



## Rapport från CSG 210429

Denna text varken utgör eller ersätter protokoll.

### INLEDNING

*Stadsdirektör Eva Hessman leder dagens möte.*

### SAMVERKAN

*Förnyad samverkan avseende chefsens möjlighet till sekretessmarkering i piloten (IA-systemet) (Rebecca Holm och Anna Linders)*

Ärendet kring IA-systemet har varit upp för samverkan vid CSG den 1 april, men då ny information har framkommit lyfts del av ärendet åter upp för samverkan. Då ärendet samverkades överenskom om att piloten skulle införas utan chefsens möjlighet att begränsa åtkomst för skyddsombud (SO) och huvudskyddsombud (HSO). I efterhand har det framkommit att det ej går att ta bort denna funktion för chefer. Arbetsgivaren förtydligar att funktionen ska kunna användas vid extra känsliga händelser, t ex när något hänt vid en skyddad plats. Arbetsgivaren informerar om att man i september har planerat att ha ny information och samverkan innan man inför systemet i hela staden. Saco påtalar vikten av att då göra nya riskbedömningar utifrån vad som framkommit under piloten. Dels då det framkommit att fackliga inte hade tillgång till all information när den tidigare riskbedömningen genomfördes. Överenskommelse görs att riskbedömningen görs i referensgrupp för digitalisering och därefter lyfts in på CSG. Samtliga fackliga framför att för att vi ska kunna vara eniga i samverkan idag vill vi att arbetsgivaren definierar i vilka situationer det är tänkt att chefen ska använda sig av att begränsa åtkomst. Fackliga vill också att det till stadens förvaltningar ska tydliggöras att man varje kvartal ska följa upp i vilken typ av ärenden som chefer begränsat åtkomst. Arbetsgivaren går med på de fackligas krav.

Samverkan i enighet.

*Stadsledningskontoret får i uppdrag att säkerställa att stadens rutiner för nyanställning av fast och vikarierande personal förhindrar rekrytering av personer med av polisen, säkerhetstjänst eller annan rättsvårdande myndighet konstaterad koppling till organiserad brottslighet eller våldsbejakande extremism (Sofia Lindgren)*

Ett uppdrag från kommunstyrelsen som gäller både för tillsvidareanställda och tillfälligt anställda. Ärendet har tidigare varit uppe för information och dialog i CSG och ska upp till kommunstyrelsen i maj. I uppdraget ingår att beskriva hur HR-processen kring rekrytering ser ut och titta på om det finns förutsättningar i den att förhindra dessa rekryteringar. Förslag ska lämnas på hur man skulle kunna förändra rekryteringsprocessen om den inte är tillfredsställande. Man ska även se över hur efterlevnaden av befintliga rutiner ser ut. Samtidigt måste arbetsgivaren förhålla sig till yttrandefriheten samt diskrimineringslagen. Arbetsgivaren får inte heller dokumentera vad som helst kring medarbetare. Exempel på förtydliganden man vill göra är att börja begära utdrag från belastningsregistret för de personer som utför vård- och omsorgsinsatser i hemmet åt äldre eller personer med

funktionsnedsättning, komplettera intervjuguiden med fördjupade frågor om kandidatens bakgrund samt utreda möjligheten att införa drogtestar som en del av den säkerhetsprövning som görs vid nyanställningar till säkerhetsklassade tjänster. Samverkan i enighet.

*Stadengemensamma ramar för arbete hemifrån / från annan plats (Catarina Blomberg)*  
Ärendet har varit upp i referensgrupp för HR-frågor vid två tillfällen. Samtliga fackliga påtalar att det inte har framkommit i referensgruppen att ärendet skulle upp till samverkan idag. Dessutom har underlaget varit fackliga tillhanda först i måndags. Fackliga och arbetsgivaren överenskommer om att dela upp ärendet i "Medan-perspektivet" (vilket rör förhållandet hemarbete/kontorsarbete under tiden det att smittspridning finns i samhället) och "Sedan-perspektivet" (vilket är mer inriktat på förhållandet hemarbete/kontorsarbete "efter" covid-19) och att den del som behandlar "Medan-perspektivet" samverkas via mail fredagen den 7 maj. Fackliga kan skicka in synpunkter senast lunchtid den 5 maj. Den del som behandlar "Sedan-perspektivet" tas tillbaka till referensgruppen för vidare dialog och samverkan i CSG innan sommaren.

## TIDIG OCH FÖRDJUPAD DIALOG

Inga ärenden.

## INFORMATION

*Covid-19 (Catarina Blomberg)*

Ingen ny information.

*Uppdrag att utreda arbetsrehabiliteringens organisatoriska hemvist*

HR-direktören redogör för tidsplanen kring ärendet. Dialog kommer att ske vid CSG den 20 maj och samverkan vid CSG den 27 maj.

*Samverkan av tillsättning förvaltningschef Valnämnden (Tina Liljedahl Scheel)*

Detta ärende hade även Saco tänkt att lyfta till dagens CSG. Tina informerar om att rekryteringsprocessen är framme i en kandidat man vill erbjuda tjänsten. Utifrån detta vill arbetsgivaren ha extra CSG den 6 maj.

## ANMÄLT FRÅN FACKLIGA ORGANISATIONER

Saco har anmält in ärende kring formalia kring protokoll från CSG. Saco tar som exempel protokollet från CSG den 1 april, då arbetsgivaren i efterhand la in ny information i ärendet kring IA-systemet, vilket var uppe för samverkan. Saco påtalar att det inte är okej att lägga in information som framkommit i efterhand, utan att informera samtliga fackliga om detta. Så som arbetsgivaren nu har formulerat protokollet gör att det ser ut som att fackliga samverkat IA-systemet i vetskap om den nya information som tillkommit, vilket inte var fallet. Överenskommer om att vi återkommer till denna fråga, då det är ont om tid.

Saco lyfter behovet vi sett av en FÖS mellan flera av de nya förvaltningarna, utifrån att de delar lokaler. Vi har här stött på problem, då inte alla förvaltningar vill bilda en FÖS.

Saco representerades av Gunnar Valinder, Cecilia Warnholtz, Kristofer Astemo och vid tangenterna Johanna Morgensterns (ordförande Sacorådet).