

Visions medlemmars synpunkter angående beredskap för chef i socialförvaltningen.

- Positivt att det blir tydligt att handlingsplaner ska finnas, och att riskbedömningar ska utföras. De skapar trygghet för personalen.
Bra att funktionsledningen hjälper till med rutiner så att grundstrukturen blir så tydlig som möjligt.
- Positivt att man ser att olika verksamheter/funktioner har olika behov av beredskap. Samt att det finns en tydlighet i vad som gäller respektive funktion. Kan leda till att inte alla funktioner har behov av att använda beredskapsavtalet.
- Chefen får ytterligare en arbetsuppgift som ska kompenseras i tid. Vad tas bort från chefens ordinarie arbetsuppgifter? Vem ersätter chefen på ledig dag?
- Negativt om man kompenseras i pengar och inte får den vila man behöver för att kunna utföra ett bra arbete. Många chefer har redan valt att lämna sina tjänster och flera chefer arbetar idag på gränsen till utmattning, detta blir ett steg tillbaka. Hälsosamma scheman även för chefer.
- Negativt att man inte kommer att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare för chefer.
- Viktigt att ha tillit till undersköterskan/medarbetaren som med egna resurser tillsammans med sina kollegor löser problem, utifrån de rutiner, handlingsplaner som finns ute i verksamheterna. Tillitsskapande verksamhet.
- Negativt. Anställningsavtalen måste ses över.
- Negativt. Finansiering av eventuellt nya chefsavtal behöver ju tas från befintlig budget. Behöver bli tydligt att man måste spara på något annat. Personalbemanning? Chefstättighet? Var ska man ta resurserna?
- Visions medlemmar vill påverka utformningen av en beredskapsorganisation till bästa resultat.