
Handling 2021 nr 36

Redovisning av uppdrag att se över organisation och samordning av samtliga gemensamma HR-processer

Till Göteborgs kommunfullmäktige

Kommunstyrelsens förslag

Stadsledningskontorets förslag till beslut av kommunstyrelsen för egen del har bifallits.

Kommunstyrelsen tillstyrker stadsledningskontorets förslag i tjänsteutlåtande den 10 februari 2021 och föreslår att kommunfullmäktige beslutar:

1. Processledningen för HR-processer överförs från nämnden för Intraservice till kommunstyrelsen från och med 2022-01-01.
2. De ekonomiska konsekvenserna hänskjuts till ordinarie budgetberedning.

Vid behandlingen av ärendet i kommunstyrelsen förekom skiljaktiga meningar:

Jörgen Fogelklou (SD) yrkade bifall till yrkande från SD den 23 februari 2021.

Jonas Attenius (S), Daniel Bernmar (V) och ordföranden Axel Josefson (M) yrkade bifall till stadsledningskontorets förslag och avslag på yrkande från SD den 23 februari 2021.

Kommunstyrelsen beslutade utan omröstning att bifalla Jonas Attenius m.fl. yrkande.

Jörgen Fogelklou (SD) reserverade sig mot beslutet till förmån för eget yrkande.

Göteborg den 3 mars 2021
Göteborgs kommunstyrelse

Axel Josefson

Mathias Sköld

Yrkande

Sverigedemokraterna



Datum 2021-02-23

Ärende nr 2.1.11

Yrkande angående – Redovisning av uppdrag att se över organisation och samordning av samtliga gemensamma HR-processer

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Kommunstyrelsen får i uppdrag att återkomma med en beräkning av de ekonomiska konsekvenserna av förändringen i budgetförutsättningarna för 2022–2024.
2. Nämnden för Intraservice och kommunstyrelsen får i uppdrag att gemensamt ta fram ett förtydligande av roller och ansvar samt struktur för beslut, samverkan och kommunikation.

Yrkandet

Sverigedemokraterna anser att det finns ett uttalat behov av att tydliggöra och förbättra förutsättningarna för att leda och samordna stadens övergripande arbetsgivarpolitik. En gemensam definition över styrning, samordning och uppföljning av stadens HR-processer behöver tas fram för att säkerställa att beslut, samverkan och kommunikation fungerar som avsett.

Utöver detta är det viktigt att hushålla med göteborgarnas skattemedel. En redovisning av de ekonomiska konsekvenserna behöver tas fram, både för transparens och för tydliggörande av budgetramar inom respektive verksamhet.

**Tjänsteutlåtande**

Utfärdat 2021-02-10

Diarienummer 1224/19

Handläggare

Stefan Granlund

Telefon: 031-368 04 85

E-post: stefan.granlund@stadshuset.goteborg.se

Redovisning av uppdrag att se över organisation och samordning av samtliga gemensamma HR-processer

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

Kommunstyrelsens uppdrag 2019-06-19 § 547 till stadsledningskontoret, att se över den organisatoriska placeringen och samordningen av samtliga gemensamma HR-processer med förtydligande av de olika rollerna som idag finns vid såväl stadsledningskontoret som Intraservice, förklaras fullgjort.

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Processledningen för HR-processer överförs från nämnden för Intraservice till kommunstyrelsen från och med 2022-01-01.
2. De ekonomiska konsekvenserna hänskjuts till ordinarie budgetberedning.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen gav stadsledningskontoret, 2019-06-19 §547, i uppdrag att se över den organisatoriska placeringen och samordningen av samtliga gemensamma HR-processer med förtydligande av de olika rollerna som idag finns vid såväl stadsledningskontoret som Intraservice. Stadsledningskontorets förslag, att den processledning som finns hos nämnden för Intraservice överförs till kommunstyrelsen, remitterades till nämnden för Intraservice, stadsdelsnämnden Centrum, stadsdelsnämnden Majorna-Linné, stadsdelsnämnden Västra Göteborg, stadsdelsnämnden Västra Hisingen, grundskolenämnden samt förskolenämnden för yttrande i enlighet med kommunstyrelsens beslut 2020-09-30 §803. Samtliga remittenter tillstyrker förslaget.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Nämnden för Intraservice har kommunbidrag för processledning och fakturerar även ut kostnader för tjänster att utveckla och samordna HR-processerna till samtliga nämnder och berörda bolag i staden. Om processledning i enlighet med stadsledningskontorets förslag överförs från nämnden för Intraservice till kommunstyrelsen återkommer stadsledningskontoret med en beräkning av de ekonomiska konsekvenserna av förändringen i budgetförutsättningarna för 2022–2024. Förslaget förväntas stärka förutsättningarna för stadsledningskontoret att leda, styra och samordna stadens övergripande arbetsgivarpolitik samt vara kostnadsneutral för övriga nämnder och styrelser.

Bedömning ur ekologisk dimension

Stadsledningskontoret inte har funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

En överföring av ansvaret för processledningen kommer innebära förändrade arbetsuppgifter för personal som arbetar med processledning både inom stadsledningskontoret och Intraservice.

Intraservice förordar inte verksamhetsövergång som innebär att personal från Intraservice övergår till kommunstyrelsen eftersom arbetsuppgifterna som härrör till processledarrollen är en mindre del av det totala uppdraget som utvecklingsledare.

Medarbetare i övriga förvaltningar och bolag kommer inte beröras under förutsättning att inte innehållet i, eller kvaliteten på tjänsterna ändras i samband med överföringen.

Samverkan

Information och dialog om ärendet i facklig referensgrupp 2021-01-27, koncernfackliga rådet 2021-02-10 och därefter samverkats CSG 2021-02-11.

Bilagor

1. Kommunstyrelsens protokollsutdrag 2019-06-19 § 547
2. Kommunstyrelsens protokollsutdrag 2020-09-30 § 803
3. Remissvar från nämnden för Intraservice, stadsdelsnämnden Centrum, stadsdelsnämnden Majorna-Linné, stadsdelsnämnden Västra Göteborg, stadsdelsnämnden Västra Hisingen, grundskolenämnden samt förskolenämnden.

Ärendet

Kommunstyrelsen gav stadsledningskontoret, 2019-06-19 §547, i uppdrag att se över den organisatoriska placeringen och samordningen av samtliga gemensamma HR-processer med förtydligande av de olika rollerna som idag finns vid såväl stadsledningskontoret som Intraservice. Stadsledningskontorets förslag, att den processledning som finns hos nämnden för Intraservice överförs till kommunstyrelsen.

Beskrivning av ärendet

Ärendet remitterades till nämnden för Intraservice, stadsdelsnämnden Centrum, stadsdelsnämnden Majorna-Linné, stadsdelsnämnden Västra Göteborg, stadsdelsnämnden Västra Hisingen, grundskolenämnden samt förskolenämnden för yttrande i enlighet med kommunstyrelsens beslut 2020-09-30 §803. Samtliga remitter tillstyrker förslaget.

Staden har tagit fram gemensamma och kvalitetssäkrade processer för ett antal av de viktigaste HR-områdena. De utgör norm för hur förvaltningar och ibland bolag ska arbeta med samma processer ute i verksamheterna. HR-direktören är processägare och respektive process har en utsedd processledare. För processerna kompetensförsörjning och lönebildning finns processledare placerade inom kommunstyrelsens förvaltning.

Lokala processledare finns i verksamheterna och ingår i nätverk för att utveckla processerna.

Kommunfullmäktige beslutade 2014-02-06 §9 att utförande verksamheter (personalstrategiska funktioner), enligt stadsledningskontorets tjänsteutlåtande skulle överflyttas till nämnden för Intraservice. Överföringen som totalt omfattade 26 HR-tjänster verkställdes i maj 2014. Del av dessa tjänster omfattade processledning inom omställning, rehabilitering, löneadministration, bemanning och rekrytering. Numera ingår även praktik samt arbetsmiljö och hälsa.

Processledning för omställning finns på stadsledningskontoret sedan augusti 2020 i och med kommunstyrelsens beslut 2019-06-19 § 547, där stadsledningskontoret fick i uppdrag att införa en central samordnande funktion vid omplacering och omställning med start 2020.

Processledarens främsta uppgifter är att utveckla, upprätthålla kommungemensamma gemensamma arbetssätt och ge stöd vid tillämpningen. Samverkan med representanter från berörda förvaltningar och ibland bolag samt tjänsteansvariga och systemförvaltare från Intraservice så att stadens IT-verktyg stödjer processerna är väsentligt för att kontinuerligt utveckla processen. KommunikERING sker bland annat genom visualisering av stadens gemensamma HR-processer.

Ansvar för tillämpning och utförande enligt de gemensamma HR-processerna ligger alltid på respektive nämnd respektive bolagsstyrelse.

År 2016 utvärderades de upplevda effekterna av den genomförda omorganisationen 2014 (Rapport - Utvärdering av omorganisationer mellan Område HR Stadsledningskontoret och Intraservice HR, dnr 1116/16). Konsulterna som tog fram rapporten rekommenderade staden bland annat att utveckla vision, målbild och riktning för HR samt att förbättra, tydliggöra och utveckla styrning, uppdrag och organisation.

I utvärderingsrapporten från år 2016 noterades en tydlig avsaknad av målbild och riktning för HR-frågorna på 5-10 års sikt. Kommunfullmäktige har därefter, 2019-05-23 §25, antagit Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019-2023 som innehåller mål och strategier som syftar till att stärka Göteborgs Stads förmåga att attrahera, utveckla och behålla medarbetare.

Som en del i att förbättra ledning och styrning samt tydliggöra roller har HR-direktören den senaste tiden varit sammankallade och lett möten med alla processledare inom både stadsledningskontoret och Intraservice. Detta har i sin tur gett upphov till nya risker med att chefer på stadsledningskontoret kan hamna i en situation med arbetsledning av personal på Intraservice.

I ärendet år 2014 med överföring av personalstrategiska funktioner till nämnden för Intraservice angavs en tänkbar utveckling för en intern serviceorganisation inom HR att utveckla olika typer av tjänster till övriga förvaltningar och bolag.

I nämnden för Intraservice budget de senaste åren eller bland nämndens handlingar noteras ingen skillnad i styrningen mellan HR-uppgifter finansierade av kommunbidrag eller finansierade av i enlighet med riktlinjerna för styrning av kommungemensamma interna tjänster.

Nämnden för Intraservice har idag kommunbidrag för processledning inom omställning, rehabilitering, löneadministration, bemanning och rekrytering.

Ur nämnden för Intraservice budget år 2017:

Verksamhet	2017, mnkr
Pensionsenheten	6,5
HR Processer	5,1
HR Karriärcenter	5,7
HR Center för ledarutveckling	0,4
Verksamhetsutveckling & projekt	0,9
Summa	18,6

Nämnden för Intraservice ska enligt tjänsteplan 2020 för kommungemensamma interna tjänster fakturera 114 mnkr för vidmakthållande av HR-tjänster. Enligt Göteborgs Stads regler för kommungemensamma interna tjänster ska nämnden för Intraservice bland annat leverera stöd i arbetet med omställning, rehabilitering, löneadministration, bemanning och rekrytering. Med att leverera stöd i arbetet avses att utveckla processen, stödja staden i arbetssätt, utbilda, informera och följa upp processen och IT-stöd samt samordna nätverk med representanter från staden.

Kommunbidrag	Kommungemensamma interna tjänster
Processledning inom omställning, rehabilitering, löneadministration, bemanning och rekrytering	Stöd i arbetet med omställning, rehabilitering, löneadministration, bemanning och rekrytering. Med att leverera stöd i arbetet avses att utveckla processen, stödja staden i arbetssätt, utbilda, informera och följa upp processen och IT-stöd samt samordna nätverk med representanter från staden.
Karriärcenter	Stöd i arbetet med karriärplanering och karriärutveckling. Genomför coaching, karriärplanering för medarbetare och chefer. Utbilda i coachande förhållningssätt. Tjänsten stödjer medarbetare inom staden som vill utvecklas inom sitt nuvarande jobb eller förbereda sig för nytt yrke. Tjänsten stödjer chefer att utvecklas i sitt ledarskap.
Pensionsenheten	Stöd i arbetet med pensionsadministration. Utbilda, informera, administration. Ge underlag till finans på stadsledningskontoret för stadens pensionsavsättning. Samordna nätverk med representanter från staden. Tjänsten skapar förutsättningar för staden att säkerställa kvalitén på de anställdas tjänstepension. Att säkerställa att stadens anställda får information om förmånen tjänstepension.

Stadsledningskontoret noterar en otydlighet gällande styrning och finansiering av uppdragen utifrån kommunbidrag och utifrån tjänsterna i enlighet med regler för kommungemensamma interna tjänster.

Remissvar

Nämnd	Beslut	Yttrande
Nämnden för Intraservice	Tillstyrker	Stadsledningskontoret och Intraservice föreslås få i uppdrag att gemensamt ta fram ett förtydligande av roller och ansvar samt struktur för beslut, samverkan och kommunikation. I uppdrag ingår även att definiera hur styrning, samordning och uppföljning av stadens HR-system ska ske. Intraservice förordar inte verksamhetsövergång personal från Intraservice motsvarande två årsarbetare eftersom anställda medarbetare idag har en specialistkompetens inom respektive samt att arbetsuppgifterna som härrör till processledarrollen är en mindre del av det totala uppdraget som utvecklingsledare.
Stadsdelsnämnden Centrum	Tillstyrker	Förvaltningen utgår ifrån att stadsdelarna fortsätter att få det stöd

Nämnd	Beslut	Yttrande
		som behövs inom HR-processerna oberoende av organisatorisk tillhörighet.
Stadsdelsnämnden Majorna-Linné	Tillstyrker	Lämpligt att tydliggöra finansieringen av Intraservice verksamhet kring HR-processerna, som i dagsläget är finansierade både i form av kommunbidrag och genom kommungemensamma interna tjänster.
Stadsdelsnämnden Västra Göteborg	Tillstyrker	Viktigt att tydliggöra stöd från Intraservice. Nya nämnder, behov av differentierat stöd. Förutsätter att förändring blir kostnadsneutral för förvaltningarna
Stadsdelsnämnden Västra Hisingen	Tillstyrker	Förvaltningens tillstyrker stadsledningskontorets förslag att alla HR-processledare ska vara organiserade och placerade på stadsledningskontoret. Detta för att öka förutsättningarna att leda, styra och samordna stadens övergripande arbetsgivarpolitik.
Grundskolenämnden	Tillstyrker	Viktigt hur stödet utformas via Intraservice. Förutsätter att förändringen blir kostnadsneutral.
Förskolenämnden	Tillstyrker	Förutsätter att förändringen blir kostnadsneutral. Det krävs en tydlig gränsdragning mellan SLK:s procesledares uppdrag och Intraservice uppdrag då skiljelinjen mellan processledarens roll att stödja, följa upp och samordna nätverk ligger nära Intraservice uppdrag att informera och utbilda. De nätverk som i nuläget är kopplade till processerna är viktiga forum för staden förvaltningar och bolag att påverka och ta gemensamt ansvar för utveckling av HR-processerna. Det är av vikt att säkerställa att en motsvarande process kommer att inrättas vid en överföring av processägandet till stadsledningskontoret. Ett förtydligande av hur en motsvarande process som finns idag avseende förvaltningarnas och bolagens möjligheter till påverkan och utveckling av HR-processerna önskas.

Stadsledningskontorets bedömning

För att öka förutsättningarna för stadsledningskontoret att leda, styra och samordna stadens övergripande arbetsgivarpolitik bedöms att HR-processledarna ska vara organiserade och placerade på stadsledningskontoret. Därtill hanteras även avsaknaden av en strategisk motpart på stadsledningskontoret, som uppmärksammades i utvärderingsrapporten från år 2016. Stadsledningskontoret uppskattar att uppgifterna för HR-processledare på Intraservice som idag är fördelade på flera personer motsvarar två heltidstjänster.

En bra tillämpning av HR-processer förutsätter även fortsättningsvis stöd i form av information, utbildning och IT-verktyg från Intraservice.

Nämnden för Intraservice föreslår att stadsledningskontoret och Intraservice får i uppdrag att gemensamt ta fram ett förtydligande av roller och ansvar samt struktur för beslut, samverkan och kommunikation. Stadsledningskontoret bedömer att stadsledningskontoret och Intraservice redan har detta uppdrag.

Stadsledningskontoret gör också bedömningen att det kan vara lämpligt att tydliggöra finansieringen av Intraservice verksamhet kring HR-processerna, som i dagsläget är finansierade både i form av kommunbidrag och genom kommungemensamma interna tjänster.

Stadsledningskontoret ser tydliga kopplingar mellan detta ärende och ärendet kring organisation och styr-, finansierings- och samordningsmodell för framtida digitaliseringsbehov och planerar för att säkerställa att dessa ärenden harmonierar med varandra.

Underlag för ekonomiska konsekvenser planerar stadsledningskontoret återkomma med i samband med budgetarbetet inför 2022.

Jonas Kinnander

Eva Hessman

Direktör Ärende och utredning

Stadsdirektör



Redovisning av uppdrag att ta fram ett organisationsförslag till hur en centralt samordnande funktion vid omplacering och omställning kan införas

§ 547, 0922/18

Beslut

Enligt stadsledningskontorets förslag:

1. Stadsledningskontoret får i uppdrag att införa en central samordnande funktion vid omplacering och omställning med start 2020.
2. Finansiering av den samordnade funktionen ska fördelas enligt principen om 50 procent från Stadsledningskontoret och 50 procent från samtliga nämnder. Detta får hanteras i ordinarie budgetprocess.
3. Stadsledningskontoret får i uppdrag att se över den organisatoriska placeringen och samordningen av samtliga gemensamma HR-processer med förtydligande av de olika rollerna som idag finns vid såväl Stadsledningskontoret som Intraservice
4. Stadsledningskontoret ges i uppdrag att i samverkan och dialog med fackliga representanter finna samsyn i hur ett omställningsstöd vid arbetsbrist ska hanteras.

Tidigare behandling

Bordlagt den 12 juni 2019, § 487.

Handlingar

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande den 16 maj 2019.

Yrkande från S, D, V, MP, M, L och C samt särskilt yttrande från KD den 14 juni 2019.

Protokollsanteckning

Elisabet Lann (KD) antecknar som yttrande en skrivelse från den 14 juni 2019.

Dag för justering

2019-06-24



Vid protokollet

Sekreterare

Mathias Sköld

Ordförande

Axel Josefson

Justerande

Daniel Bernmar



Återrapportering av kommunstyrelsens uppdrag att se över organisation och samordning av samtliga HR-processer

§ 803, 1224/19

Beslut

Enligt yrkande från V, MP och S:

Kommunstyrelsen remitterar utan eget ställningstagande stadsledningskontorets tjänsteutlåtande gällande HR-processerna till nämnden för intraservice, fyra stadsdelsnämnder, grundskolenämnden samt förskolenämnden.

Tidigare behandling

Bordlagt den 16 september 2020, § 738.

Handlingar

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande den 25 augusti 2020.

Yrkande från V, MP och S den 11 september 2020.

Protokollsutdrag skickas till

Remissinstanser genom stadsledningskontoret

Dag för justering

2020-10-04

Vid protokollet

Sekreterare

Mathias Sköld

Ordförande

Axel Josefson

Justerande

Daniel Bernmar



Svar på remiss - Organisation och samordning av samtliga HR-processer

§ 175, 0337/20

Beslut

I nämnden för Intraservice

1. Förslaget om att processledarrollen inom verksamhetsområde HR överförs till kommunstyrelsen tillstyrks.
2. Stadsledningskontoret och Intraservice föreslås få i uppdrag att gemensamt ta fram ett förtydligande av roller och ansvar samt struktur för beslut, samverkan och kommunikation. I uppdrag ingår även att definiera hur styrning, samordning och uppföljning av stadens HR-system ska ske.
3. Paragrafen betraktas som omedelbart justeras.

Protokollsutdrag skickas till

Stadsledningskontoret

Dag för justering

2020-11-26

Vid protokollet

Sekreterare

Tilde Lövgren

Ordförande

Monika Beiring (M)

Justerande

Nicklas Ramhöj Holtryd (V)

**Tjänsteutlåtande**

Utfärdat 2020-11-09

Diarienummer 0337/20

Handläggare: Kristina Högström

Telefon: 031-367 80 93

E-post: kristina.hogstrom@intraservice.goteborg.se

Svar på remiss - Organisation och samordning av samtliga HR-processer

Förslag till beslut

I nämnden för Intraservice

1. Förslaget om att processledarrollen inom verksamhetsområde HR överförs till kommunstyrelsen tillstyrks.
2. Stadsledningskontoret och Intraservice föreslås få i uppdrag att gemensamt ta fram ett förtydligande av roller och ansvar samt struktur för beslut, samverkan och kommunikation. I uppdraget ingår även att definiera hur styrning, samordning och uppföljning av stadens HR-processer ska ske.
3. Paragrafen betraktas som omedelbart justerad.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen gav stadsledningskontoret, 2019-06-19 §547, i uppdrag att se över den organisatoriska placeringen och samordningen av samtliga gemensamma HR-processer med förtydligande av de olika rollerna som idag finns vid såväl stadsledningskontoret som Intraservice. Stadsledningskontorets förslag, att den processledning som finns hos nämnden för Intraservice överförs till kommunstyrelsen, remitteras till nämnden för Intraservice för yttrande senast 2020-11-30.

Intraservice ställer sig bakom Stadsledningskontorets förslag att den processledning som finns hos nämnden för Intraservice överförs till kommunstyrelsen. En sådan förändring kräver att Stadsledningskontoret i samarbete med Intraservice och övriga förvaltningar gemensamt definierar hur styrning, samordning och uppföljning av stadens HR-processer ska fungera vad avser beslut, samverkan och kommunikation. Det är Intraservice uppfattning att arbetsuppgifter så som råd och stöd till förvaltningar, utbildning, support samt uppdraget att initiera, bereda, utveckla de HR-tjänster som stödjer HR-processerna fortsatt ska vara en del av Intraservice uppdrag. Intraservice förordar inte en verksamhetsövergång av personal från Intraservice till Stadsledningskontoret motsvarande 2 årsarbetare.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Nämnden för Intraservice har nämndbidrag för processledning och fakturerar även ut kostnader för tjänster att utveckla och samordna HR-processerna till samtliga nämnder

och berörda bolag i staden. I stadsledningskontoret tjänsteutlåtande står det att om Stadsledningskontorets förslag till överföring av processledning från Intraservice till kommunstyrelsen genomförs, så kommer eventuella förändringar av kommunbidraget föreslås inför budgetarbetet inför 2022. Stadsledningskontoret skriver vidare att om en eventuell renodling av finansiering och styrning av uppgifterna kring HR-processerna innebär övergång till finansiering genom kommungemensamma interna tjänster, kommer även detta hanteras i kommande budgetarbete. Intraservice ställer sig bakom en renodlad finansiering av verksamhetsområde HR och att denna harmonierar med beslut om finansieringsmodell för de kommungemensamma tjänsterna.

Bedömning ur ekologisk dimension

Nämnden för Intraservice har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension

Bedömning ur social dimension

En överföring av processledningen kommer beröra personal som arbetar med processledning både inom stadsledningskontoret och Intraservice på det sätt att arbetsuppgifter som idag utförs på Intraservice inom rollen som processledare flyttas över.

Medarbetare i övriga förvaltningar och bolag kommer inte beröras under förutsättning att inte innehållet i, eller kvaliteten på tjänsterna ändras i samband med överföringen.

Samverkan

Samverkan har skett i den lokala samverkansgruppen för HR 2020-11-07.

Bilagor

1. Åtterrapporering av kommunstyrelsens uppdrag att se över organisation och samordning av samtliga HR-processer. Dnr Diarienummer 1224/19

Ärendet

Kommunstyrelsen har gett i uppdrag till stadsledningskontoret att se över den organisatoriska placeringen och samordningen av samtliga gemensamma HR-processer med förtydligande av de olika rollerna som idag finns vid såväl stadsledningskontoret som Intraservice. Stadsledningskontorets förslag, att den processledning som finns hos nämnden för Intraservice överförs till kommunstyrelsen, remitteras till nämnden för Intraservice för yttrande senast 2020-11-30.

Beskrivning av ärendet

Staden har tagit fram gemensamma och kvalitetssäkrade processer för ett antal av de viktigaste HR-områdena. De utgör norm för hur förvaltningar och ibland bolag ska arbeta med samma processer ute i verksamheterna. HR-direktören är processägare och respektive process har en utsedd processledare. För processerna kompetensförsörjning och lönebildning finns processledare placerade inom kommunstyrelsens förvaltning. Kommunfullmäktige beslutade 2014-02-06 §9 att utförande verksamheter (personalstrategiska funktioner), enligt stadsledningskontorets tjänsteutlåtande skulle överflyttas till nämnden för Intraservice. Överföringen som totalt omfattade 26 HR-tjänster verkställdes i maj 2014. Del av dessa tjänster omfattade processledning inom omställning, rehabilitering, löneadministration, bemanning och rekrytering. Numera ingår även praktik samt arbetsmiljö och hälsa.

Processledning för omställning finns på stadsledningskontoret sedan augusti 2020 i och med kommunstyrelsens beslut 2019-06-19 § 547, där stadsledningskontoret fick i uppdrag att införa en central samordnande funktion vid omplacering och omställning med start 2020.

Processledarens främsta uppgifter är att utveckla, upprätthålla gemensamma arbetsätt och ge stöd vid tillämpningen. Samverkan med representanter från berörda förvaltningar och ibland bolag samt tjänsteansvariga, systemförvaltare, HR-konsulter mfl från Intraservice så att stadens IT-verktyg stödjer processerna är väsentligt för att kontinuerligt utveckla processen. Ansvaret för tillämpning och utförande enligt de gemensamma HR-processerna ligger alltid på respektive nämnd respektive bolagsstyrelse. Nämnden för Intraservice har idag nämndbidrag för processledning inom omställning, rehabilitering, löneadministration, bemanning och rekrytering inkl praktik.

Den uppdelning som gjordes 2014 av stadens gemensamma HR-processer där några processledare placerades på Intraservice och några var kvar på Stadsledningskontoret har upplevts som otydlig. I dialogen som har förts med medarbetarna på Intraservice blir det tydligt att det historiskt inte har gjorts någon skillnad i vad som ingår i rollen att leda en process och vad en medarbetare utför för arbetsuppgifter inom ramen för sin befattning som utvecklingsledare. Det har skett en sammanblandning mellan det som är en process dvs det beslutade arbetsättet för staden och de tjänster som Intraservice levererar som stödjer processerna. Verksamhetsområde HR har i uppdrag att erbjuda stadens förvaltningar ett antal kommungemensamma tjänster. Flera av dessa är tjänster som stödjer stadens gemensamma HR-processer men det finns även ett antal tjänster där det inte finns en motsvarande process. Exempel på en tjänst med en beslutad HR-process är rehabiliteringsprocessen. Tjänsten Stöd i arbetet med rehabilitering skall stödja processens måluppfyllelse och innehåller processledning, it-stöd, stödjande verktyg och mallar, råd och stöd, utbildning i både process och it-stöd samt support kopplat till it-stödet.

Exempel på tjänster som inte har en beslutad HR-process är tjänsten Stöd i arbetet med förmåner samt tjänsten Stöd i arbetet med mänskliga rättigheter. I förmånstjänsten finns ett stödjande it-stöd i form av Förmånsportalen, vilken inkluderar systemförvaltning,

support samt en vidareutveckling av erbjudanden riktade till stadens medarbetare. Tjänsten stöd i arbetet med mänskliga rättigheter består av insatser i form av föreläsningar, workshops och andra stödjande verktyg.

För varje HR-process finns en processledare. Stadens förvaltningar har utsett lokala processledare som har haft ett särskilt ansvar för den aktuella processen i den egna förvaltningen. Processledaren har samlat de lokala processledarna regelbundet till processgruppsmöten för att följa upp processens kvalitet, omvärldsbevaka, ta in synpunkter och behov av utveckling av både process och it-stöd. Innan överflytten av processledare till Intraservice var det processledarens ansvar att beställa utveckling av it-stöden av Intraservice. Överflytten av processledare från SLK till Intraservice skedde under samma period som Intraservice uppdrag förändras och nuvarande styrmodell beslutades. I och med detta flyttade ansvaret för att samla in behov av utveckling av tjänster och ev it-stöd över till Intraservice. Processgrupperna som i dag leds av både processledare på SLK och Intraservice har fortsatt att ha liknande innehåll. Styrkan med detta har varit en kontinuerlig dialog med förvaltningarna om både process och stödjande tjänster från Intraservice. Förslag och behov av utveckling av processer eller tjänster har snabbt kunnat lyftas, beredas och stämmas av i processgrupperna. Nackdelen är att gamla synsätt om att processledaren beslutar och beställer önskemål om utveckling av Intraservice har levt kvar trots att det enligt nuvarande modell ska styras in och beredas i tjänsteforum och prioriteringsforum och ingå de beslutade tjänsteplanerna. En överflytt av processledare från Intraservice till Stadsledningskontoret riskerar att förstärka en arbetsledning där både beslutad styrning och ansvar i linjen sätts ur spel. Oavsett om processledarna utgår från stadsledningskontoret eller Intraservice behöver ansvar och mandat för processägaren och processledaren förtydligas. Lika så hur utveckling av processer förankras, beslutas, kommuniceras och följs upp. Intraservice ser gärna att stadsledningskontoret tar ett tydligt ägarskap för styrning, samordning och uppföljning av stadens HR-processer. Detta ägarskap behöver vara tydligt avskilt från Intraservice ansvar att utveckla, levererar, kommunicera och följa upp de kommungemensamma tjänsterna i enlighet med beslutad styrmodell.

Processerna och dess stödjande tjänster har en inbördes påverkan på varandra. Sker tex en förändring i lagstiftning som förändrar en process kommer it-stöd, utbildningar, support och andra stödjande verktyg behöva utvecklas i enlighet med detta. Önskemål om förändringar i processen kan möjliggöras med hjälp av digitalisering men kan också stjälpas om tekniken inte stödjer önskade arbetssätt. Med andra ord krävs även framledes ett nära samarbete mellan processledare, lokala processledare och medarbetare på Intraservice som ansvarar för de tjänster som Intraservice erbjuder. Dialogen och förankringen med stadens HR-chefer behöver även förstärkas då dessa ytterst ansvarar för förvaltningarnas efterlevnad av HR-processerna. Det saknas en tydlig koppling mellan processgruppernas arbete och HR-cheferna.

HR-processerna har en påverkan på varandra. Processen för rehabilitering har flera gemensamma nämnare med processen för arbetsmiljö och hälsa, då brister i arbetsmiljön kan leda till ökad sjukfrånvaro som i tur kan påverka arbetsmiljön för kollegorna på grund av ökad arbetsbelastning. Förslaget att samla processledarna för staden gemensamma HR-processer möjliggör en närmare koppling till stadens arbetsgivarpolitik och en sammanhållen styrning, samordning och uppföljning av efterlevnaden och effekten av processerna. Med en närhet till processägaren ökar förutsättningar för en helhetssyn som är nödvändig då processerna i stor grad/utsträckning påverkar varandra.

Intraservice anser att rollen som processledare innebär att;

- Processledaren föreslår mål för respektive process till processägaren.
- Processledaren ansvarar för att i samarbete med stadens förvaltningar, bolag och Intraservice styra, samordna och följa upp processerna.
- Processledaren ansvarar för att vidareutveckla processerna så att de är ändamålsenliga och bidrar till en hög måluppfyllelse och effektiva arbetssätt.
- Processledarna ansvarar gemensamt för att processerna stödjer de övergripande målen för stadens arbetsgivarpolitik, politiska mål samt program och planer.

Intraservice uppdrag är att säkerställa att tjänsterna stödjer processernas mål genom it-stöd som är effektiva och användarvänliga, utbildningar i process och it-stöd, att erbjuda råd och stöd inom respektive process samt att ge support i de fall det finns ett it-stöd som stödjer processen. I ett antal av tjänsterna ingår även handläggning tex inom den löneadministrativa tjänsten. Intraservice ansvarar för att leverera, utveckla och följa upp effekten av tjänsterna. Intraservice förordar inte verksamhetsövergång motsvarande två årsarbetare eftersom anställda medarbetare idag har en specialistkompetens inom respektive samt att arbetsuppgifterna som härrör till processledarrollen är en mindre del av det totala uppdraget som utvecklingsledare.

Förvaltningens/bolagets bedömning

Att flytta över processledarna på Intraservice till kommunstyrelsens förvaltning ökar förutsättningarna för helhetssyn och en sammanhållen styrning, samordning och uppföljning. Utöver en tydlighet i roller och ansvar krävs att det finns en beslutad struktur för samarbete mellan Stadsledningskontoret, Intraservice och stadens förvaltningar och bolag. Skillnaden mellan stadens HR-processer och de tjänster som Intraservice ansvarar för behöver vara tydlig och att beslutade styrmodell efterlevs.

Kristina Högström

Peter Söderström

Verksamhetschef HR

Förvaltningsdirektör



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2020-08-25

Diarienummer 1224/19

Handläggare

Stefan Granlund

Telefon: 031-368 04 85

E-post: stefan.granlund@stadshuset.goteborg.se

Återrapportering av kommunstyrelsens uppdrag att se över organisation och samordning av samtliga HR-processer

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

Kommunstyrelsen remitterar utan eget ställningstagande, stadsledningskontorets tjänsteutlåtande gällande HR-processerna till nämnden för Intraservice.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen gav stadsledningskontoret, 2019-06-19 §547, i uppdrag att se över den organisatoriska placeringen och samordningen av samtliga gemensamma HR-processer med förtydligande av de olika rollerna som idag finns vid såväl stadsledningskontoret som Intraservice. Stadsledningskontorets förslag, att den processledning som finns hos nämnden för Intraservice överförs till kommunstyrelsen, remitteras till nämnden för Intraservice för yttrande senast 2020-10-31.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Nämnden för Intraservice har nämndbidrag för processledning och fakturerar även ut kostnader för tjänster att utveckla och samordna HR-processerna till samtliga nämnder och berörda bolag i staden. Om processledning i enlighet med stadsledningskontorets förslag överförs från nämnden för Intraservice till kommunstyrelsen kommer eventuella förändringar av kommunbidrag föreslås i samband med budgetarbetet inför 2022. Om en eventuell renodling av finansiering och styrning av uppgifterna kring HR-processerna innebär övergång till finansiering genom kommungemensamma interna tjänster, kommer även detta hanteras i kommande budgetarbete.

Bedömning ur ekologisk dimension

Stadsledningskontoret inte har funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

En överföring av processledningen kommer beröra personal som arbetar med processledning både inom stadsledningskontoret och Intraservice.

Medarbetare i övriga förvaltningar och bolag kommer inte beröras under förutsättning att inte innehållet i, eller kvaliteten på tjänsterna ändras i samband med överföringen.

Bilaga

1. Kommunstyrelsens protokollsutdrag 2019-06-19 § 547

Ärendet

Kommunstyrelsen gav stadsledningskontoret, 2019-06-19 §547, i uppdrag att se över den organisatoriska placeringen och samordningen av samtliga gemensamma HR-processer med förtydligande av de olika rollerna som idag finns vid såväl Stadsledningskontoret som Intraservice. Stadsledningskontorets förslag att den processledning som finns hos nämnden för Intraservice överförs till kommunstyrelsen remitteras till nämnden för Intraservice för yttrande senast 2020-10-31.

Beskrivning av ärendet

Staden har tagit fram gemensamma och kvalitetssäkrade processer för ett antal av de viktigaste HR-områdena. De utgör norm för hur förvaltningar och ibland bolag ska arbeta med samma processer ute i verksamheterna. HR-direktören är processägare och respektive process har en utsedd processledare. För processerna kompetensförsörjning och lönebildning finns processledare placerade inom kommunstyrelsens förvaltning.

Lokala processledare finns i verksamheterna och ingår i nätverk för att utveckla processerna.

Kommunfullmäktige beslutade 2014-02-06 §9 att utförande verksamheter (personalstrategiska funktioner), enligt stadsledningskontorets tjänsteutlåtande skulle överflyttas till nämnden för Intraservice. Överföringen som totalt omfattade 26 HR-tjänster verkställdes i maj 2014. Del av dessa tjänster omfattade processledning inom omställning, rehabilitering, löneadministration, bemanning och rekrytering. Numera ingår även praktik samt arbetsmiljö och hälsa.

Processledning för omställning finns på stadsledningskontoret sedan augusti 2020 i och med kommunstyrelsens beslut 2019-06-19 § 547, där stadsledningskontoret fick i uppdrag att införa en central samordnande funktion vid omplacering och omställning med start 2020.

Processledarens främsta uppgifter är att utveckla, upprätthålla kammungemensamma gemensamma arbetssätt och ge stöd vid tillämpningen. Samverkan med representanter från berörda förvaltningar och ibland bolag samt tjänsteansvariga och systemförvaltare från Intraservice så att stadens IT-verktyg stödjer processerna är väsentligt för att kontinuerligt utveckla processen. KommunikERING sker bland annat genom visualisering av stadens gemensamma HR-processer.

Ansvar för tillämpning och utförande enligt de gemensamma HR-processerna ligger alltid på respektive nämnd respektive bolagsstyrelse.

År 2016 utvärderades de upplevda effekterna av den genomförda omorganisationen 2014 (Rapport - Utvärdering av omorganisationer mellan Område HR Stadsledningskontoret och Intraservice HR, dnr 1116/16). Konsulterna som tog fram rapporten rekommenderade staden bland annat att utveckla vision, målbild och riktning för HR samt att förbättra, tydliggöra och utveckla styrning, uppdrag och organisation.

I utvärderingsrapporten från år 2016 noterades en tydlig avsaknad av målbild och riktning för HR-frågorna på 5-10 års sikt. Kommunfullmäktige har därefter, 2019-05-23 §25, antagit Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019-2023 som innehåller mål och strategier som syftar till att stärka Göteborgs Stads förmåga att attrahera, utveckla och behålla medarbetare.

Som en del i att förbättra ledning och styrning samt tydliggöra roller har HR-direktören den senaste tiden varit sammankallade och lett möten med alla processledare inom både stadsledningskontoret och Intraservice. Detta har i sin tur gett upphov till nya risker med att chefer på stadsledningskontoret kan hamna i en situation med arbetsledning av personal på Intraservice.

I ärendet år 2014 med överföring av personalstrategiska funktioner till nämnden för Intraservice angavs en tänkbar utveckling för en intern serviceorganisation inom HR att utveckla olika typer av tjänster till övriga förvaltningar och bolag.

I nämnden för Intraservice budget de senaste åren eller bland nämndens handlingar noteras ingen skillnad i styrningen mellan HR-uppgifter finansierade av nämndbidrag eller finansierade av i enlighet med riktlinjerna för styrning av kommungemensamma interna tjänster.

Nämnden för Intraservice har idag nämndbidrag för processledning inom omställning, rehabilitering, löneadministration, bemanning och rekrytering.

Ur nämnden för Intraservice budget år 2017:

Verksamhet	2017, mnkr
Pensionsenheten	6,5
HR Processer	5,1
HR Karriärcenter	5,7
HR Center för ledarutveckling	0,4
Verksamhetsutveckling & projekt	0,9
Summa	18,6

Nämnden för Intraservice ska enligt tjänsteplan 2020 för kommungemensamma interna tjänster fakturera 114 mnkr för vidmakthållande av HR-tjänster. Enligt Göteborgs Stads regler för kommungemensamma interna tjänster ska nämnden för Intraservice bland annat leverera stöd i arbetet med omställning, rehabilitering, löneadministration, bemanning och rekrytering. Med att leverera stöd i arbetet avses att utveckla processen, stödja staden i arbetssätt, utbilda, informera och följa upp processen och IT-stöd samt samordna nätverk med representanter från staden.

Nämndbidrag	Kommungemensamma interna tjänster
Processledning inom omställning, rehabilitering, löneadministration, bemanning och rekrytering	Stöd i arbetet med omställning, rehabilitering, löneadministration, bemanning och rekrytering. Med att leverera stöd i arbetet avses att utveckla processen, stödja staden i arbetssätt, utbilda, informera och följa upp processen och IT-stöd samt samordna nätverk med representanter från staden.
Karriärcenter	Stöd i arbetet med karriärplanering och karriärutveckling. Genomför coaching, karriärplanering för medarbetare och chefer. Utbilda i coachande förhållningssätt. Tjänsten stödjer medarbetare inom staden som vill utvecklas inom sitt nuvarande jobb eller förbereda sig för nytt yrke. Tjänsten stödjer chefer att utvecklas i sitt ledarskap.
Pensionsenheten	Stöd i arbetet med pensionsadministration. Utbilda, informera, administration. Ge underlag till finans på stadsledningskontoret för stadens pensionsavsättning. Samordna nätverk med representanter från staden. Tjänsten skapar förutsättningar för staden att säkerställa kvalitén på de anställdas tjänstepension. Att säkerställa att stadens anställda får information om förmånen tjänstepension.

Stadsledningskontoret noterar en otydlighet gällande styrning och finansiering av uppdragen utifrån nämndbidrag och utifrån tjänsterna i enlighet med regler för kommungemensamma interna tjänster.

Stadsledningskontorets bedömning

För att öka förutsättningarna för stadsledningskontoret att leda, styra och samordna stadens övergripande arbetsgivarpolitik bedöms att HR-processledarna ska vara organiserade och placerade på stadsledningskontoret. Därtill hanteras även avsaknaden av en strategisk motpart på stadsledningskontoret, som uppmärksammades i utvärderingsrapporten från år 2016. Stadsledningskontoret uppskattar att uppgifterna för HR-processledare på Intraservice motsvarar två heltidstjänster.

En bra tillämpning av HR-processer förutsätter även fortsättningsvis stöd i form av information, utbildning och IT-verktyg från Intraservice.

Stadsledningskontoret gör också bedömningen att det kan vara lämpligt att tydliggöra finansieringen av Intraservice verksamhet kring HR-processerna, som i dagsläget är finansierade både i form av nämndbidrag och genom kommungemensamma interna tjänster.

Stadsledningskontoret ser tydliga kopplingar mellan detta ärende och ärendet kring organisation och styr-, finansierings- och samordningsmodell för framtida digitaliseringsbehov och planerar för att säkerställa att dessa ärenden harmonierar med varandra.

Tina Liljedahl-Scheel

Direktör HR

Eva Hessman

Stadsdirektör



§ 177

Svar på remiss: Organisation och samordning av samtliga HR-processer

diarienummer N134-0873/20

Beslut

1. Stadsdelsnämnden Centrum tillstyrker remissen från stadsledningskontoret om ny organisatorisk placering och samordning av HR-processerna på stadsledningskontoret och Intraservice.
2. Stadsdelsnämnden översänder stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande till Stadsledningskontoret som eget yttrande.

Sammanfattning

Stadsdelsnämnden har fått remiss från stadsledningskontoret om organisatorisk placering och samordning av HR-processerna på stadsledningskontoret och Intraservice. Remissvar ska vara insänt senast 2020-11-30.

Förvaltningen ser positivt på att HR-processerna samordnas på stadsledningskontoret eftersom det ger en ökad tydlighet när det gäller ledning, styrning och samordning av HR-arbetet och arbetsgivarpolitiken. Samarbetet mellan stadsledningskontoret och Intraservice blir även fortsättningsvis en viktig del så att IT-verktygen stödjer processerna.

Förvaltningen utgår ifrån att stadsdelarna fortsätter att få det stöd som behövs inom HR-processerna oberoende av organisatorisk tillhörighet.

Handlingar

Stadsdelsförvaltningen Centrums tjänsteutlåtande, 2020-11-03

Stadsledningskontoret, tjänsteutlåtande, 2020-08-25

Yrkande från V, MP och S angående återrapportering av kommunstyrelsens uppdrag att se över organisation och samordning av samtliga HR-processer.

Justering

Tisdag den 24 november 2020 Skånegatan 9A

Rätt utdraget intygar i tjänsten

Marie Wiberg Sernevall, sekreterare

Kent Vahlén (L), ordförande

Åsa Nilsen (FI), justerare



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2020-11-03

Diarienummer N 134-0873/20

Handläggare

Ingela Ersson

Telefon: 031-365 77 92

E-post: ingela.ersson@centrum.goteborg.se

Svar på remiss gällande Organisation och samordning av samtliga HR-processer

Förslag till beslut

1. Stadsdelsnämnden Centrum tillstyrker remissen från stadsledningskontoret om ny organisatorisk placering och samordning av HR-processerna på stadsledningskontoret och Intraservice.
2. Stadsdelsnämnden översänder stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande till Stadsledningskontoret som eget yttrande.

Sammanfattning

En remiss från stadsledningskontoret, avseende uppdrag att se över den organisatoriska placeringen och samordningen av HR-processerna på stadsledningskontoret och Intraservice, har inkommit till Centrum stadsdelsnämnd.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån detta perspektiv.

Bedömning ur ekologisk dimension

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån detta perspektiv.

Bedömning ur social dimension

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån detta perspektiv.

Samverkan

Information till FSG 2020-11-10.

Ärendet

Stadsdelsnämnden har fått remiss från stadsledningskontoret om organisatorisk placering och samordning av HR-processerna på stadsledningskontoret och Intraservice. Remissvar ska vara insänt senast 2020-11-30.

Beskrivning av ärendet

Staden har gemensamma och kvalitetssäkrade processer för de viktigaste HR-områdena. HR-direktören är processägare och respektive process har en utsedd processledare. Processledarnas främsta uppgift är att utveckla, upprätthålla och ge stöd i gemensamma arbetssätt och tillämpning.

2014 beslutade Kommunfullmäktige att utförande verksamheter skulle överflyttas till nämnden för Intraservice, vilket verkställdes i maj 2014.

2016 utvärderades effekterna av omorganisationen 2014. Där framkom att staden behövde utveckla vision, målbild och riktning för HR samt förbättra, tydliggöra och utveckla styrning, uppdrag och organisation. I syfte att öka förutsättningarna för stadsledningskontoret att leda, styra och samordna övergripande arbetsgivarpolitik bedöms nu att HR-processledarna ska vara organiserade och placerade på stadsledningskontoret.

Förvaltningens bedömning

Förvaltningen ser positivt på att HR-processerna samordnas på stadsledningskontoret eftersom det ger en ökad tydlighet när det gäller ledning, styrning och samordning av HR-arbetet och arbetsgivarpolitiken. Samarbetet mellan stadsledningskontoret och Intraservice blir även fortsättningsvis en viktig del så att IT-verktygen stödjer processerna.

Förvaltningen utgår ifrån att stadsdelarna fortsätter att få det stöd som behövs inom HR-processerna oberoende av organisatorisk tillhörighet.

Babbs Edberg

Lotta Milleskog

Stadsdelsdirektör

Chef för HR Kansli och Kommunikation



Utdrag ur Protokoll
Sammanträdesdatum
2020-11-26

Svar på remiss om organisation och samordning av samtliga HR-processer

§ 249, N135-0494/20

Stadsdelsnämnden har getts möjlighet att yttra sig över stadsledningskontorets förslag över den organisatoriska placeringen och samordningen av samtliga gemensamma HR-processer senast den 30 november 2020.

Beslut

1. Stadsdelsnämnden Majorna-Linné tillstyrker, med hänsynstagande till synpunkterna i förvaltningens tjänsteutlåtande, stadsledningskontorets förslag om organisation och samordning av samtliga HR-processer.
2. Stadsdelsnämnden Majorna-Linné översänder tjänsteutlåtandet som eget yttrande till kommunstyrelsen.

Handlingar

Tjänsteutlåtande, 2020-10-19

Bilaga 1: Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande 2020-08-25, Återrapportering av kommunstyrelsens uppdrag att se över organisation och samordning av samtliga HR-processer

Protokollsutdrag skickas till

Stadsledningskontoret, diarienummer 1224/19.

Dag för justering

2020-11-26

Vid protokollet

Sekreterare

Mathias Henriksson

Ordförande

Lena Olinder (M)

Justerande

Jennifer Merelaid Hankins (V)

Protokollsutdragets riktighet intygas av registrator Catrine Källström

Tjänsteutlåtande
Utfärdat 2020-10-19
N135-0494/20

Jon Gustafsson, Mariette Lindeberg-Öqvist
Telefon: 031-365 00 00
E-post: jon.gustafsson@majornalinne.goteborg.se

Svar på remiss om organisation och samordning av samtliga HR-processer

Förslag till beslut

1. Stadsdelsnämnden Majorna-Linné tillstyrker, med hänsynstagande till synpunkterna i förvaltningens tjänsteutlåtande, stadsledningskontorets förslag om organisation och samordning av samtliga HR-processer.
2. Stadsdelsnämnden Majorna-Linné översänder tjänsteutlåtandet som eget yttrande till kommunstyrelsen.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har gett stadsledningskontoret i uppdrag att se över den organisatoriska placeringen och samordningen av samtliga gemensamma HR-processer med förtydligande av de olika rollerna som idag finns vid såväl stadsledningskontoret som Intraservice.

Genom den föreslagna förändringen, att processledningen överförs från nämnd för Intraservice till kommunstyrelsen, finns goda möjligheter att förbättra och utveckla Göteborgs Stads HR-processer. Förvaltningens förutsättningar och förmåga att bedriva och tillämpa en tydlig arbetsgivarpolitik förstärks därmed genom föreslagen förändring. En bra tillämpning av HR-processer förutsätter även fortsättningsvis stöd i form av information, utbildning och IT-verktyg från Intraservice. Med bakgrund av detta föreslår förvaltningen att nämnden tillstyrker stadsledningskontorets förslag.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Nämnden för Intraservice har nämndbidrag för processledning och fakturerar även ut kostnader för tjänster att utveckla och samordna HR-processerna till samtliga nämnder och berörda bolag i staden. Om processledning i enlighet med stadsledningskontorets förslag överförs från nämnden för Intraservice till kommunstyrelsen kommer eventuella förändringar av kommunbidrag föreslås i samband med budgetarbetet inför 2022.

Om en eventuell renodling av finansiering och styrning av uppgifterna kring HR-processerna innebär övergång till finansiering genom kommungemensamma interna tjänster, kommer även detta hanteras i kommande budgetarbete.

Bedömning ur ekologisk dimension

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Syftet med kommunstyrelsens uppdrag är att omhänderta de rekommendationer som framkom i utvärderingen av omorganisationer mellan Område HR Stadsledningskontoret och Intraservice HR (dnr 1116/16). Rekommendationerna innebar att utveckla vision, målbild och riktning för HR samt att förbättra, tydliggöra och utveckla styrning, uppdrag och organisation.

En överföring av processledningen kommer direkt beröra de medarbetare som för närvarande arbetar med processledning både inom stadsledningskontoret och Intraservice.

Samverkan

Information i förvaltningens övergripande samverkansgrupp den 18 november 2020.

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen (stadsledningskontoret) dnr 1224/19.

Bilagor

1. Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande 2020-08-25, Åtterrapporering av kommunstyrelsens uppdrag att se över organisation och samordning av samtliga HR-processer

Ärendet

Kommunstyrelsen har gett stadsledningskontoret i uppdrag att se över den organisatoriska placeringen och samordningen av samtliga gemensamma HR-processer med förtydligande av de olika rollerna som idag finns vid såväl stadsledningskontoret som Intraservice. Stadsdelsnämnden Majorna-Linné har getts möjlighet att yttra sig över stadsledningskontorets förslag senast den 30 november 2020.

Beskrivning av ärendet

Staden har tagit fram gemensamma och kvalitetssäkrade processer för ett antal av de viktigaste HR-områdena. De utgör norm för hur förvaltningar och ibland bolag ska arbeta med samma processer ute i verksamheterna. HR-direktören är processägare och respektive process har en utsedd processledare. För processerna kompetensförsörjning och lönebildning finns processledare placerade inom kommunstyrelsens förvaltning. Lokala processledare finns i verksamheterna och ingår i nätverk för att utveckla processerna.

Kommunfullmäktige beslutade den 6 februari 2014 §9 att utförande verksamheter (personalstrategiska funktioner), enligt stadsledningskontorets tjänsteutlåtande skulle överflyttas till nämnden för Intraservice. Överföringen som totalt omfattade 26 HR-tjänster verkställdes i maj 2014. Del av dessa tjänster omfattade processledning inom omställning, rehabilitering, löneadministration, bemanning och rekrytering. Numera ingår även praktik samt arbetsmiljö och hälsa.

Processledning för omställning finns på stadsledningskontoret sedan augusti 2020 i och med kommunstyrelsens beslut den 19 juni 2019 §547, där stadsledningskontoret fick i uppdrag att införa en central samordnande funktion vid omplacering och omställning med start 2020. Processledarens främsta uppgifter är att utveckla, upprätthålla kommungemensamma gemensamma arbetssätt och ge stöd vid tillämpningen. Samverkan med representanter från berörda förvaltningar och ibland bolag samt tjänsteansvariga och systemförvaltare från Intraservice så att stadens IT-verktyg stödjer processerna är väsentligt för att kontinuerligt utveckla processen. KommunikERING sker bland annat genom visualisering av stadens gemensamma HR-processer. Ansvaret för tillämpning och utförande enligt de gemensamma HR-processerna ligger alltid på respektive nämnd respektive bolagsstyrelse.

År 2016 utvärderades de upplevda effekterna av den genomförda omorganisationen 2014 (Rapport - Utvärdering av omorganisationer mellan Område HR Stadsledningskontoret och Intraservice HR, dnr 1116/16). Konsulterna som tog fram rapporten rekommenderade staden bland annat att utveckla vision, målbild och riktning för HR samt att förbättra, tydliggöra och utveckla styrning, uppdrag och organisation. I utvärderingsrapporten från noterades en tydlig avsaknad av målbild och riktning för HR-frågorna på 5–10 års sikt. Kommunfullmäktige har därefter den 23 maj 2019 §25 antagit Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019–2023 som innehåller mål och strategier som syftar till att stärka Göteborgs Stads förmåga att attrahera, utveckla och behålla medarbetare.

Som en del i att förbättra ledning och styrning samt tydliggöra roller har HR-direktören den senaste tiden varit sammankallade och lett möten med alla processledare inom både stadsledningskontoret och Intraservice. Detta har i sin tur gett upphov till nya risker med

att chefer på stadsledningskontoret kan hamna i en situation med arbetsledning av personal på Intraservice.

I ärendet år 2014 med överföring av personalstrategiska funktioner till nämnden för Intraservice angavs en tänkbar utveckling för en intern serviceorganisation inom HR att utveckla olika typer av tjänster till övriga förvaltningar och bolag.

I nämnden för Intraservice budget de senaste åren eller bland nämndens handlingar noteras ingen skillnad i styrningen mellan HR-uppgifter finansierade av nämndbidrag eller finansierade av i enlighet med riktlinjerna för styrning av kommungemensamma interna tjänster. Nämnden för Intraservice har idag nämndbidrag för processledning inom omställning, rehabilitering, löneadministration, bemanning och rekrytering. Ur nämnden för Intraservice budget år 2017:

Verksamhet	2017, mnkr
Pensionsenheten	6,5
HR Processer	5,1
HR Karriärcenter	5,7
HR Center för ledarutveckling	0,4
Verksamhetsutveckling & projekt	0,9
Summa	18,6

Nämnden för Intraservice ska enligt tjänsteplan 2020 för kommungemensamma interna tjänster fakturera 114 mnkr för vidmakthållande av HR-tjänster. Enligt Göteborgs Stads regler för kommungemensamma interna tjänster ska nämnden för Intraservice bland annat leverera stöd i arbetet med omställning, rehabilitering, löneadministration, bemanning och rekrytering. Med att leverera stöd i arbetet avses att utveckla processen, stödja staden i arbetssätt, utbilda, informera och följa upp processen och IT-stöd samt samordna nätverk med representanter från staden.

Nämndbidrag	Kommungemensamma interna tjänster
Processledning inom omställning, rehabilitering, löneadministration, bemanning och rekrytering	Stöd i arbetet med omställning, rehabilitering, löneadministration, bemanning och rekrytering. Med att leverera stöd i arbetet avses att utveckla processen, stödja staden i arbetssätt, utbilda, informera och följa upp processen och IT-stöd samt samordna nätverk med representanter från staden.
Karriärcenter	Stöd i arbetet med karriärplanering och karriärutveckling. Genomför coaching, karriärplanering för medarbetare och chefer. Utbilda i coachande förhållningssätt. Tjänsten stödjer medarbetare inom staden som vill utvecklas inom sitt nuvarande jobb eller förbereda sig för nytt yrke. Tjänsten stödjer chefer att utvecklas i sitt ledarskap.
Pensionsenheten	Stöd i arbetet med pensionsadministration. Utbilda, informera, administration. Ge underlag till finans på stadsledningskontoret för stadens pensionsavsättning. Samordna nätverk med representanter från staden. Tjänsten skapar förutsättningar för staden att säkerställa kvalitén på de anställdas tjänstepension. Att säkerställa att stadens anställda får information om förmånen tjänstepension.

Stadsledningskontoret noterar en otydlighet gällande styrning och finansiering av uppdragen utifrån nämndbidrag och utifrån tjänsterna i enlighet med regler för kommungemensamma interna tjänster

Förvaltningens bedömning

För att öka förutsättningarna för stadsledningskontoret att leda, styra och samordna stadens övergripande arbetsgivarpolitik bedöms att HR-processledarna ska vara organiserade och placerade på stadsledningskontoret. Därtill hanteras även avsaknaden av en strategisk motpart på stadsledningskontoret, som uppmärksammades i utvärderingsrapporten från år 2016. Stadsledningskontoret uppskattar att uppgifterna för HR-processledare på Intraservice motsvarar två heltidstjänster.

Stadsledningskontoret gör bedömningen att det kan vara lämpligt att tydliggöra finansieringen av Intraservice verksamhet kring HR-processerna, som i dagsläget är finansierade både i form av nämndbidrag och genom kommungemensamma interna tjänster. Detta ställer sig förvaltningen bakom då det stärker den ekonomiska styrningen samt bidrar till en ökad tydlighet.

Stadsledningskontoret ser tydliga kopplingar mellan detta ärende och ärendet kring organisation och styr-, finansierings- och samordningsmodell för framtida digitaliseringsbehov och planerar för att säkerställa att dessa ärenden harmonierar med varandra. Förvaltningen delar stadsledningskontorets synsätt och ser att framtida digitaliseringsbehov gällande personal- och lönesystem är väsentliga att omhänderta. På så sätt kan systemen göras mer användarvänliga och tillgängliga för såväl arbetsgivaren som medarbetarna. Den pågående förstudien HR-svit som Intraservice genomför i syfte att se över framtida behov av digitala HR-stöd anses även som en viktig del i det här arbetet.

Genom den föreslagna förändringen, att processledningen överförs från nämnd för Intraservice till kommunstyrelsen, finns goda möjligheter att förbättra och utveckla Göteborgs stads HR-processer. Förvaltningens förutsättningar och förmåga att bedriva och tillämpa en tydlig arbetsgivarpolitik förstärks därmed genom föreslagen förändring.

En bra tillämpning av HR-processer förutsätter även fortsättningsvis stöd i form av information, utbildning och IT-verktyg från Intraservice.

Med bakgrund av detta är förvaltningens bedömning att stadsledningskontorets förslag ska tillstyrkas.

Babbs Edberg

Mariette Lindeberg-Öqvist

Tf. Stadsdelsdirektör

HR-Chef



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2020-08-25

Diarienummer 1224/19

Handläggare

Stefan Granlund

Telefon: 031-368 04 85

E-post: stefan.granlund@stadshuset.goteborg.se

Återrapportering av kommunstyrelsens uppdrag att se över organisation och samordning av samtliga HR-processer

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

Kommunstyrelsen remitterar utan eget ställningstagande, stadsledningskontorets tjänsteutlåtande gällande HR-processerna till nämnden för Intraservice.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen gav stadsledningskontoret, 2019-06-19 §547, i uppdrag att se över den organisatoriska placeringen och samordningen av samtliga gemensamma HR-processer med förtydligande av de olika rollerna som idag finns vid såväl stadsledningskontoret som Intraservice. Stadsledningskontorets förslag, att den processledning som finns hos nämnden för Intraservice överförs till kommunstyrelsen, remitteras till nämnden för Intraservice för yttrande senast 2020-10-31.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Nämnden för Intraservice har nämndbidrag för processledning och fakturerar även ut kostnader för tjänster att utveckla och samordna HR-processerna till samtliga nämnder och berörda bolag i staden. Om processledning i enlighet med stadsledningskontorets förslag överförs från nämnden för Intraservice till kommunstyrelsen kommer eventuella förändringar av kommunbidrag föreslås i samband med budgetarbetet inför 2022. Om en eventuell renodling av finansiering och styrning av uppgifterna kring HR-processerna innebär övergång till finansiering genom kommungemensamma interna tjänster, kommer även detta hanteras i kommande budgetarbete.

Bedömning ur ekologisk dimension

Stadsledningskontoret inte har funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

En överföring av processledningen kommer beröra personal som arbetar med processledning både inom stadsledningskontoret och Intraservice.

Medarbetare i övriga förvaltningar och bolag kommer inte beröras under förutsättning att inte innehållet i, eller kvaliteten på tjänsterna ändras i samband med överföringen.

Bilaga

1. Kommunstyrelsens protokollsutdrag 2019-06-19 § 547

Ärendet

Kommunstyrelsen gav stadsledningskontoret, 2019-06-19 §547, i uppdrag att se över den organisatoriska placeringen och samordningen av samtliga gemensamma HR-processer med förtydligande av de olika rollerna som idag finns vid såväl Stadsledningskontoret som Intraservice. Stadsledningskontorets förslag att den processledning som finns hos nämnden för Intraservice överförs till kommunstyrelsen remitteras till nämnden för Intraservice för yttrande senast 2020-10-31.

Beskrivning av ärendet

Staden har tagit fram gemensamma och kvalitetssäkrade processer för ett antal av de viktigaste HR-områdena. De utgör norm för hur förvaltningar och ibland bolag ska arbeta med samma processer ute i verksamheterna. HR-direktören är processägare och respektive process har en utsedd processledare. För processerna kompetensförsörjning och lönebildning finns processledare placerade inom kommunstyrelsens förvaltning.

Lokala processledare finns i verksamheterna och ingår i nätverk för att utveckla processerna.

Kommunfullmäktige beslutade 2014-02-06 §9 att utförande verksamheter (personalstrategiska funktioner), enligt stadsledningskontorets tjänsteutlåtande skulle överflyttas till nämnden för Intraservice. Överföringen som totalt omfattade 26 HR-tjänster verkställdes i maj 2014. Del av dessa tjänster omfattade processledning inom omställning, rehabilitering, löneadministration, bemanning och rekrytering. Numera ingår även praktik samt arbetsmiljö och hälsa.

Processledning för omställning finns på stadsledningskontoret sedan augusti 2020 i och med kommunstyrelsens beslut 2019-06-19 § 547, där stadsledningskontoret fick i uppdrag att införa en central samordnande funktion vid omplacering och omställning med start 2020.

Processledarens främsta uppgifter är att utveckla, upprätthålla kommungemensamma gemensamma arbetssätt och ge stöd vid tillämpningen. Samverkan med representanter från berörda förvaltningar och ibland bolag samt tjänsteansvariga och systemförvaltare från Intraservice så att stadens IT-verktyg stödjer processerna är väsentligt för att kontinuerligt utveckla processen. KommunikERING sker bland annat genom visualisering av stadens gemensamma HR-processer.

Ansvar för tillämpning och utförande enligt de gemensamma HR-processerna ligger alltid på respektive nämnd respektive bolagsstyrelse.

År 2016 utvärderades de upplevda effekterna av den genomförda omorganisationen 2014 (Rapport - Utvärdering av omorganisationer mellan Område HR Stadsledningskontoret och Intraservice HR, dnr 1116/16). Konsulterna som tog fram rapporten rekommenderade staden bland annat att utveckla vision, målbild och riktning för HR samt att förbättra, tydliggöra och utveckla styrning, uppdrag och organisation.

I utvärderingsrapporten från år 2016 noterades en tydlig avsaknad av målbild och riktning för HR-frågorna på 5-10 års sikt. Kommunfullmäktige har därefter, 2019-05-23 §25, antagit Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019-2023 som innehåller mål och strategier som syftar till att stärka Göteborgs Stads förmåga att attrahera, utveckla och behålla medarbetare.

Som en del i att förbättra ledning och styrning samt tydliggöra roller har HR-direktören den senaste tiden varit sammankallade och lett möten med alla processledare inom både stadsledningskontoret och Intraservice. Detta har i sin tur gett upphov till nya risker med att chefer på stadsledningskontoret kan hamna i en situation med arbetsledning av personal på Intraservice.

I ärendet år 2014 med överföring av personalstrategiska funktioner till nämnden för Intraservice angavs en tänkbar utveckling för en intern serviceorganisation inom HR att utveckla olika typer av tjänster till övriga förvaltningar och bolag.

I nämnden för Intraservice budget de senaste åren eller bland nämndens handlingar noteras ingen skillnad i styrningen mellan HR-uppgifter finansierade av nämndbidrag eller finansierade av i enlighet med riktlinjerna för styrning av kommungemensamma interna tjänster.

Nämnden för Intraservice har idag nämndbidrag för processledning inom omställning, rehabilitering, löneadministration, bemanning och rekrytering.

Ur nämnden för Intraservice budget år 2017:

Verksamhet	2017, mnkr
Pensionsenheten	6,5
HR Processer	5,1
HR Karriärcenter	5,7
HR Center för ledarutveckling	0,4
Verksamhetsutveckling & projekt	0,9
Summa	18,6

Nämnden för Intraservice ska enligt tjänsteplan 2020 för kommungemensamma interna tjänster fakturera 114 mnkr för vidmakthållande av HR-tjänster. Enligt Göteborgs Stads regler för kommungemensamma interna tjänster ska nämnden för Intraservice bland annat leverera stöd i arbetet med omställning, rehabilitering, löneadministration, bemanning och rekrytering. Med att leverera stöd i arbetet avses att utveckla processen, stödja staden i arbetssätt, utbilda, informera och följa upp processen och IT-stöd samt samordna nätverk med representanter från staden.

Nämndbidrag	Kommungemensamma interna tjänster
Processledning inom omställning, rehabilitering, löneadministration, bemanning och rekrytering	Stöd i arbetet med omställning, rehabilitering, löneadministration, bemanning och rekrytering. Med att leverera stöd i arbetet avses att utveckla processen, stödja staden i arbetssätt, utbilda, informera och följa upp processen och IT-stöd samt samordna nätverk med representanter från staden.
Karriärcenter	Stöd i arbetet med karriärplanering och karriärutveckling. Genomför coaching, karriärplanering för medarbetare och chefer. Utbilda i coachande förhållningssätt. Tjänsten stödjer medarbetare inom staden som vill utvecklas inom sitt nuvarande jobb eller förbereda sig för nytt yrke. Tjänsten stödjer chefer att utvecklas i sitt ledarskap.
Pensionsenheten	Stöd i arbetet med pensionsadministration. Utbilda, informera, administration. Ge underlag till finans på stadsledningskontoret för stadens pensionsavsättning. Samordna nätverk med representanter från staden. Tjänsten skapar förutsättningar för staden att säkerställa kvalitén på de anställdas tjänstepension. Att säkerställa att stadens anställda får information om förmånen tjänstepension.

Stadsledningskontoret noterar en otydlighet gällande styrning och finansiering av uppdragen utifrån nämndbidrag och utifrån tjänsterna i enlighet med regler för kommungemensamma interna tjänster.

Stadsledningskontorets bedömning

För att öka förutsättningarna för stadsledningskontoret att leda, styra och samordna stadens övergripande arbetsgivarpolitik bedöms att HR-processledarna ska vara organiserade och placerade på stadsledningskontoret. Därtill hanteras även avsaknaden av en strategisk motpart på stadsledningskontoret, som uppmärksammades i utvärderingsrapporten från år 2016. Stadsledningskontoret uppskattar att uppgifterna för HR-processledare på Intraservice motsvarar två heltidstjänster.

En bra tillämpning av HR-processer förutsätter även fortsättningsvis stöd i form av information, utbildning och IT-verktyg från Intraservice.

Stadsledningskontoret gör också bedömningen att det kan vara lämpligt att tydliggöra finansieringen av Intraservice verksamhet kring HR-processerna, som i dagsläget är finansierade både i form av nämndbidrag och genom kommungemensamma interna tjänster.

Stadsledningskontoret ser tydliga kopplingar mellan detta ärende och ärendet kring organisation och styr-, finansierings- och samordningsmodell för framtida digitaliseringsbehov och planerar för att säkerställa att dessa ärenden harmonierar med varandra.

Tina Liljedahl-Scheel

Direktör HR

Eva Hessman

Stadsdirektör

Beslut (ex tillstyrker/avstyrker)

Tillstyrker

Eventuellt kommentarer/yrkanden, yttranden (1-5 rader)

Om en förflyttning av HR-processerna genomförs vill nämnden påtala vikten av att förtydliga vilket stöd som kan förväntas, även inom Intraservice framöver. Hänsyn bör också tas till de nya facknämnderna och deras kommande behov av differentierat stöd.

Yttrande över remiss: Organisation och samordning av samtliga HR-processer

§ 223, N137-0367/20

Beslut

1. Stadsdelsnämnden tillstyrker förslaget och översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande till kommunstyrelsen.

Sammanfattning av ärendet

Stadsledningskontorets har föreslagit, att den processledning för vissa gemensamma HR-processer som finns hos nämnden för Intraservice överförs till kommunstyrelsen. Stadsdelsförvaltningen Västra Göteborg tillstyrker förslaget. Förvaltningen menar att en överflyttning kan ge stadsledningskontoret bättre förutsättningar att styra och driva stadens HR-processer på ett enhetligt och effektivare sätt, för att uppnå en samlad arbetsgivarpolitik. Överflyttningen kan också vara som ett led till en attraktiv arbetsgivare och därmed stärka det gemensamma arbetsgivarvarumärket. Om en förflyttning av HR-processerna kommer att genomföras vill förvaltningen påtala vikten av att tydliggöra vilket stöd som kan förväntas, även inom Intraservice framöver. Hänsyn bör också tas till de nya facknämnderna som bildas vid årsskiftet och dess kommande behov av differentierat stöd.

Handling

Stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 3 november 2020.

Justering

Stadsdelsnämnden beslutar att omedelbart justera paragrafen.

Protokollsutdrag skickas till

Kommunstyrelsen

Dag för justering

2020-11-24

Vid protokollet

Sekreterare

Niklas Hall

Ordförande

Kalle Bäck (KD)

Justerande

Jennie Wadén (V)

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2020-11-03

Diarienummer N137-0367/20

Handläggare

Linda Heldebring

Telefon: 031-3661046

E-post: linda.heldebring@vastra.goteborg.se

Yttrande över kommunstyrelsens remiss Organisation och samordning av HR-processer

Förslag till beslut

I SDN Västra Göteborg:

1. Stadsdelsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande till stadsledningskontoret.
2. Stadsdelsnämnden förklarar beslutet omedelbart justerat.

Sammanfattning

Stadsledningskontorets har föreslagit, att den processledning för vissa gemensamma HR-processer som finns hos nämnden för Intraservice överförs till kommunstyrelsen. Stadsdelsförvaltningen Västra Göteborg tillstyrker förslaget. Förvaltningen menar att en överflyttning kan ge stadsledningskontoret bättre förutsättningar att styra och driva stadens HR-processer på ett enhetligt och effektivare sätt, för att uppnå en samlad arbetsgivarpolitik. Överflyttningen kan också vara som ett led till en attraktiv arbetsgivarvarumärket.

Om en förflyttning av HR-processerna kommer att genomföras vill förvaltningen påtala vikten av att tydliggöra vilket stöd som kan förväntas, även inom Intraservice framöver. Hänsyn bör också tas till de nya facknämnderna som bildas vid årsskiftet och dess kommande behov av differentierat stöd.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Nämnden för Intraservice har nämndbidrag för processledning och fakturerar även ut kostnader för tjänster att utveckla och samordna HR-processerna till samtliga nämnder och berörda bolag i staden. Om processledning i enlighet med stadsledningskontorets förslag överförs från nämnden för Intraservice till kommunstyrelsen kommer eventuella förändringar av kommunbidrag föreslås i samband med budgetarbetet inför 2022.

Stadsdelsförvaltningen Västra Göteborg förutsätter att förändringen blir kostnadsneutral för samtliga förvaltningar och att finansieringen inryms inom nämnda kommunbidrag och budgetutrymmen.

Bedömning ur ekologisk dimension

Utifrån tillgänglig information har förvaltningen inte funnit några särskilda aspekter utifrån en ekologisk dimension.

Bedömning ur social dimension

En överföring av processledningen kommer beröra personal som arbetar med processledning både inom stadsledningskontoret och Intraservice. Medarbetare i övriga förvaltningar och bolag kommer inte beröras under förutsättning att inte innehållet i, eller kvaliteten på tjänsterna ändras i samband med överföringen.

Samverkan

Samverkan på FSG den 17 november 2020.

Bilaga

1. Remiss från kommunstyrelsen/stadsledningskontoret

Ärendet

Kommunstyrelsen har skickat ärendet Organisation och samordning av samtliga HR-processer till grundskolenämnden för yttrande.

Yttrandet ska vara stadsledningskontoret tillhanda senast den 30 november 2020.

Beskrivning av ärendet

Staden har tagit fram gemensamma och kvalitetssäkrade processer för ett antal av de viktigaste HR-områdena. De utgör norm för hur förvaltningar och ibland bolag ska arbeta med samma processer ute i verksamheterna. HR-direktören är processägare och respektive process har en utsedd processledare. Kommunfullmäktige beslutade 2014-02-06 §9 att utförande verksamheter (personalstrategiska funktioner), enligt stadsledningskontorets tjänsteutlåtande skulle överflyttas till nämnden för Intraservice. Del av dessa tjänster omfattade processledning inom omställning, rehabilitering, löneadministration, bemanning och rekrytering. Numera ingår även praktik samt arbetsmiljö och hälsa.

Processledarens främsta uppgifter är att utveckla, upprätthålla kommungemensamma gemensamma arbetssätt och ge stöd vid tillämpningen. Samverkan med representanter från berörda förvaltningar och ibland bolag samt tjänsteansvariga och systemförvaltare från Intraservice så att stadens IT-verktyg stödjer processerna är väsentligt för att kontinuerligt utveckla processen. Kommunikation sker bland annat genom visualisering av stadens gemensamma HR-processer. Ansvar för tillämpning och utförande enligt de gemensamma HR-processerna ligger alltid på respektive nämnd respektive bolagsstyrelse.

År 2016 utvärderades de upplevda effekterna av den genomförda omorganisationen 2014 (Rapport - Utvärdering av omorganisationer mellan Område HR Stadsledningskontoret och Intraservice HR, dnr 1116/16). Konsulterna som tog fram rapporten rekommenderade staden bland annat att utveckla vision, målbild och riktning för HR samt att förbättra, tydliggöra och utveckla styrning, uppdrag och organisation. I utvärderingsrapporten från år 2016 noterades en tydlig avsaknad av målbild och riktning för HR-frågorna på 5 - 10 års sikt. Som en del i att förbättra ledning och styrning samt tydliggöra roller har HR-direktören den senaste tiden varit sammankallade och lett möten med alla processledare inom både stadsledningskontoret och Intraservice. Detta har i sin tur gett upphov till nya risker med att chefer på stadsledningskontoret kan hamna i en situation med arbetsledning av personal på Intraservice.

Kommunstyrelsen gav stadsledningskontoret, 2019-06-19 §547, i uppdrag att se över den organisatoriska placeringen och samordningen av samtliga gemensamma HR-processer med förtydligande av de olika rollerna som idag finns vid såväl stadsledningskontoret som Intraservice. Stadsledningskontorets har utifrån detta uppdragit föreslagit, att den processledning som finns hos nämnden för Intraservice överförs till kommunstyrelsen.

Till grund för stadsledningskontoret förslag finns bedömningar gjorda. För att öka förutsättningarna för stadsledningskontoret att leda, styra och samordna stadens övergripande arbetsgivarpolitik bedömer stadsledningskontoret att HR-processledarna ska vara organiserade och placerade på stadsledningskontoret. En bra tillämpning av HR-processer förutsätter dock även fortsättningsvis stöd i form av information, utbildning och IT-verktyg från Intraservice.

Stadsledningskontoret gör också bedömningen att det kan vara lämpligt att tydliggöra finansieringen av Intraservice verksamhet kring HR-processerna, som i dagsläget är finansierade både i form av nämndbidrag och genom kommungemensamma interna tjänster. Stadsledningskontoret ser tydliga kopplingar mellan detta ärende och ärendet kring organisation och styr-, finansierings- och samordningsmodell för framtida

digitaliseringsbehov och planerar för att säkerställa att dessa ärenden harmonierar med varandra.

Förvaltningens bedömning

Stadsdelsförvaltningen Västra Göteborg tillstyrker förslaget att flytta över det samlade ansvaret för ledning av stadens HR-processer till stadsledningskontoret.

Förvaltningen menar att en överflyttning kan ge stadsledningskontoret bättre förutsättningar att styra och driva stadens HR-processer på ett enhetligt och effektivare sätt, för att uppnå en samlad arbetsgivarpolitik. Överflyttningen kan också vara som ett led till en attraktiv arbetsgivare och därmed stärka det gemensamma arbetsgivarvarumärket.

Om en förflyttning av HR-processerna kommer att genomföras vill förvaltningen påtala vikten av att tydliggöra vilket stöd som kan förväntas, även inom Intraservice framöver. Hänsyn bör också tas till de stora nya facknämnderna som bildas vid årsskiftet och dess kommande behov av differentierat stöd.

Beslutet ska skickas till:

Kommunstyrelsen

Christina Alvelin
Stadsdelsdirektör

Josefine Ståhlberg
HR-chef



Remiss från Kommunstyrelsen gällande organisation och samordning av HR-processer.

§ 275, N138-0494/20

Remiss har inkommit från Kommunstyrelsen om att se över den organisatoriska placeringen och samordningen av samtliga gemensamma HR-processer med förtydligande av de roller som i dag finns på Stadsledningskontoret och Intraservice. Svar på remissen ska vara Kommunstyrelsen till handa senast den 30 november 2020.

Beslut

1. Stadsdelsnämnden tillstyrker förslaget i remissen att den processledning inom HR som finns hos nämnden för Intraservice överförs till Kommunstyrelsen.
2. Stadsdelsnämnden översänder stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande till Kommunstyrelsen som eget yttrande.
3. Stadsdelsnämnden förklarar paragrafen omedelbart justerad.

Handlingar

Stadsdelsförvaltningen har den 26 oktober 2020 upprättat ett tjänsteutlåtande med två tillhörande bilagor. Stadsdelsförvaltningen föreslår att stadsdelsnämnden tillstyrker förslaget i remissen att den processledning inom HR som finns hos nämnden för Intraservice överförs till Kommunstyrelsen, översänder stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande till Kommunstyrelsen som eget yttrande och förklarar paragrafen omedelbart justerad.

Yrkande

Ordförande Rickard Eriksson (M) yrkar bifall till stadsdelsförvaltningens förslag att tillstyrka remissen gällande organisation och samordning av HR-processer.

Justering

Den 17 november 2020.

Protokollsutdrag skickas till

Kommunstyrelsen.



Vid protokollet

Sekreterare

Viktor Jakobsson Rikenberg

Ordförande

Rickard Eriksson (M)

Justerande

Andreas Hernbo (MP)



Tjänsteutlåtande
Utfärdat 2020-10-26
Diarienummer N138-0494/10

Handläggare
Charlotte Lövdahl, Linda Darwazeh
Telefon: 031-365 00 00
E-post: linda.darwazeh@vastrahisingen.goteborg.se
lotta.lovdahl@vastrahisingen.goteborg.se

Svar på remiss gällande organisation och samordning av samtliga HR-processer

Förslag till beslut

1. Stadsdelsnämnden tillstyrker förslaget i remissen att den processledning inom HR som finns hos nämnden för Intraservice överförs till Kommunstyrelsen.
2. Stadsdelsnämnden översänder stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande till Stadsledningskontoret som eget yttrande.
3. Stadsdelsnämnden förklarar paragrafen omedelbart justerad.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen gav stadsledningskontoret, 2019-06-19 §547, i uppdrag att se över den organisatoriska placeringen och samordningen av samtliga gemensamma HR-processer med förtydligande av de olika rollerna som idag finns vid såväl Stadsledningskontoret som Intraservice.

Förvaltningens tillstyrker stadsledningskontorets förslag att HR-processledarna ska vara organiserade och placerade på stadsledningskontoret.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur ekologisk dimension

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

En överföring av processledningen kommer beröra personal som arbetar med processledning inom stadsledningskontoret och Intraservice. Medarbetare i Västra Hisingen och övriga förvaltningar och bolag kommer inte beröras under förutsättning att inte innehållet i, eller kvaliteten på tjänsterna med processledning ändras i samband med överföringen.

Samverkan

Samverkas i förvaltningens samverkansgrupp 2020-11-10.

Bilagor

1. Remissutskick från Stadsledningskontoret 1224/19
2. Tjänsteutlåtande från Stadsledningskontoret 1224/19

Ärendet

Kommunstyrelsen gav stadsledningskontoret, 2019-06-19 §547, i uppdrag att se över den organisatoriska placeringen och samordningen av samtliga gemensamma HR-processer med förtydligande av de olika rollerna som idag finns vid såväl Stadsledningskontoret som Intraservice.

Stadsledningskontorets förslag att den processledning som finns hos nämnden för Intraservice överförs till Kommunstyrelsen remitteras till nämnden för Intraservice, fyra stadsdelsnämnder, grundskolenämnden samt förskolenämnden för yttrande senast 2020-11-30.

Beskrivning av ärendet

Göteborgs Stad har tagit fram gemensamma och kvalitetssäkrade processer för ett antal av de viktigaste HR-områdena. HR-direktören är processägare och respektive process har en utsedd processledare. Lokala processledare finns i alla förvaltningar och bolag. Dessa ingår i nätverk för att utveckla processerna.

Några processledare finns idag på Intraservice och några på stadsledningskontoret. 2016 utvärderades organisationen mellan Område HR Stadsledningskontoret och Intraservice HR. Bland annat noterades en tydlig avsaknad av målbild och riktning för HR-frågorna.

För att öka förutsättningarna för stadsledningskontoret att leda, styra och samordna stadens övergripande arbetsgivarpolitik föreslås att samtliga HR-processledare ska vara organiserade och placerade på stadsledningskontoret.

Förvaltningens bedömning

Förvaltningens tillstyrker stadsledningskontorets förslag att alla HR-processledare ska vara organiserade och placerade på stadsledningskontoret. Detta för att öka förutsättningarna att leda, styra och samordna stadens övergripande arbetsgivarpolitik.

Sergio Garay

Lile Petrovska Bosevska

Stadsdelsdirektör

Stabschef



Remissutskick

Utfärdat 2020-10-02

Diarienummer 1224/19

Handläggare: Stefan Granlund

Telefon: 031-368 04 85

E-post: stefan.granlund@stadshuset.goteborg.se

Remiss SLK:s diarienummer 1224/19 – Stadsledningskontoret får i uppdrag att se över samtliga gemensamma HR-processer

Bifogat ärende översänds till

Nämnden för Intraservice, Majorna-Linné stadsdelsnämnd, Västra Hisingens stadsdelsnämnd, Västra Göteborgs stadsdelsnämnd, Centrums stadsdelsnämnd, grundskolenämnden och förskolenämnden för yttrande.

Svar till stadsledningskontoret

Enligt tjänsteutlåtandet till kommunstyrelsen 2020-09-30 så är remisstiden till sista oktober, stadsledningskontoret förlänger tiden till 2020-11-30.

Svara stadsledningskontoret senast 2020-11-30 genom att skicka svaret i Word-format till förvaltningsbrevlådan på stadsledningskontoret:
stadsledningskontoret@stadshuset.goteborg.se.

Märk svaret med stadsledningskontorets diarienummer 1224/19.

Bifoga protokollsutdrag och tjänsteutlåtande vid nämnd-/styrelsebehandlat ärende.

Följ Riktlinjer för kommunstyrelsens remittering, se intranat.goteborg.se under Styrande dokument/Ärendehantering/Gemensamt för staden.

Ta med följande utöver nämndens/styrelsens ställningstagande när du skriver remissvaret:

- En kort sammanfattning av nämndens/styrelsens synpunkter och bedömningar
- Bedömning ur följande dimensioner:
 - Ekonomisk
 - Ekologisk
 - Social
- Namnet på förvaltningens handläggare.

För kommunstyrelsen

Stefan Granlund

Planeringsledare



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2020-08-25

Diarienummer 1224/19

Handläggare

Stefan Granlund

Telefon: 031-368 04 85

E-post: stefan.granlund@stadshuset.goteborg.se

Återrapportering av kommunstyrelsens uppdrag att se över organisation och samordning av samtliga HR-processer

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

Kommunstyrelsen remitterar utan eget ställningstagande, stadsledningskontorets tjänsteutlåtande gällande HR-processerna till nämnden för Intraservice.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen gav stadsledningskontoret, 2019-06-19 §547, i uppdrag att se över den organisatoriska placeringen och samordningen av samtliga gemensamma HR-processer med förtydligande av de olika rollerna som idag finns vid såväl stadsledningskontoret som Intraservice. Stadsledningskontorets förslag, att den processledning som finns hos nämnden för Intraservice överförs till kommunstyrelsen, remitteras till nämnden för Intraservice för yttrande senast 2020-10-31.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Nämnden för Intraservice har nämndbidrag för processledning och fakturerar även ut kostnader för tjänster att utveckla och samordna HR-processerna till samtliga nämnder och berörda bolag i staden. Om processledning i enlighet med stadsledningskontorets förslag överförs från nämnden för Intraservice till kommunstyrelsen kommer eventuella förändringar av kommunbidrag föreslås i samband med budgetarbetet inför 2022. Om en eventuell renodling av finansiering och styrning av uppgifterna kring HR-processerna innebär övergång till finansiering genom kommungemensamma interna tjänster, kommer även detta hanteras i kommande budgetarbete.

Bedömning ur ekologisk dimension

Stadsledningskontoret inte har funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

En överföring av processledningen kommer beröra personal som arbetar med processledning både inom stadsledningskontoret och Intraservice.

Medarbetare i övriga förvaltningar och bolag kommer inte beröras under förutsättning att inte innehållet i, eller kvaliteten på tjänsterna ändras i samband med överföringen.

Bilaga

1. Kommunstyrelsens protokollsutdrag 2019-06-19 § 547

Ärendet

Kommunstyrelsen gav stadsledningskontoret, 2019-06-19 §547, i uppdrag att se över den organisatoriska placeringen och samordningen av samtliga gemensamma HR-processer med förtydligande av de olika rollerna som idag finns vid såväl Stadsledningskontoret som Intraservice. Stadsledningskontorets förslag att den processledning som finns hos nämnden för Intraservice överförs till kommunstyrelsen remitteras till nämnden för Intraservice för yttrande senast 2020-10-31.

Beskrivning av ärendet

Staden har tagit fram gemensamma och kvalitetssäkrade processer för ett antal av de viktigaste HR-områdena. De utgör norm för hur förvaltningar och ibland bolag ska arbeta med samma processer ute i verksamheterna. HR-direktören är processägare och respektive process har en utsedd processledare. För processerna kompetensförsörjning och lönebildning finns processledare placerade inom kommunstyrelsens förvaltning.

Lokala processledare finns i verksamheterna och ingår i nätverk för att utveckla processerna.

Kommunfullmäktige beslutade 2014-02-06 §9 att utförande verksamheter (personalstrategiska funktioner), enligt stadsledningskontorets tjänsteutlåtande skulle överflyttas till nämnden för Intraservice. Överföringen som totalt omfattade 26 HR-tjänster verkställdes i maj 2014. Del av dessa tjänster omfattade processledning inom omställning, rehabilitering, löneadministration, bemanning och rekrytering. Numera ingår även praktik samt arbetsmiljö och hälsa.

Processledning för omställning finns på stadsledningskontoret sedan augusti 2020 i och med kommunstyrelsens beslut 2019-06-19 § 547, där stadsledningskontoret fick i uppdrag att införa en central samordnande funktion vid omplacering och omställning med start 2020.

Processledarens främsta uppgifter är att utveckla, upprätthålla kammungemensamma gemensamma arbetssätt och ge stöd vid tillämpningen. Samverkan med representanter från berörda förvaltningar och ibland bolag samt tjänsteansvariga och systemförvaltare från Intraservice så att stadens IT-verktyg stödjer processerna är väsentligt för att kontinuerligt utveckla processen. KommunikERING sker bland annat genom visualisering av stadens gemensamma HR-processer.

Ansvar för tillämpning och utförande enligt de gemensamma HR-processerna ligger alltid på respektive nämnd respektive bolagsstyrelse.

År 2016 utvärderades de upplevda effekterna av den genomförda omorganisationen 2014 (Rapport - Utvärdering av omorganisationer mellan Område HR Stadsledningskontoret och Intraservice HR, dnr 1116/16). Konsulterna som tog fram rapporten rekommenderade staden bland annat att utveckla vision, målbild och riktning för HR samt att förbättra, tydliggöra och utveckla styrning, uppdrag och organisation.

I utvärderingsrapporten från år 2016 noterades en tydlig avsaknad av målbild och riktning för HR-frågorna på 5-10 års sikt. Kommunfullmäktige har därefter, 2019-05-23 §25, antagit Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019-2023 som innehåller mål och strategier som syftar till att stärka Göteborgs Stads förmåga att attrahera, utveckla och behålla medarbetare.

Som en del i att förbättra ledning och styrning samt tydliggöra roller har HR-direktören den senaste tiden varit sammankallade och lett möten med alla processledare inom både stadsledningskontoret och Intraservice. Detta har i sin tur gett upphov till nya risker med att chefer på stadsledningskontoret kan hamna i en situation med arbetsledning av personal på Intraservice.

I ärendet år 2014 med överföring av personalstrategiska funktioner till nämnden för Intraservice angavs en tänkbar utveckling för en intern serviceorganisation inom HR att utveckla olika typer av tjänster till övriga förvaltningar och bolag.

I nämnden för Intraservice budget de senaste åren eller bland nämndens handlingar noteras ingen skillnad i styrningen mellan HR-uppgifter finansierade av nämndbidrag eller finansierade av i enlighet med riktlinjerna för styrning av kommungemensamma interna tjänster.

Nämnden för Intraservice har idag nämndbidrag för processledning inom omställning, rehabilitering, löneadministration, bemanning och rekrytering.

Ur nämnden för Intraservice budget år 2017:

Verksamhet	2017, mnkr
Pensionsenheten	6,5
HR Processer	5,1
HR Karriärcenter	5,7
HR Center för ledarutveckling	0,4
Verksamhetsutveckling & projekt	0,9
Summa	18,6

Nämnden för Intraservice ska enligt tjänsteplan 2020 för kommungemensamma interna tjänster fakturera 114 mnkr för vidmakthållande av HR-tjänster. Enligt Göteborgs Stads regler för kommungemensamma interna tjänster ska nämnden för Intraservice bland annat leverera stöd i arbetet med omställning, rehabilitering, löneadministration, bemanning och rekrytering. Med att leverera stöd i arbetet avses att utveckla processen, stödja staden i arbetssätt, utbilda, informera och följa upp processen och IT-stöd samt samordna nätverk med representanter från staden.

Nämndbidrag	Kommungemensamma interna tjänster
Processledning inom omställning, rehabilitering, löneadministration, bemanning och rekrytering	Stöd i arbetet med omställning, rehabilitering, löneadministration, bemanning och rekrytering. Med att leverera stöd i arbetet avses att utveckla processen, stödja staden i arbetssätt, utbilda, informera och följa upp processen och IT-stöd samt samordna nätverk med representanter från staden.
Karriärcenter	Stöd i arbetet med karriärplanering och karriärutveckling. Genomför coaching, karriärplanering för medarbetare och chefer. Utbilda i coachande förhållningssätt. Tjänsten stödjer medarbetare inom staden som vill utvecklas inom sitt nuvarande jobb eller förbereda sig för nytt yrke. Tjänsten stödjer chefer att utvecklas i sitt ledarskap.
Pensionsenheten	Stöd i arbetet med pensionsadministration. Utbilda, informera, administration. Ge underlag till finans på stadsledningskontoret för stadens pensionsavsättning. Samordna nätverk med representanter från staden. Tjänsten skapar förutsättningar för staden att säkerställa kvalitén på de anställdas tjänstepension. Att säkerställa att stadens anställda får information om förmånen tjänstepension.

Stadsledningskontoret noterar en otydlighet gällande styrning och finansiering av uppdragen utifrån nämndbidrag och utifrån tjänsterna i enlighet med regler för kommungemensamma interna tjänster.

Stadsledningskontorets bedömning

För att öka förutsättningarna för stadsledningskontoret att leda, styra och samordna stadens övergripande arbetsgivarpolitik bedöms att HR-processledarna ska vara organiserade och placerade på stadsledningskontoret. Därtill hanteras även avsaknaden av en strategisk motpart på stadsledningskontoret, som uppmärksammades i utvärderingsrapporten från år 2016. Stadsledningskontoret uppskattar att uppgifterna för HR-processledare på Intraservice motsvarar två heltidstjänster.

En bra tillämpning av HR-processer förutsätter även fortsättningsvis stöd i form av information, utbildning och IT-verktyg från Intraservice.

Stadsledningskontoret gör också bedömningen att det kan vara lämpligt att tydliggöra finansieringen av Intraservice verksamhet kring HR-processerna, som i dagsläget är finansierade både i form av nämndbidrag och genom kommungemensamma interna tjänster.

Stadsledningskontoret ser tydliga kopplingar mellan detta ärende och ärendet kring organisation och styr-, finansierings- och samordningsmodell för framtida digitaliseringsbehov och planerar för att säkerställa att dessa ärenden harmonierar med varandra.

Tina Liljedahl-Scheel

Direktör HR

Eva Hessman

Stadsdirektör



Yttrande till kommunstyrelsen över Organisation och samordning av samtliga HR- processer

§ 290, N609-4300/20

Ärendet

Kommunstyrelsen har begärt grundskolenämndens yttrande över förslag att processledning för vissa gemensamma HR-processer, som finns hos nämnden för Intraservice, överförs till kommunstyrelsen. Förvaltningen har upprättat ett förslag till yttrande i ärendet.

Handling

Tjänsteutlåtande daterat 2020-10-23.

Förvaltningen föreslår att nämnden översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande till kommunstyrelsen.

Beslut

Grundskolenämnden översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande till kommunstyrelsen.

Expedieras

Kommunstyrelsen



Dag för justering

2020-11-26

Vid protokollet

Sekreterare

Åke Ström

Ordförande

Helene Odenjung (L)

Justerare

Bosse Parbring (MP)

Rätt utdraget intygar i tjänsten:

Åke Ström
Nämndsekreterare



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2020-10-23

Diarienummer N609-4300/20

Handläggare

Jonas Österberg

Telefon: 031-367 34 12

E-post: jonas.osterberg@grundskola.goteborg.se

Yttrande till kommunstyrelsen över Organisation och samordning av HR- processer

Förslag till beslut

I grundskolenämnden

Grundskolenämnden översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande till kommunstyrelsen

Sammanfattning

Stadsledningskontorets har föreslagit, att den processledning för vissa gemensamma HR-processer som finns hos nämnden för Intraservice överförs till kommunstyrelsen.

Grundskoleförvaltningen tillstyrker förslaget och menar att en sådan överflyttning ger stadsledningskontoret förutsättningar för en tydligare styrning av den samlade arbetsgivarpolitiken i staden. Förvaltningen vill samtidigt understryka att lika viktig som styrningen är för att stärka stadens kompetensförsörjning är hur stödet utformas via Intraservice. I samband med att nya stora fackförvaltningar bildas behöver stödet utifrån processerna i större utsträckning utformas utifrån de olika verksamhetsinriktningarna i förvaltningarna då behoven skiljer sig åt rörande till exempel chefsförsörjning, omställning och hur arbetsgivarvarumärke kan stärkas med mera.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Nämnden för Intraservice har nämndbidrag för processledning och fakturerar även ut kostnader för tjänster att utveckla och samordna HR-processerna till samtliga nämnder och berörda bolag i staden. Om processledning i enlighet med stadsledningskontorets förslag överförs från nämnden för Intraservice till kommunstyrelsen kommer eventuella förändringar av kommunbidrag föreslås i samband med budgetarbetet inför 2022.

Grundskoleförvaltningen förutsätter att förändringen blir kostnadsneutral, det vill säga att förvaltningen inte på något sätt belastas med ökade kostnader. Grundskoleförvaltningen förutsätter att övergången av processledare till stadsledningskontoret innebär att dessa ingår i nämndbidraget för stadsledningskontoret.

Bedömning ur ekologisk dimension

Grundskoleförvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

En överföring av processledningen kommer beröra personal som arbetar med processledning både inom stadsledningskontoret och Intraservice. Medarbetare i övriga förvaltningar och bolag kommer inte beröras under förutsättning att inte innehållet i, eller kvaliteten på tjänsterna ändras i samband med överföringen.

Samverkan

Information har lämnats i förvaltningens samverkansgrupp den 9 november.

Bilaga

Remisshandling i ärendet.

Ärendet

Kommunstyrelsen har skickat ärendet Organisation och samordning av samtliga HR-processer till grundskolenämnden för yttrande. Yttrandet ska vara stadsledningskontoret tillhanda senast den 30 november 2020.

Beskrivning av ärendet

Staden har tagit fram gemensamma och kvalitetssäkrade processer för ett antal av de viktigaste HR-områdena. De utgör norm för hur förvaltningar och ibland bolag ska arbeta med samma processer ute i verksamheterna. HR-direktören är processägare och respektive process har en utsedd processledare. Kommunfullmäktige beslutade 2014-02-06 §9 att utförande verksamheter (personalstrategiska funktioner), enligt stadsledningskontorets tjänsteutlåtande skulle överflyttas till nämnden för Intraservice. Del av dessa tjänster omfattade processledning inom omställning, rehabilitering, löneadministration, bemanning och rekrytering. Numera ingår även praktik samt arbetsmiljö och hälsa.

Processledarens främsta uppgifter är att utveckla, upprätthålla kammungemensamma gemensamma arbetssätt och ge stöd vid tillämpningen. Samverkan med representanter från berörda förvaltningar och ibland bolag samt tjänsteansvariga och systemförvaltare från Intraservice så att stadens IT-verktyg stödjer processerna är väsentligt för att kontinuerligt utveckla processen. KommunikERING sker bland annat genom visualisering av stadens gemensamma HR-processer. Ansvar för tillämpning och utförande enligt de gemensamma HR-processerna ligger alltid på respektive nämnd.

År 2016 utvärderades de upplevda effekterna av den genomförda omorganisationen 2014 (Rapport - Utvärdering av omorganisationer mellan Område HR Stadsledningskontoret och Intraservice HR, dnr 1116/16). Konsulterna som tog fram rapporten rekommenderade staden bland annat att utveckla vision, målbild och riktning för HR samt att förbättra, tydliggöra och utveckla styrning, uppdrag och organisation.

I utvärderingsrapporten från år 2016 noterades en tydlig avsaknad av målbild och riktning för HR-frågorna på 5-10 års sikt. Som en del i att förbättra ledning och styrning samt tydliggöra roller har HR-direktören den senaste tiden varit sammankallande och lett möten med alla processledare inom både stadsledningskontoret och Intraservice. Detta har i sin tur gett upphov till nya risker med att chefer på stadsledningskontoret kan hamna i en situation med arbetsledning av personal på Intraservice.

Kommunstyrelsen gav stadsledningskontoret, 2019-06-19 §547, i uppdrag att se över den organisatoriska placeringen och samordningen av samtliga gemensamma HR-processer med förtydligande av de olika rollerna som idag finns vid såväl stadsledningskontoret som Intraservice. Stadsledningskontorets har utifrån detta uppdragit föreslagit, att den processledning som finns hos nämnden för Intraservice överförs till kommunstyrelsen.

Till grund för stadsledningskontorets förslag finns bedömningar gjorda. För att öka förutsättningarna för stadsledningskontoret att leda, styra och samordna stadens övergripande arbetsgivarpolitik bedömer stadsledningskontoret att HR-processledarna ska vara organiserade och placerade på stadsledningskontoret. En bra tillämpning av HR-processer förutsätter dock även fortsättningsvis stöd i form av information, utbildning och IT-verktyg från Intraservice.

Stadsledningskontoret gör också bedömningen att det kan vara lämpligt att tydliggöra finansieringen av Intraservice verksamhet kring HR-processerna, som i dagsläget är finansierade både i form av nämndbidrag och genom kommungemensamma interna tjänster. Stadsledningskontoret ser tydliga kopplingar mellan detta ärende och ärendet kring organisation och styr-, finansierings- och samordningsmodell för framtida digitaliseringsbehov och planerar för att säkerställa att dessa ärenden harmonierar med varandra.

Grundskoleförvaltningens bedömning

Grundskoleförvaltningen tillstyrker förslaget att flytta över det samlade ansvaret för ledning av stadens HR-processer till stadsledningskontoret. Förflyttningen stödjer att stadsledningskontoret får förutsättningar för en tydligare styrning av den samlade arbetsgivarpolitiken i staden.

Förvaltningen vill samtidigt understryka att lika viktig som styrningen är för att stärka stadens kompetensförsörjning är hur stödet utformas via Intraservice. I samband med att nya stora fackförvaltningar bildas behöver stödet utifrån processerna i större utsträckning utformas utifrån de olika verksamhetsinriktningarna i förvaltningarna då behoven skiljer sig åt rörande till exempel chefsförsörjning, omställning och hur arbetsgivarvarumärke kan stärkas med mera.

Göteborgs Stad Grundskoleförvaltningen

Bengt Randén
Förvaltningsdirektör

Kristin Perem
Avdelningschef



Yttrande till kommunstyrelsen över remiss, organisation och samordning av samtliga HR- processer

§ 210, N608-2450/20

Beslut

1. Förskolenämnden översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande till kommunstyrelsen.
2. Förskolenämnden förklarar beslutet omedelbart justerat.

Handling

Förvaltningens tjänsteutlåtande daterat 6 november 2020

Justering

Beslutet justeras omedelbart

Protokollsutdrag skickas till

Stadsledningskontoret@stadshuset.goteborg.se

Vid protokollet

Sekreterare

Helena Öhrvall

Rätt utdraget ur protokoll intygar:

Amanda Larsson, chef juridik och ärendehantering

Justering av protokollet har tillkännagivits genom anslag på kommunens anslagstavla

**Tjänsteutlåtande**

Utfärdat 2020-11-06

Diarienummer: N608-2450/20

Handläggare: Johanna Düring

Telefon: 031-365 4057

E-post: johanna.during@forskola.goteborg.se

Tjänsteutlåtande gällande svar på remiss: Organisation och samordning av samtliga HR- processer

Förslag till beslut

Förskoleförvaltningen tillstyrker förändringen.

1. Förskolenämnden översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande till kommunstyrelsen
2. Förskolenämnden förklarar beslutet omedelbart justerat.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen gav stadsledningskontoret, 2019-06-19 §547, i uppdrag att se över den organisatoriska placeringen och samordningen av samtliga gemensamma HR-processer med förtydligande av de olika rollerna som idag finns vid såväl stadsledningskontoret som Intraservice. Stadsledningskontorets förslag, att den processledning som finns hos nämnden för Intraservice överförs till kommunstyrelsen och att detta remitteras till flera nämnder för yttrande, bland annat Förskoleförvaltningen.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Nämnden för Intraservice har nämndbidrag för processledning och fakturerar även ut kostnader för tjänster att utveckla och samordna HR-processerna till samtliga nämnder och berörda bolag i staden. Om processledning i enlighet med stadsledningskontorets förslag överförs från nämnden för Intraservice till kommunstyrelsen kommer eventuella förändringar av kommunbidrag föreslås i samband med budgetarbetet inför 2022. Om en eventuell renodling av finansiering och styrning av uppgifterna kring HR-processerna innebär övergång till finansiering genom kommungemensamma interna tjänster, kommer även detta hanteras i kommande budgetarbete.

Förskoleförvaltningen förutsätter att förändringen blir kostnadsneutral, det vill säga att förvaltningen inte på något sätt belastas med ökade kostnader. Förskoleförvaltningen förutsätter att övergången av processledare till stadsledningskontoret innebär att dessa ingår i nämndbidraget för stadsledningskontoret.

Bedömning ur ekologisk dimension

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

En överföring av processledningen kommer beröra personal som arbetar med processledning både inom stadsledningskontoret och Intraservice. Medarbetare i övriga

förvaltningar och bolag kommer inte beröras under förutsättning att inte innehållet i, eller kvaliteten på tjänsterna ändras i samband med överföringen.

Barnkonventionen

Förskoleförvaltningen bedömer inte att förändringen innebär någon påverkan på denna dimension.

Samverkan

Information har skett med de fackliga organisationerna vid förvaltningssamverkan den 18 november 2020.

Ärendet

Svar på remiss: Organisering och samordning av samtliga HR-processer. Stadsledningskontorets förslag, att den processledning som finns hos nämnden för Intraservice överförs till kommunstyrelsen och att detta remitteras till flera nämnder för yttrande. Yttrandet ska vara stadsledningskontoret tillhanda senast den 30 november 2020.

Beskrivning av ärendet

Staden har tagit fram gemensamma och kvalitetssäkrade processer för ett antal av de viktigaste HR-områdena. De utgör norm för hur förvaltningar och ibland bolag ska arbeta med samma processer ute i verksamheterna. HR-direktören är processägare och respektive process har en utsedd processledare. Kommunfullmäktige beslutade 2014-02-06 §9 att utförande verksamheter (personalstrategiska funktioner), enligt stadsledningskontorets tjänsteutlåtande skulle överflyttas till nämnden för Intraservice. Del av dessa tjänster omfattade processledning inom omställning, rehabilitering, löneadministration, bemanning och rekrytering. Numera ingår även praktik samt arbetsmiljö och hälsa.

Processledarens främsta uppgifter är att utveckla, upprätthålla kommungemensamma gemensamma arbetssätt och ge stöd vid tillämpningen. Samverkan med representanter från berörda förvaltningar och ibland bolag samt tjänsteansvariga och systemförvaltare från Intraservice så att stadens IT-verktyg stödjer processerna är väsentligt för att kontinuerligt utveckla processen. KommunikERING sker bland annat genom visualisering av stadens gemensamma HR-processer. Ansvar för tillämpning och utförande enligt de gemensamma HR-processerna ligger alltid på respektive nämnd respektive bolagsstyrelse.

År 2016 utvärderades de upplevda effekterna av den genomförda omorganisationen 2014 (Rapport - Utvärdering av omorganisationer mellan Område HR Stadsledningskontoret och Intraservice HR, dnr 1116/16). Konsulterna som tog fram rapporten rekommenderade staden bland annat att utveckla vision, målbild och riktning för HR samt att förbättra, tydliggöra och utveckla styrning, uppdrag och organisation.

I utvärderingsrapporten från år 2016 noterades en tydlig avsaknad av målbild och riktning för HR-frågorna på 5-10 års sikt. Som en del i att förbättra ledning och styrning samt tydliggöra roller har HR-direktören den senaste tiden varit sammankallade och lett möten med alla processledare inom både stadsledningskontoret och Intraservice. Detta har i sin tur gett upphov till nya risker med att chefer på stadsledningskontoret kan hamna i en situation med arbetsledning av personal på Intraservice.

Kommunstyrelsen gav stadsledningskontoret, 2019-06-19 §547, i uppdrag att se över den organisatoriska placeringen och samordningen av samtliga gemensamma HR-processer med förtydligande av de olika rollerna som idag finns vid såväl stadsledningskontoret som Intraservice. Stadsledningskontorets har utifrån detta uppdragit föreslagit, att den processledning som finns hos nämnden för Intraservice överförs till kommunstyrelsen.

Till grund för stadsledningskontoret förslag finns bedömningar gjorda. För att öka förutsättningarna för stadsledningskontoret att leda, styra och samordna stadens övergripande arbetsgivarpolitik bedömer stadsledningskontoret att HR-processledarna ska vara organiserade och placerade på stadsledningskontoret. En bra tillämpning av HR-

processer förutsätter dock även fortsättningsvis stöd i form av information, utbildning och IT-verktyg från Intraservice.

Stadsledningskontoret gör också bedömningen att det kan vara lämpligt att tydliggöra finansieringen av Intraservice verksamhet kring HR-processerna, som i dagsläget är finansierade både i form av nämndbidrag och genom kommungemensamma interna tjänster. Stadsledningskontoret ser tydliga kopplingar mellan detta ärende och ärendet kring organisation och styr-, finansierings- och samordningsmodell för framtida digitaliseringsbehov och planerar för att säkerställa att dessa ärenden harmonierar med varandra.

Förvaltningens bedömning

Förskoleförvaltningen bejakar att möjliggöra en starkare och tydligare styrning av HR-processerna genom att det strategiska utvecklingsarbetet förläggs till Stadsledningskontoret. Att leda en HR-process strategiskt kräver en gedigen omvärldsbevakning samt stor kunskap om aktuell och om närliggande processer. Dessutom kräver ett strategiskt arbete även kunskap om stadens behov av utveckling. Rollerna mellan Stadsledningskontoret med den strategiska styrningen och Intraservice som tjänsteutförare behöver förtydligas. En tydligare styrning ifrån stadsledningskontoret skulle även innebära att utvecklings sker utifrån verksamheternas långsiktiga behov och inte utifrån kortsiktig bedömning av tillgängliga resurser.

I samband med att nya stora fackförvaltningar bildas behöver stödet utifrån processerna i större utsträckning utformas utifrån de olika verksamhetsinriktningarna i förvaltningarna då behoven skiljer sig åt rörande till exempel chefsförsörjning, omställning och hur arbetsgivarvarumärke kan stärkas med mera.

Förskoleförvaltningen konstaterar att de processer som stadsledningskontoret idag har ett utvecklingsansvar är tjänster som motsvarar cirka en heltid per process. Utifrån ovanstående ställer sig förskoleförvaltningen tveksam till om två heltidstjänster är tillräckligt för att leda flera processer på ett förtjänstfullt sätt.

Vad gäller den löneadministrativa processen anser förskoleförvaltningen att processen inte har behov av samma strategiska styrning utan snarast är en ren utförartjänst. Mot bakgrund av det ser förvaltningen inte behovet av att flytta denna process till stadsledningskontoret.

Det krävs en tydlig gränsdragning mellan SLK:s procesledares uppdrag och Intraservice uppdrag då skiljelinjen mellan processledarens roll att stödja, följa upp och samordna nätverk ligger nära Intraservice uppdrag att informera och utbilda.

De nätverk som i nuläget är kopplade till processerna är viktiga forum för staden förvaltningar och bolag att påverka och ta gemensamt ansvar för utveckling av HR-processerna. Det är av vikt att säkerställa att en motsvarande process kommer att inrättas vid en överföring av processägandet till stadsledningskontoret. Ett förtydligande av hur en motsvarande process som finns idag avseende förvaltningarnas och bolagens möjligheter till påverkan och utveckling av HR-processerna önskas.

Elisabet Nord

Förskoledirektör

Expedieras till (e-post adress/postadress)

stadsledningskontoret@stadshuset.goteborg.se