



Yrkande
2020-08-17

Socialdemokraterna

Yttrande angående - Redovisning av uppdrag att utreda om den särskilda anställningstryggheten medfört undanträngningseffekter

Yttrandet

Under mandatperioden har det borgerliga högerstyret vid flera tillfällen försökt avveckla den särskilda anställningstryggheten genom diverse politiska manövrer. Man har prövat regelrätta yrkanden, upprepade budgetuppdrag och vantolkade samverkansavtal – och detta utan resultat. Varje försök har nämligen slutat på samma sätt: en bred fullmäktigemajoritet har konstaterat att det saknas parlamentariskt stöd för att avveckla eller förändra den förstärkta anställningstryggheten i staden.

Under den senaste fullmäktigedebatt att hållas i frågan framfördes ett antal allvarliga påståenden från högerstyrets representanter. Ledande politiker talade om den förstärkta anställningstryggheten som ett allvarligt hinder för kompetensförsörjning och personalfördelningen på utbildningsområdet. Vi socialdemokrater tillbakavisade redan då de partipolitiskt präglade anklagelserna, och välkomnar därför att Stadsledningskontoret har genomfört en utredning kring påståendenas riktighet. Stadsledningskontoret konstaterar nu att det saknas grund för den kritik som har framförts från det borgerliga lägret. I framtiden bör anställningstryggheten kunna betraktas för vad den är: ett klokt sätt för Göteborg att behålla och fördela kompetent personal i en tid som präglas av personalbrist till många samhällsviktiga välfärdsyrken, och ett starkt skydd för de personalen i arbetslivets vardag. Med detta är vår förhoppning att den styrande konstellationen betraktar frågan som utagerad och avhåller sig från liknande påståenden i framtiden.

Eftersom debatten tog sin början i kommunfullmäktige betraktar vi det också som rimligt att återrapporteringen kommer hela kommunfullmäktige till del. Socialdemokraterna kommer därför stötta yrkandet från Demokraterna om att ärendet först ska antecknas i kommunstyrelsen för att slutligen debatteras av och antecknas i kommunfullmäktige.

Yrkande

(D)

2020-08-14

Ärende nr: 2.2.4

Yrkande angående – Redovisning av uppdrag att utreda om den särskilda anställningstryggheten medfört undanträngningseffekter

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Redovisning av kommunstyrelsens uppdrag från 2019-12-11 §939, att utreda om den särskilda anställningstryggheten kopplad till Samverkan Göteborg enligt protokollsbilaga 1§7 har medfört undanträngningseffekter där kvalificerade sökande trängs undan av ej kvalificerade medarbetare som omplaceras inom ramen för den särskilda anställningstryggheten antecknas och förklaras fullgjort.

Yrkandet

Redovisningen om den särskilda anställningstryggheten och eventuella undanträngningseffekter är av stor principiell karaktär och skall antecknas av kommunfullmäktige.

Det är inte minst viktigt för att återkoppla den faktiska situationen till kommunfullmäktiges ledamöter.

Yrkande

Sverigedemokraterna



Datum 2020-08-10

Ärende 2.2.4

Yrkande angående – Redovisning av uppdrag att utreda om den särskilda anställningstryggheten medfört undanträngningseffekter

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

1. Stadsledningskontoret får i uppdrag att kontrollera gällande anvisningar, handledningar och övriga relevanta regelverk som används vid rekrytering av personal till skola, vård och omsorg. Vid avsaknad, förses dessa dokument med tydlig information om att språkkunskap i svenska alltid ska uppfyllas och inte får undantas.

Yrkandet

För alla brukare, barn som äldre, är det av yttersta vikt att personalen förstår vad brukarna kommunicerar samt att brukarna ska förstå personalen.

Språkförbistring skapar inte bara praktiska problem, liv och död kan stå på spel när språkliga missförstånd uppstår i kritiska lägen.

Personer som inte kan svenska arbetar idag ofta på egen hand inom stadens verksamheter. De saknar ofta handledning eller utbildning i svenska, enligt en nyligen publicerad statlig utredning om kompetensen inom vård och omsorg (SOU 2019:20).

I Kommunals enkät till skyddsombuden uppger 73 procent att språkförbistring leder till oro bland brukarna, ökad stress hos personalen och att uppgifter inte blir utförda.

Språkbrister kan orsaka rena kränkningar och även leda till livsfarliga situationer för både barn och äldre. Inspektionen för vård och omsorg, IVO, anser att språkbrister är en risk inom omsorgen.

I dagarna har en kommun lämnat in en Lex Maria-anmälan sedan hemtjänstpersonal av misstag hållt superlim istället för ögondroppar i ögat på en patient.

Personalen tog fel flaska och droppade superlim i ögat på patienten. Enligt kommunens Lex Maria-anmälan till Inspektionen för vård och omsorg har patienten synnedsättning i ögat.

Göteborgs Stad ska inte sätta brukarnas hälsa och välbefinnande på spel. Språkkunskap i det svenska språket är ett särskilt viktigt kvalifikationskrav under anställningsförfaranden inom äldreomsorgen, förskola och stadens övriga verksamheter. Även adekvat utbildning, personlig kompetens och lämplighet är av högsta vikt.

Det är stadens ansvar att se till brukarnas bästa och att anpassa sig efter deras behov. Brukarna ska inte behöva anpassa sig efter personalens bristande språkkunskaper.

Bakgrund

Staden har under en tid reducerat kvalifikationskraven vid nyanställningar, speciellt har undantag från språkravet gjorts. Det anges att det har varit svårt att hitta personal som lever upp till kravprofilen. Detta är inte godtagbart.

Citat från staden:

"Inom några av stadens yrkesgrupper finns brist på utbildad arbetskraft. Det innebär att arbetsgivaren i samband med rekrytering ibland ställer upp krav för en tjänst som inte går att hålla fast vid eftersom det inte finns någon sökande med den kompetens som efterfrågas. Arbetsgivaren kan då behöva anställa någon som inte lever upp till hela kravprofilen".

**Tjänsteutlåtande**

Utfärdat 2020-06-12

Diarienummer 1227/19

Handläggare

Sofia Lindgren

Telefon: 031 – 368 00 92

E-post: sofia.lindgren@stadshuset.goteborg.se

Redovisning av uppdrag att utreda om den särskilda anställningstryggheten medfört undanträngningseffekter

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

Redovisning av kommunstyrelsens uppdrag från 2019-12-11 § 939, att utreda om den särskilda anställningstryggheten kopplad till Samverkan Göteborg enligt protokollsbilaga 1§7 har medfört undanträngningseffekter där kvalificerade sökande trängs undan av ej kvalificerade medarbetare som omplaceras inom ramen för den särskilda anställningstryggheten antecknas och förklaras fullgjort.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har gett stadsledningskontoret i uppdrag att utreda om den särskilda anställningstryggheten har medfört undanträngningseffekter där kvalificerade sökande trängs undan av ej kvalificerade medarbetare som omplaceras inom ramen för den särskilda anställningstryggheten, KS 2019-12-11 § 939.

Enligt lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) ska arbetsgivare som drabbas av arbetsbrist alltid se över möjligheten att erbjuda en medarbetare omplacering innan uppsägning. Omplaceringsskyldigheten gäller till lediga tjänster inom stadens förvaltningar som medarbetaren har tillräckliga kvalifikationer för. För en så stor arbetsgivare som Göteborgs Stad torde det oftast finnas omplaceringsmöjligheter för en medarbetare som omfattas av arbetsbrist. Den särskilda anställningstryggheten i Göteborgs Stad innebär i praktiken att en medarbetare vid en arbetsbristsituation *ska* erbjudas en annan tillsvidareanställning som hen har tillräckliga kvalifikationer för.

Tillräckliga kvalifikationer består av formell kompetens och personlig lämplighet. Kraven får inte vara obefogade eller överdrivna. För de yrken där staden har brist på utbildad arbetskraft kan en medarbetare ibland erbjudas omplacering till en tjänst där hen inte uppfyller de kvalifikationer som arbetsgivaren från början satt upp. Utifrån svårigheten att bedöma tillräckliga kvalifikationer kan det ibland finnas olika uppfattning om en medarbetare med sin kompetens uppfyller kvalifikationerna för tjänsten eller inte.

Stadsledningskontorets bedömning är att den särskilda anställningstryggheten inte medför undanträngningseffekter där kvalificerade sökande trängs undan av ej kvalificerade medarbetare och föreslår att uppdraget förklaras fullgjort.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Så som den särskilda anställningstryggheten tillämpas i Göteborgs Stad ska en medarbetare vid en arbetsbristsituation erbjudas en annan tillsvidareanställning som hen har tillräckliga kvalifikationer för. När arbetsgivaren inte omedelbart hittar en omplaceringsmöjlighet för medarbetaren är denne kvar i organisationen med full lön till dess arbetsgivaren har en tillsvidareanställning att erbjuda. Denna hantering behöver jämföras med de kostnader arbetsgivaren har när en medarbetare efter genomförd omplaceringsutredning sägs upp på grund av arbetsbrist och anställningen upphör efter uppsägningstidens utgång.

Vad gäller eventuella undanträngningseffekter medförda av den särskilda anställningstryggheten har stadsledningskontoret inte funnit några särskilda aspekter utifrån denna dimension.

Bedömning ur ekologisk dimension

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

Bedömning ur social dimension

Eftersom en medarbetare vid en arbetsbristsituation ska erbjudas en annan tillsvidareanställning hos arbetsgivaren riskerar inte medarbetaren att sägas upp på grund av arbetsbrist och efter uppsägningstidens utgång stå utan inkomst eller endast med ersättning från arbetslöshetskassan. Medarbetaren behåller sin lön till dess arbetsgivaren har en ny tillsvidareanställning att erbjuda medarbetaren.

Vad gäller eventuella undanträngningseffekter medförda av den särskilda anställningstryggheten har stadsledningskontoret inte funnit några särskilda aspekter utifrån denna dimension.

Samverkan

Information har getts till de fackliga organisationerna i Central samverkansgrupp (CSG) den 18 juni 2020.

Bilaga

1. Protokollsutdrag KS 2019-12-11 § 939

Ärendet

Kommunstyrelsen har gett stadsledningskontoret i uppdrag att utreda om den särskilda anställningstryggheten kopplad till Samverkan Göteborg enligt protokollsbilaga 1§7 har medfört undanträngningseffekter där kvalificerade sökande trängs undan av ej kvalificerade medarbetare som omplaceras inom ramen för den särskilda anställningstryggheten, KS 2019-12-11 § 939. Stadsledningskontoret föreslår att uppdraget mot bakgrund av redovisningen i tjänsteutlåtandet förklaras fullgjort.

Beskrivning av ärendet

Kommunstyrelsen beslutade 2019-12-11 § 939 att ge stadsledningskontoret i uppdrag att utreda om den särskilda anställningstryggheten kopplad till Samverkan Göteborg enligt protokollsbilaga 1§7 har medfört undanträngningseffekter där kvalificerade sökande trängs undan av ej kvalificerade medarbetare som omplaceras inom ramen för den särskilda anställningstryggheten.

Stadsledningskontoret har i utredningen fört dialog med respektive HR-chef för grundskoleförvaltningen, SDF Norra Hisingen, SDF Västra Göteborg samt utbildningsförvaltningen. För att redovisa uppdraget görs en jämförelse mellan arbetsgivarens omplaceringsskyldighet enligt LAS och den särskilda anställningstrygghetens innebörd i praktiken.

Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet enligt LAS

Enligt LAS ska en arbetsgivare som drabbas av arbetsbrist alltid se över möjligheten att erbjuda omplacering för sina medarbetare. En uppsägning anses inte sakligt grundad om omplacering kan ske, 7 § 2 stycket LAS. Möjligheten finns att ogiltigförklara en uppsägning om den inte kan anses sakligt grundad, 34 § LAS. Anställningen består då till tvisten slutligen avgjorts, eventuellt i domstol.

När LAS är tillämplig gäller omplaceringsskyldigheten inom hela den juridiska personen, det vill säga till samtliga av stadens förvaltningar, och till lediga tjänster som medarbetaren har tillräckliga kvalifikationer för. Om det inte finns möjlighet att omplacera medarbetaren så blir denne uppsagd på grund av arbetsbrist.

Den särskilda anställningstryggheten

Kommunfullmäktige fastslog 2019-10-17 § 13 punkt 3 att den politiska viljan att eftersträva anställningstrygghet i arbetsbristsituationer för tillsvidareanställda enligt protokollsbilaga 1 § 7 i Samverkan Göteborg kvarstår.

I praktiken innebär den särskilda anställningstryggheten att en medarbetare vid en arbetsbristsituation *ska* erbjudas *en* annan tillsvidareanställning som hen har tillräckliga kvalifikationer för. Som rutinen tillämpas idag, när man inte kan finna en omplaceringsmöjlighet, är medarbetaren kvar i organisationen med full lön till dess arbetsgivaren hittar en omplaceringsmöjlighet. Fram till dess kan medarbetaren placeras på tidsbegränsade uppdrag om sådana finns tillgängliga.

Göteborgs Stads regel för rekrytering

Göteborgs Stads regel för rekrytering anger i vilken ordning olika kategorier och behov ska beaktas vid rekrytering i Göteborgs Stad:

1. Omplacering enligt 7 § 2 stycket LAS
2. Stadigvarande förflyttning enligt AB § 6

3. Deltidsanställdas önskemål om högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § LAS och AB § 35
4. Företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS och AB § 35
5. Rekrytering

De olika punkterna i rekryteringsordningen hänför sig från LAS respektive kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser (AB). Rekrytering till en tjänst är aktuellt först när arbetsgivarens lag- och kollektivavtalsreglerade skyldigheter är fullgjorda och tjänsten inte behöver tas i anspråk för en redan anställd medarbetare. Det innebär att om det finns en medarbetare som är i behov av omplacering och uppfyller kvalifikationerna för tjänsten går detta alltid före rekrytering.

Bedömningen av tillräckliga kvalifikationer

Både vid omplacering enligt LAS och vid erbjudande om ny tillsvidareanställning vid tillämpning av den särskilda anställningstryggheten utgår arbetsgivaren från begreppet tillräckliga kvalifikationer.

Tillräckliga kvalifikationer innebär att medarbetaren ska ha de allmänna kvalifikationer som normalt krävs av den som söker den aktuella anställningen. Arbetsgivaren får inte tillämpa andra eller strängare krav än annars och kraven får inte vara obefogade eller överdrivna. Tillräckliga kvalifikationer innebär att medarbetaren inte behöver vara den bäst lämpade sökande till tjänsten, utan precis så som begreppet uttrycker är det endast *tillräckliga* kvalifikationer som krävs. Oaktat den särskilda anställningstryggheten torde det oftast finnas omplaceringsmöjligheter för en medarbetare som omfattas av arbetsbrist för en så stor arbetsgivare som Göteborgs Stad.

Inom några av stadens yrkesgrupper finns brist på utbildad arbetskraft. Det innebär att arbetsgivaren i samband med rekrytering ibland ställer upp krav för en tjänst som inte går att hålla fast vid eftersom det inte finns någon sökande med den kompetens som efterfrågas. Arbetsgivaren kan då behöva anställa någon som inte lever upp till hela kravprofilen. I ett sådant läge är det svårt för arbetsgivaren att hävda att de kvalifikationer som först ställdes upp är vad en medarbetare i omplacering ska leva upp till, eftersom arbetsgivaren vid rekrytering skulle behöva frånga de uppställda kraven.

I dialog med förvaltningarna framkommer att det i sådana lägen ibland inträffar att en medarbetare får erbjudande om omplacering till en tjänst där hen inte uppfyller hela kravprofilen. Det handlar således inte om att det finns kvalificerade sökande som skulle kunnat erbjudas tjänsten, utan det handlar om tjänster där det är svårt att rekrytera utbildad arbetskraft.

Begreppet tillräckliga kvalifikationer består både av formell kompetens och personlig lämplighet. Det är arbetsgivaren som gör bedömningen av om en medarbetare har tillräckliga kvalifikationer för en tjänst. Likaså är det arbetsgivaren som har bevisbördan om denne menar att en medarbetare inte har tillräckliga kvalifikationer för en ledig tjänst. Medarbetaren som är i omställning har rätt till viss upplärningstid och behöver inte behärska arbetsuppgifterna från första dagen.

Formella kvalifikationer så som krav på viss utbildning eller legitimation vållar sällan några större bekymmer i bedömningen. Svårare är att avgöra om medarbetaren har den personliga lämpligheten för tjänsten eller de egenskaper som efterfrågas. I sådana lägen

kan det finnas olika uppfattning om en medarbetare med sin kompetens uppfyller kvalifikationerna för tjänsten eller inte.

Eftersom det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att en medarbetare inte har tillräckliga kvalifikationer för en viss tjänst krävs att arbetsgivaren kan visa att kvalifikationerna inte är tillräckliga om arbetsgivaren väljer att inte erbjuda medarbetaren tjänsten. Utan underlag som styrker de brister som påtalas är det svårt att nå framgång med ett sådant påstående.

I dialog med förvaltningarna framkommer att om arbetsgivaren, den egna eller annan av stadens förvaltningar, bedömer att en medarbetare inte har tillräckliga kvalifikationer för en ledig tjänst där det bedöms finnas andra kvalificerade sökande fortsätter förvaltningen att leta efter ett annat omplaceringserbjudande till medarbetaren. Medarbetaren blir då kvar i omställning med full lön fram till dess att förvaltningen hittar en annan tillsvidareanställning. I väntan på en tillsvidareanställning kan medarbetaren ibland utföra tidsbegränsade uppdrag hos arbetsgivaren.

Stadsledningskontorets bedömning

Som beskrivits ovan har en så stor arbetsgivare som Göteborgs Stad en långtgående omplaceringsskyldighet enligt LAS. Detta gäller oaktat den politiska viljan att eftersträva anställningstrygghet i Göteborgs Stad.

I bedömningen av om en omplacering till en ledig tjänst är möjlig att genomföra ska medarbetarens kvalifikationer jämföras med de krav som ställts upp för tjänsten. Arbetsgivarens skyldighet att bedöma om medarbetaren har tillräckliga kvalifikationer för tjänsten är således inte hänförlig till den särskilda anställningstryggheten utan till bestämmelsen om omplaceringsskyldighet i LAS.

Omplaceringsskyldigheten innebär att en medarbetare med tillräckliga kvalifikationer ska erbjudas en tjänst vid omställning framför en extern sökande även om den externt sökande har bättre kvalifikationer. Den mest lämpade sökande har således inte rätt till tjänsten om det finns medarbetare i behov av omplacering. Det är *tillräckliga* kvalifikationer som avgör, och inte bästa kvalifikationer. För att en medarbetare ska omplaceras till den aktuella tjänsten krävs dock tillräckliga kvalifikationer, det vill säga att medarbetaren är kvalificerad. I annat fall ska omplacering inte erbjudas. Arbetsgivarens vidsträckt omplaceringsskyldighet är lagstadgad och inte grundad i den särskilda anställningstryggheten. Oaktat den särskilda anställningstryggheten har Göteborgs Stad en vid omplaceringsskyldighet där det är tillräckliga kvalifikationer som avgör om en medarbetare ska erbjudas en tjänst i omställning. När förvaltningarna gör avsteg från de krav som till en början satts upp för en tjänst görs detta på grund av svårigheten att rekrytera arbetskraft.

Mot denna bakgrund är stadsledningskontorets bedömning att den särskilda anställningstryggheten inte medför undanträngningseffekter där kvalificerade sökande trängs undan av ej kvalificerade medarbetare. Stadsledningskontoret kan dock inte mot bakgrund av utredningen avgöra om arbetsgivarföreträdare i stadens förvaltningar i något enskilda fall kan ha frångått de principer och rutiner som gäller vid erbjudande om ny tillsvidareanställning.

Vad som däremot påverkas av den särskilda anställningstryggheten är den tid det kan ta att hitta en ny placering till en medarbetare i omställning. Fram till dess att medarbetaren tillträder en ny tillsvidareanställning står förvaltningen kostnaden för full lön för medarbetaren oavsett om medarbetaren har placering på ledig tjänst eller inte. Vid svårighet att hitta en ny tillsvidareanställning kan denna process bli utdragen och innebära kännbara kostnader för förvaltningen.

Denna kostnad behöver jämföras med en hantering enligt LAS där den medarbetare som sägs upp på grund av arbetsbrist har en uppsägningstid där arbetsgivaren är skyldig att betala lön till medarbetaren även om medarbetaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare. För stadens tillsvidareanställda medarbetare med en sammanhängande anställningstid om 12 månader vid uppsägningstillfället är uppsägningstiden 6 månader. För de tillsvidareanställda medarbetare som är över 61 år och som varit anställda hos arbetsgivaren minst 10 år uppsägningstiden ett år, AB § 33.

Medarbetare som sägs upp på grund av arbetsbrist har möjlighet att anmäla anspråk på företrädesrätt till återanställning. En förutsättning för företrädesrätt är att medarbetaren varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren och att medarbetaren har *tillräckliga* kvalifikationer för den nya tjänsten, 25 § LAS. Företrädesrätten gäller i nio månader. Enligt lag och avtal samt stadens rekryteringsordning ska arbetsgivaren erbjuda en ledig tjänst till en medarbetare som har företrädesrätt till återanställning framför en medarbetare som söker en tjänst på eget bevåg. Även dessa tidigare medarbetare har således förtur till lediga tjänster i staden framför andra sökande om de bedöms ha tillräckliga kvalifikationer.

I och med att Göteborgs Stad inte säger upp tillsvidareanställda medarbetare utan att först ha erbjudit en ny tillsvidareanställning är omfattningen av personer som har företrädesrätt till återanställning utifrån en avslutad tillsvidareanställning inte så många till antalet. Skulle arbetsgivaren tillämpa LAS istället för hanteringen enligt den särskilda anställningstryggheten skulle antalet dock öka.

Tina Liljedahl Scheel

Eva Hessman

HR-Direktör

Stadsdirektör



Yrkande från D och S angående omställningsmöjligheter inom Göteborgs Stad

§ 939, 1227/19

Beslut

Enligt yrkande från M, L och C:

Stadsledningskontoret får i uppdrag att utreda om den särskilda anställningstryggheten kopplad till Samverkan Göteborg enligt protokollsbilaga 1§7 har medfört undanträngningseffekter där kvalificerade sökande trängs undan av ej kvalificerade medarbetare som omplaceras inom ramen för den särskilda anställningstryggheten. Detta med återrapportering under första kvartalet 2020.

Tidigare behandling

Bordlagt den 6 november 2019, § 828 och den 20 november 2019, § 875.

Handlingar

Yrkande från D och S den 30 oktober 2019.

Yrkande från M, L och C samt särskilt yttrande från KD den 14 november 2019.

Yttrande från V den 9 december 2019.

Yttrande från MP den 9 december 2019.

Yrkanden

Ordföranden Axel Josefson (M) yrkar bifall till yrkande från M, L och C den 14 november 2019.

Karin Pleijel (MP) yrkar bifall till beslutsatsen i yrkande från M, L och C den 14 november 2019.

Jonas Attenius (S) yrkar bifall till yrkande från D och S den 30 oktober 2019 och avslag på yrkande från M, L och C den 14 november 2019.

Daniel Bernmar (V) yrkar avslag på yrkande från D och S den 30 oktober 2019 och yrkande från M, L och C den 14 november 2019.

Propositionsordning

Ordföranden ställer propositioner på yrkandena och finner att yrkandet från M, L och C bifallits. Omröstning begärs.

Omröstning

Godkänd voteringsproposition: ”Ja för bifall till yrkandet från M, L och C och Nej för bifall till yrkandet från D och S.”



Helene Odenjung (L), Karin Pleijel (MP), Hampus Magnusson (M), Jörgen Fogelklou (SD), Naod Habtemichael (C) och ordföranden Axel Josefson (M) röstar Ja (6).

Martin Wannholt (D), Marina Johansson (S), Jessica Blixt (D), Jonas Attenius (S) och tjänstgörande ersättaren Viktoria Tryggvadottir Rolka (S) röstar Nej (5).

Daniel Bernmar (V) och Grith Fjeldmose (V) avstår från att rösta (2).

Propositionsordning

Ordföranden ställer härefter propositioner på bifall respektive avslag på yrkandet från M, L och C och finner att det bifallits.

Protokollsanteckningar

Elisabet Lann (KD) antecknar följande till protokollet: Om jag hade haft rätt att rösta hade jag röstat Ja.

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

Representanterna från V antecknar som yttrande en skrivelse från den 9 december 2019.

Representanterna från MP antecknar som yttrande en skrivelse från den 9 december 2019.

Protokollsutdrag skickas till

Stadsledningskontoret

Dag för justering

2019-12-18

Vid protokollet

Sekreterare

Mathias Sköld

Ordförande

Axel Josefson

Justerande

Daniel Bernmar