sektorn ska kunna intresseanmäla sig på alla **nya** tjänster (kontorschefstjänster och verksamhetschefstjänster)
- Intresseanmälningarna föregås av information om vilka krav som ställs på tjänsten
- Maximalt tre intresseanmälningar
- Chefer inom Velfärd Gävle kan intresseanmäla
- Inget testförfarande

Synpunkter om intresseanmälningarna:

Vision ställer fråga om förslaget innebär att sektorchef rekryterar kontorschefer, vilka i sin tur rekryterar verksamhetschefer?

Arbetsgivaren – Ja, så är förslaget.

Ledarna lyfter att det är av vikt att principerna för hur tjänster kommer tillsättas är både tydliga och transparanta. Det behövs synliggöras en objektiv bas och skattningsmodell för att kunna hantera de inkomna intresseansökningarna på ett bra och lagenligt sätt. Vidare är det bra om arbetsgivaren tydliggör om denna tänker fördela roller/na med stöd av sin arbetsledningsrätt.

Ledarna påminner om den komplexa process som består av både omplaceringsutredning och en eventuell arbetsbrist. Detta är bra att ha med sig inledningsvis när man går in i en omorganisation.

Akademikerförbundet SSR instämmer med Ledarna. Det kan uppstå en situation där enhetschefer söker verksamhetschefstjänster och det uppstår övertalighet.

Arbetsgivaren kommenterar att detta är ett förslag och att det kommer att behövas göras ändringar i förslaget så att det blir så tydligt och precist som möjligt.

Förslag till tidsplan

MARS

- 23/3 Remissrundan avslutas
- 27/3 Summering remissprocess
- 28/3 Beslut ny organisation
- 31/3 Information om ny organisation och rekryteringsprocesser

APRIL

- Roller spikas för kontors/avdelningschefer, verksamhetschefer – KLART 7/4
- Tidplan för alla intresseanmälningar, med kommunikationsmaterial – KLART 7/4
- Internannonser utformas för alla roller – KLART 16/4
- Internannonsering – intresseanmälningar tas in från 23/4 till och med 4/5 (digitalt)

MAJ

- Kandidater till avdelningschefer tas fram – KLART 8/5
- Intervjuer – KLART 16/5
- Beslut om avdelningschefer och kommunikation – KLART 23/5
- Process för rekrytering av verksamhetschefer låses av nya avdelningschefer – KLART 28/5

JUNI

- Rekrytering verksamhetschefer – KLART FÖRE MIDSOMMAR

SEPTEMBER

- Planering ny organisation kan börja inom avdelningarna

Synpunkter om tidsplan:

Akademikerförbundet SSR anser att det är klokt att tjänsterna tillsätts innan sommaren. Dock tycker de att det är snävt med tid efter remissperiod att gå igenom alla eventuella synpunkter innan beslut tas

om organisationsförändringen. Eftersom sektorledningen öppnar upp för att synpunkter ska kunna lämnas in bör även tid finnas för att gå igenom alla synpunkter.

Vision instämmer med Akademikerförbundet SSR att tidsplanen är snäv, men att det är bra att tjänsterna beräknas vara tillsatta innan sommaren.

Arbetsgivaren svarar att synpunkter registreras löpande och att en summering av synpunkterna kan lyftas i sektorsamverkan.

Risk- och konsekvensanalys (RoK)

- Genomförs efter beslut om ny organisation
- Syftet med RoK är att eventuella risker lyfts och att handlingsplan för att undanröja riskerna tas fram

Synpunkter:

Kommunal anser att det känns fel att RoK:en genomförs efter beslut om organisationsförändringen istället för innan beslut tas.

Arbetsgivaren menar att en RoK syftar till att identifiera och avvärja risker genom att utarbeta en handlingsplan. Om beslut fattas innan RoK:en genomförs, kan vi ändå ta fram en handlingsplan, och det är viktigt att säkerställa att handlingsplanen håller hög kvalitet och inte hastas fram.

Akademikerförbundet SSR föreslår att i samband med workshopen gällande organisationsförändringen för sektorsamverkan ha en grundläggande RoK utifrån inkomna remissvar med syfte att identifiera om det finns några risker som är så pass allvarliga att de behöver hanteras för att kunna samverka organisationsförslaget. En mer djupgående RoK kan göras efter beslut om organisationförändring är taget, med syftet att göra handlingsplan för eventuella risker.

Arbetsgivaren ställer sig positiv till förslaget från Akademikerförbundet SSR.

Arbetsgivaren bjuder in sektorsamverkan till workshop om förslaget för organisationsförändring. Ett fysiskt möte planeras.

Nämndsärenden

Arbetsgivaren informerar om ärendena som ska lyftas i kommande nämndssammanträden.

Socialnämnden (SN)

- Alkohollagstiftning
- HVB

Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden (AFN)

- Arbos och Vux – riktning
- Patientsäkerhetsberättelse
- Åtgärder gällande ekonomiska läget

Synpunkter:

Sveriges Lärare förklarar sig oeniga till förslaget om 3% besparing för Vuxenutbildningen. Se bilaga från Sveriges Lärare.

Akademikerförbundet SSR ställer sig oeniga till besparingsåtgärderna.

Sveriges Skolledare ställer sig oeniga till besparingsåtgärderna. Se bilaga från Sveriges Skolledare.

Vision ställer sig oeniga till besparingsåtgärderna.

Kommunal ställer sig oeniga till besparingsåtgärderna och lyfter rörande funktionsnedsättningsområdet att föreliggande omställningsarbete primärt är sjösatt utifrån kraven på besparingar och de ser en fara att

det genomförs förändringar i snabb takt som inte är gynnsamma för verksamheterna på lång sikt utifrån arbetsmiljö och kvalitet. Se bilaga från Kommunal Gävel.

Omvårdnadsnämnden (ON)

- Åtgärder/boendeplatser
- Sjuksköterskor
- Patientsäkerhetsberättelse

Övriga frågor

Kommunal framför att det inkommer många anmälningar till Kommunal att chefer ifrågasätter sjukanmälningar. Det har också inkommit information om att chefer har skrivit i offentliga brev vilka orsaker som ligger bakom sjukfrånvaro. Det berör flera verksamheter.

Arbetsgivaren svarar att chef har rätt att under sjuklöneperioden bedöma om medarbetaren, trots sjukdom, kan utföra andra arbetsuppgifter eller klara av ett annat arbete. Det är dock inte tillåtet att dokumentera orsaker till sjukfrånvaro offentligt. Om detta förekommer, vill arbetsgivaren veta var det har skett.

Nästa möte

24 mars 2025

Justeras

Magnus Höijer
Ordförande
Välfärd Gävle

Jenny Skoglund
Sekreterare

Ever Alvarado
Vision

Jesper Gullstrand
Ledarna

Elin Fridell
Akademikerförbundet SSR

Hanna Romin
Kommunal Gävle

Anna Rosshagen
Sveriges Arbetsterapeuter

Karin Ahlgren
Sveriges Lärare

Monica Hansson
Sveriges Skolledare

