



Protokoll nr 2

Sammanträdesdatum: 2024-04-09

Tid: 13:00–16:06

Plats: Kommunstyrelsens sessionssal

Paragrafer: 13–22

Närvarande

Ledamöter

Marie Brynolfsson (V)

Anneli Rhedin (M)

Marina Johansson (S)

Ingrid Andreae (S)

Axel Darvik (L)

Elisabet Lann (KD)

Övriga närvarande

Lotta Sjöberg, Pernilla Carlsson, Catarina Blomberg, Mathias Sköld,
Hannes Hurtig, Annika Ljungh, § 14, Alfred Johansson (S), § 14, Christina Alvelin, § 14,
Jonas Nilsson (V), § 14, Martin Jordö (MP), § 14, Rebecca Huber, § 14, Åsa Lindbom,
§ 15, Liselotte Rosenqvist, § 15, Roger Edsand, §§ 16–18, Frida Norrman, § 16, Annika
Andersson, § 16, Linda Larsson, § 19, Helena Österlind, § 19, Sara Linderup, § 19,
Helena Styrén, § 20

Justeringsdag: 2024-04-24

Underskrifter

Sekreterare

Mathias Sköld

Ordförande

Marie Brynolfsson

Justerande

Anneli Rhedin

Justering av protokollet har tillkännagivits genom anslag på kommunens anslagstavla
den



§ 13 Ärendenummer SLK-2024-00040

Val av justerare

Beslut

Anneli Rhedin (M) utses att jämte ordföranden justera dagens protokoll.



§ 14 Ärendenummer SLK-2023-00995

Dialog kring arbetsmiljö: Socialnämnd Sydväst och socialnämnd Hisingen

Beslut

Personalutskottet antecknar att dialog med socialnämnd Sydväst och socialnämnd Hisingen genomförts.

Information

Socialnämnd Sydväst

Annika Ljungh, direktör, och Alfred Johansson (S), ordförande, redogör och lämnar en information under följande rubriker:

- Målbild för HR: Kultur, kvalitet och effektivitet prioriterat 2024. Det betyder arbete med bland annat:
 - förvaltningsgemensam utbildning för alla chefer i kompetensbaserad och normkritisk rekrytering.
 - fortsatt utveckling av förvaltningens organisationskultur utifrån ett tillitsfullt förhållningssätt
 - fortsatt fokus på hållbar arbetsmiljö i ett led att minska personalomsättningen
 - fortsatt arbete med Chefoskopet
 - fortsatt stärkt arbetet med att motverka och förebygga hot och våld
- Fördelning av anställda i mars 2024. Förvaltningen har 983 anställda.
- Sjukfrånvaro ackumulerat till och med februari 2024 är 4,2 % (kortvarig sjukfrånvaro) och 3,1 % (långvarig sjukfrånvaro).
- Hot och våld är det mest förekommande gällande tillbud inom våra verksamheter. För att förbättra arbetsmiljön fokuserar vi på aktiviteterna Motverka hot och våld i verksamheten samt Arbetsmiljö i förhållande till arbetsbelastning.
- Förvaltningen har utifrån årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM), gjord tillsammans med fackliga parter, ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete med bland annat bra kollegialt stöd, tillåtande klimat och tillit från arbetsledning. Riskfaktorer är bland annat rekryteringssvårigheter, trånga lokaler och hög arbetsbelastning.
- Rutin för anställningsprövning
- Våra styrkor i medarbetarenkäten är:
 - Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
 - Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete
 - Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare
- Våra utvecklingsområden är:
 - Jag har möjlighet att återhämta mig efter perioder av hög arbetsbelastning
 - Jag kan påverka min arbetsmängd
 - I vår grupp/enhet/avdelning följs våra mål upp och utvärderas på ett bra sätt.



Protokoll nr 2

Sammanträdesdatum: 2024-04-09

Alfred Johansson (S), ordförande, redogör vidare följande:

- Med anledning av de särskilda händelserna i Sydväst är det svårt för nämnden att bemanna verksamheterna.
- Nämnden har genomgått två omorganisationer på kort tid, vilket skapar en trötthet och det är svårt med återhämtning.
- Undersköterskorna har hamnat efter i den lönesatsning som skett i äldre samt vård- och omsorgsnämnden.
- Nämnden har en hög personalomsättning. Göteborg konkurrerar med grannkommunerna.

Personalutskottet och representanterna från socialnämnd Sydväst för dialog utifrån framförda synpunkter.

Socialnämnd Hisingen

Christina Alvelin, direktör, framför följande:

- En styrfilosofi vid fördelning av resurser är att se till helheten och fördela resurser dit de behövs mest och gör bäst nytta. Första linjen ska äga mycket mer av sina frågor. Vi vill att medarbetarna ska identifiera vad som kan utvecklas och förbättras. För oss är den interna kulturen viktig. Vi är ett Hisingen och det är viktigt att arbeta för att alla ska ha tillräckligt med förutsättningar att göra ett bra arbete. Vi ska bemöta varandra med respekt.
- Förvaltningen har ca 700 medarbetare.
- Vi har jobbat mycket med kompetensförsörjningsfrågan då vi ständigt behövt skruva på organisationen med tanke på att tre stadsområden blivit ett och vi inte fått personella kompetenser utifrån ett identifierat behov utan den personal som fanns gick in i den nya fackorganisationen. Förvaltningen har idag runt 13 medarbetare per chef i snitt och antal konsulter har minskat. Vi har i vissa delar obalans mellan erfaren och oerfaren personal och det kräver ett närmare ledarskap.
- Ekonomin har de senaste åren varit god på grund av tillfälliga medel, något som inte är vanligt inom myndighetsutövning. Förvaltningen har sedan start arbetat med att fokusera på rätt insatser på rätt sätt.
- Den totala sjukfrånvaron är 7,9 %. Personalomsättningen har varit hög och har i vissa delar av organisationen varit ca. 30 %. Situationen nu är mycket bättre, ca 16 %.
- Vad gäller hot och våld har förvaltningen anställt en säkerhetsperson som jobbar med säkerhetsfrågorna.
- Våra styrkor i medarbetarenkäten är:
 - Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
 - Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.
- Våra utvecklingsområden i medarbetarenkäten är:
 - Jag har möjlighet att återhämta mig efter perioder av hög arbetsbelastning och
 - Jag har tillräckligt med tid för att utföra mina arbetsuppgifter.



Protokoll nr 2

Sammanträdesdatum: 2024-04-09

- Vi försöker stötta och hjälpa varandra i de delar det går. Nyckelordet är Tillsammans och när det behövs har vi gått in för varandra. I syfte att använda den begränsade tiden på ett klokt sätt försöker vi arbeta med att tänka efter före och att värdera tid. Uppdrag behöver tänkas igenom och hur det påverkar helheten ända ut till medarbetare och dem vi finns till för. Att säga ja behöver motiveras lika mycket som att säga nej. Vi flyttar fokus till att vilja göra rätt saker. Inspel behöver prioriteras och omhändertas. Förvaltningen fick till exempel tidigt ett uppdrag att minska nyrekryteringen och har arbetat med att förändra organisationen för att kunna genomföra uppdrag på ett klokt sätt. Samtidigt har det bedrivits ett arbete med att sätta organisationen, ett utvecklingsarbete för att minska omsättningen och ett arbete med den interna kulturen för att få ihop tre tidigare stadsdelar till ett Hisingen. Det är tufft att driva många processer samtidigt.

Personalutskottet och representanterna från socialnämnd Hisingen för dialog utifrån framförda synpunkter.



§ 15 Ärendenummer SLK-2023-01169

Information om Göteborgs Stads årsredovisning 2023

Beslut

Informationen antecknas.

Information

Åsa Lindbom och Liselotte Rosenqvist lämnar en information under följande rubriker:

- Personalvolym/arbetade timmar
- Kompetensförsörjning
- Arbetsmiljö och hälsa
- Sjukfrånvaro
- Ledarskap
- Lön och villkor
- Rapporterade avvikelser inom HR
- Kommunfullmäktiges mål
 - Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras
 - Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska



§ 16 Ärendenummer SLK-2024-00302:-1

Resultat medarbetarenkät 2023

Beslut

Informationen antecknas.

Information

Roger Edsand lämnar en information under följande rubriker:

- Observationer - samtliga svar

Frida Norrman lämnar en information under följande rubriker:

- Observationer - kränkningar och trakasserier

Annika Andersson lämnar en information under följande rubriker:

- Observationer - chef
- Resultat per chefsnivå
- Resultat inflytande per chefsnivå



§ 17 Ärendenummer SLK-2024-00302

Information om arbete med revidering av medarbetarenkäten

Beslut

Informationen antecknas.

Information

Roger Edsand lämnar en information under följande rubriker:

- Uppdrag medarbetarenkät 2024
- Tidslinje
- Deltagare (just nu)
- Strategiska vägval (ej beslutat)
- Frågeområden och frågor i enkäten



§ 18 Ärendenummer SLK-2023-00588

Information om uppdraget gällande grundläggande arbetsmiljöutbildning för nya chefer

Beslut

Informationen antecknas.

Information

Roger Edsand lämnar en information under följande rubriker:

- Beslutet i kommunstyrelsen om obligatorisk arbetsmiljöutbildning
- Kunskapskrav i föreskrifterna från arbetsmiljöverket
- Grundläggande arbetsmiljöutbildning, GAM, 2024
- GAM i dag
- Upplägget i stora drag (omfattningen ändras inte)
- Vad är skillnaden?



§ 19 Ärendenummer SLK-2024-00392

Information om revidering av Göteborgs Stads regel för IT-användare

Beslut

Informationen antecknas.

Information

Linda Larsson lämnar en inledande information om uppdrag och bakgrund för revideringen.

Helena Österlind redogör för beredningsprocessen.

Linda Larsson lämnar vidare en information under följande rubriker:

- Varför revidering?
- Förändringar i omvärlden
- Innehållsliga förändringar som föreslås - Tillåten användning av stadens IT-resurser
- Inspel från förvaltningar och bolag
- Inspel från facklig referensgrupp och koncernfackliga rådet



§ 20 Ärendenummer SLK-2024-00391

Information om arbetet med och uppföljning av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

Beslut

Informationen antecknas.

Information

Helena Styrén lämnar en information under följande rubriker:

- Övergripande målet Säkra bemanning och kompetensförsörjning
- Olika delar i planens styrning
- Driva kompetensförsörjning för att stödja arbetet i staden
- Uppföljning av planen
- Aktiviteter i planen där stadsledningskontoret har ansvar/delansvar
- Visualisering av organiseringen på stadsledningskontoret
- Fokus på att leverera under 2024–2025



§ 21 Ärendenummer SLK-2024-00233

Arbetsmiljö och sjukskrivningar

Beslut

Informationen antecknas.

Information

Ordföranden Marie Brynolfsson (V) informerar om tidigare utsänt bildspel i appen.



§ 22 Ärendenummer SLK-2024-00234

Information från HR- och kommunikationsdirektören

Beslut

Informationen antecknas.

Information

Catarina Blomberg lämnar en information under följande rubriker:

- Aktuellt från avtalsrörelsen 2024
- Allmänna bestämmelser AB - hittills tecknat
- Pågående förhandlingar
- Kommunal - nu varsel om konfliktåtgärder