



Göteborgs Stad

Stadsledningskontoret

Central Samverkansgrupp
(Ordinarie CSG)

Protokoll 15/22
Sammanträdesdatum
2022-09-09

Dnr 0074/22

Tid: Torsdag 2022-09-08 kl 08:30-11:30
Plats: Wenngrenska salen, stadsledningskontoret

Närvarande:

Eva Hessman	Ordförande
Tina Liljedahl Scheel	Arbetsgivare
Catarina Blomberg	Arbetsgivare
Karin Sivertz	Saco/Sacorådet
Stefan Wirtberg	Saco/Sacorådet
Johanna Morgensterns	Saco/Sacorådet
Andrea Meiling	Lärarförbundet
Tomas Ekelundh	TCO, Vårdförbundet
Hilda Johansson	TCO, Vision
Marie Lökkeberg	Kommunal
Silvana Vretovska	Kommunal
Marie Guixe	Kommunal

Förhindrad:

Anna Wilsson	Sekreterare
--------------	-------------

Föredragande:

§ 5a Annika Andersson	Stadsledningskontoret
§ 5a Elisabet Palmér	Stadsledningskontoret
§ 7a Lars Lindberg	NOS 2023
§ 7a Maria Axberg	NOS 2023
§ 7a Zenita Källner	NOS 2023
§ 7b Catarina Blomberg	Stadsledningskontoret
§ 7c Kaj Larsson	Stadsledningskontoret
§ 7d Karin Magnusson	Stadsledningskontoret
§ 7e Karin Magnusson	Stadsledningskontoret
§ 7f Roger Edsand	Stadsledningskontoret
§ 7g Tina Liljedahl Scheel	Stadsledningskontoret

§ 1 Mötet öppnas

Eva Hessman hälsar välkommen och öppnar dagens möte.

§ 2 Fastställande av dagordning

Dagordningen fastställs.

§ 3 Utseende av justerare

Till justerare utses: Marie Lökkeberg (Kommunal), Johanna Morgensterns (Saco, Sacorådet), Hilda Johansson (TCO, Vision)

§ 4 Anmälan av protokoll

Inga protokoll aktuella att anmäla vid dagens sammanträde.

§ 5 Samverkan före beslut

- a) Uppdrag att ta fram en konkret plan för att uppnå ett maximalt antal medarbetare för stadens chefer, dnr 1137/21
Handling samt presentation är utsända 2022-09-01.

Annika Andersson och Elisabet Palmér föredrar ärendet i enlighet med tjänsteutlåtandet.

Vision med instämmande av samtliga fackliga organisationer, framhåller att det är mycket viktigt att 30 medarbetare ska vara ett maximalt antal. Detta istället för den föreslagna formuleringen om ett riktvärde. Om det ska göras undantag från regeln borde dessa vara så pass få att inte hela arbetet behöver anpassas för att tillåta detta.

Kommunal tillägger att det också är viktigt att framhålla att det på vissa ställen kan vara färre medarbetare per chef än 30.

Sacorådet poängterar att i många verksamheter är 30 medarbetare per chef alldeles för många. Detta med tanke på det ansvar och uppdrag i övrigt som chefen eller enheten har. En fråga som också är av betydelse är att rekrytering tar oerhört mycket tid för chefer på enheter där personalomsättningen är hög. I vissa verksamheter uppfattar idag alltför många medarbetare att uppdragen är för tunga för de ska kunna arbeta kvar, och personalomsättningen blir hög av det skälet. Sacorådet instämmer i att det är viktigt att ärendet skickas ut på remiss.

Lärarförbundet lägger till att det är viktigt att antalet chefer inte blir ett snitt. Vill man göra förändringar i arbetsbelastning och verklig kompetensförsörjning måste man våga titta på antal elever, barn, brukare. Intentionerna får inte innebära att de under chef får en ökad arbetsbörda. Politiken måste i sin budget tillse att man kan arbeta med både antal medarbetare chef och antal brukare, elev och barn utan att lasta en av delarna. Vårdförbundet instämmer med synpunkten och att det även gäller antalet patienter. Kommunal och Sacorådet instämmer med Lärarförbundets synpunkter.

Elisabeth och Annika poängterar att verksamhetsanalysen är central i arbetet. Intentionen i ärendet innebär att antalet medarbetare efter analysen kan vara färre än 30 medarbetare per chef.

De fackliga organisationerna summerar att de är eniga med stadsledningskontorets intentioner i utredningen men uttrycker oro för att formuleringen riktvärde innebär att det är en numerär som ska nås, i stället för ett maximalt antal.

Eva Hessman förtydligar att förslaget till beslut nu är att ärendet ska remitteras, för att därefter komma tillbaka för beslut.

Samverkan är därmed fullgjord.

Punkten förklaras omedelbart justerad.

Presentationen biläggs protokollet

§ 6 Tidig och fördjupad dialog

§ 7 Information

a) NOS 2023

Mara Axberg inleder med information om aktuellt i projektet, se bifogade PP-presentation. Inledningsvis lämnas en övergripande statusrapport. Därefter följer information om tidplan gällande bemanning och organisation, inklusive tidplanen för kommunikation om organisationsstruktur. IFSG och FSG i nuvarande förvaltningar får gemensamt information om förslag till organisationsstruktur den 12/9.

Sacorådet framhåller vikten av att chefer finns på plats för att kunna ta hand om frågor från medarbetarna den 15 och 16 september när information om organisationsstrukturen har publicerats på intranätet den 15 september.

Zenita Källner informerar om planeringen i lokalprojektet, se bild i PP-presentation. Tidplanen är att inga lokalbyten kommer att ske under 2022, utan successivt under 2023.

Lars Lindberg informerar om aktuellt läge i delprojekt bemanning, se bilder i PP-presentation. I bilderna finns fördjupning gällande rekrytering av chefer, harmonisering av chefsbenämningar, effektivisering av den interna rekryteringen, den kommande önskemålshantering för vissa medarbetare (totalt ca 100 personer) samt principer för företrädesrätt till återanställning. Information lämnas också om arbetssätt och tidplan gällande synpunkter och medskick på föreslagna organisationsstrukturer i de nya förvaltningarna, från nuvarande FSG till IFSG.

Sacorådet ställer fråga om det kommer att vara aktuellt med CLU i rekryteringen för där CLU inte varit aktuellt i samband med rekrytering inför den nuvarande befattningen. Lars Lindberg svarar att CLU är aktuellt när extern rekrytering blir aktuellt. Tina Liljedahl Scheel kompletterar med att det bästa sättet att göra bedömningar är ju att ha sett en person i arbete, och att referenser finns för de chefer som rekryteras från befattning i nuvarande förvaltningar.

Sacorådet frågar från vilket datum berörda medarbetare förhandlas övertaliga. Processen för omplacering är viktig, och datum för övertaligheten uppfattas som en otydlighet idag. Den faktiska övertaligheten bör gälla från den 1 januari 2023. Det är viktigt att värna om även övertaliga medarbeters kompetens i den nuvarande rollen under hösten.

Lars Lindberg svarar att den faktiska övertaligheten gäller från den 1 januari 2023. Den primära frågan är att identifiera vilka personer som är aktuella för övertalighet och ge likvärdiga möjligheter på samtliga förvaltningar. Maria Axberg kompletterar med att besluten om organisationsstruktur också kommer att visa på vilka chefsroller som förändras och vilka

nya roller som har identifierats. Det finns en grundläggande ingång från alla nya förvaltningar att ta tillvara befintlig kompetens i de nya rollerna.

Kommunal framhåller att det är viktigt att nuvarande förvaltningar uppmärksammar medarbetarnas mående i samband med omorganisationen.

Maria Axberg svarar att det pågår sådant arbete, och frågan uppmärksammas även i projektets dialog om kommunikation.

På nästa CSG-möte kommer information att lämnas om den utvärdering av kommunikationen från projektet som är gjord före sommaren.

Informationen antecknas till protokollet

Presentation biläggs protokollet

- b) Beslut om Justering av principer för samverkan NOS 2023- tillägg
Zenia Källner och Catarina Blomberg informerar i ärendet gällande tillägg i principerna för samverkan.

CSG beslutar om tillägg i principerna för samverkan NOS2023 i enlighet med förslaget.

- c) Information stadsledningskontorets planering med kommunstyrelsens återremiss avseende uppdraget att ta fram en handlingsplan för att stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utveckling av parallella samhällen i Göteborg dnr 1668/20 Presentation utsänd 2022-09-01
Kaj Larsson informerar i ärendet.

Lärarförbundet med instämmande av samtliga övriga fackliga organisationer framhåller att det är bra att det kommer in ytterligare professioner som stöd till lärare.

Sacorådet framhåller att det är angeläget att det tillskjuts resurser för den här typen av uppdrag.

Kaj Larsson svarar att det är ett stort uppdrag och att ekonomisk analys kommer att göras. Ärendet återkommer för samverkan, se tidplan i presentationen.

Informationen antecknas till protokollet

Presentation biläggs protokollet

- d) Uppdrag att i samverkan med äldre samt vård och omsorgsnämnden göra en kartläggning över förekomsten av att äldre i hemtjänst och vård- och omsorgsboende inte vågar framföra brister i verksamheten dnr 1464/21 (presentation utsänd 2022-09-01)

Karin Magnusson informerar i ärendet, som är ett uppdrag från Kommunstyrelsen, se bifogad presentation. Återredovisning planeras till kvartal 2 2023.

Vid dagens CSG framför Karin önskemålet att bilda en arbetsgrupp för fördjupad dialog i ärendet med fackliga företrädare.

Kommunal och Vision framhåller att det är viktigt att ha en särskild arbetsgrupp där de fackliga organisationerna kan delta med företrädare från ÄVO.

En till två representanter uppfattas som lämpligt från respektive organisation; Kommunal, Sacorådet och Vårdförbundet.

Namn anmäls till Karin Magnusson inom 14 dagar (22 september).

Informationen antecknas till protokollet

Presentation biläggs protokollet

- e) Hälso- och sjukvårdsavtal och Färdplan - Läns-gemensam strategi för god och nära vård dnr 0447/22

Karin Magnusson informerar i ärendet, samt visar presentation med beskrivning av handläggning med underremisser och bedömningar i dessa båda frågor. Ärendena anmäls till Kommunstyrelsens kommande sammanträde.

CSG har dialog i ärendet.

Informationen antecknas till protokollet

- f) Frågor i medarbetarenkäten som är kopplade till tystnadskultur.

Presentation utsänd 2022-09-01

Roger Edsund informerar om förslagen till justeringar.

Vision framför att det är viktigt att klarspråk används när nya frågor formuleras. De ber arbetsgivaren fundera på om en kommunikatör kan se över frågorna med ett klarspråksperspektiv.

CSG har dialog i ärendet.

Informationen antecknas till protokollet

Presentation biläggs protokollet

- g) Information med anledning av kriget i Ukraina.

Ingen aktuell information vid dagens möte.

§ 8 Övriga frågor

Frågor anmälda av Vision.

- Fråga gällande återkoppling med anledning av Göteborgs stads måltidsprogram. Frågan var om det finns hinder att ge bort mat som blir över i våra verksamheter. (Äldreboende, skola osv). I så fall vilka är hindren? Tina Liljedahl-Scheel svarar att frågan gällde Måltidsprogrammet, som är ett tidigare beslut. Nu gäller en måltidspolicy där det tydligt framgår att tydligt att matsvinnet ska minska, tanken är att maten ska gå åt och svinnet skall följas upp. Det finns inga juridiska hinder för att skänka överbliven mat men att skänka överbliven mat får dock inte innebära att vi gynnar eller särbehandlar någon, exempelvis en viss organisation. Det finns också praktiska svårigheter i och med att det är ett stort antal platser där mat serveras.
- Fråga gällande hur det går med uppdraget om cykelvänlig stad eller likande.

Vision undrar hur det går med ärendet som Birgitta Rein föredrog för CSG som hette "cykelvänlig stad eller liknande". När ärendet föredrogs efterfrågades synpunkter och Vision har nu fått in fler synpunkter från sina medlemmar som har förslag på bland annat en utveckling av tjänstecykler över samtliga förvaltningar.

Tillägg till protokollet; Ärendet Vision hänvisar till är ”Redovisning av uppdrag att ta fram förslag på hur staden kan underlätta så att fler anställda som cykla till och från jobbet med elcykel eller vanlig cykel kan göra det” dnr 1460/20.

Tina Liljedahl-Scheel hänvisar till respektive förvaltning som har hand om den typen av frågor.

- Finns alternativ till Bank-ID i tjänsten? Vision utvecklar frågan med att förbundet önskar att arbetsgivaren ska undersöka alternativen till att medarbetare i staden ska använda sina Bank-ID i tjänsten. Arbetsgivaren svarar att användandet av Bank-ID enbart gäller att identifiera sig, inget i övrigt. Frågan om alternativ får ställas i samband med nästa upphandling av banktjänster. Kommunal menar att arbetsgivare inte kan kräva att medarbetare ska använda Bank-ID i tjänsten.

Svar på fråga från föregående CSG.

Vid föregående möte i CSG ställde de fackliga organisationer frågan om de centrala samverkansgrupperna övergripande för Stockholms stad respektive Malmö stad är skyddskommittéer. Catarina Blomberg redogör för svaren från arbetsmiljöansvariga i respektive stad är att inte heller i Stockholms- och Malmö stad är de övergripande centrala samverkansgrupperna skyddskommittéer. I likhet med i Göteborgs stad är skälet stadens struktur för organisationen.

§ 9 Mötets avslutande

Eva Hessman avslutar mötet

Vid protokollet

.....
Catarina Blomberg

Protokollet justeras

.....
Eva Hessman, Arbetsgivaren Marie Lökkeberg, Kommunal

.....
Johanna Morgensterns, Saco/Sacorådet Hilda Johansson, TCO / Vision