



Rapport från CSG 210617

Denna text varken utgör eller ersätter protokoll.

INLEDNING

Stadsdirektör Eva Hessman leder dagens möte fram till kl 11.00 och efter kl 11.20, Tina Liljedahl-Scheel leder mötet när Eva är frånvarande.

SAMVERKAN

Revidering av Göteborgs stads riktlinjer för individuellt ekonomiskt stöd (Britta Timan och Ellinor Malmberg)

Har varit uppe i KS juni 2020, men blev återremitterat i september med tilläggsuppdrag att återkomma med förslag på förtydligande och skärpning av bistånd till hyreskostnader för andrahandsuthyrning och inneboendeförhållanden i syfte att motverka svarthandel, otillåten andrahandsuthyrning och uttag av överhyror. Lagstiftning och rättspraxis inom området har delvis förändrats. Domar från olika kammarrätter skiljer sig åt och en förändrad handbok om ekonomiskt bistånd från Socialstyrelsen kom den 1 juni 2021. SLK har lagt fram två alternativa förslag för KS/KF att ta ställning till, där det ena förslaget är mer restriktivt formulerat och kräver ett uppvisande av ett godkänt andrahandskontrakt. Ärendet var uppe för dialog på CSG i maj. Efter dialogen föreslår SLK att KS/KF väljer det mindre restriktiva förslaget. SLK har också tydliggjort att förändringen bidrar till stor arbetsmiljöpåverkan på personalen då risken ökar för otillåten påverkan och hot. Arbetsgivaren har skickat med berörda avdelningschefer risken för en ökad arbetsbelastning, framför allt i början. Saco lyfter återigen risken för en ökad frekvens av situationer med hot/våld/otillåten påverkan men även risken för en ökad arbetsbelastning utifrån bl.a. mer arbete för att få ta del av förstahandskontrakt, samt risken för att fler överklagar beslut. Saco vill också att man tar med frågan hur man gör med redan godkända hyror, samt risken för att en redan utsatt grupp blir än mer utsatt. Samverkan i enighet.

Göteborgs Stads rutin vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet (Inger Rydström)

Ärendet utgår från ett beslut i KS i slutet av 2017 där man skulle ta fram åtgärder med inriktning på att helt förebygga och förhindra sexuella trakasserier, samt hantera när något inträffar/har inträffat. Ärendet utgår också från ett beslut från DO efter tillsyn i slutet av 2019. DO bedömde då att staden inte uppfyllde kravet på rutin som avses i diskrimineringslagen. Det DO saknade var en rutin som omfattade hela staden, samt som avsåg trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Utifrån dessa beslut har man gjort en satsning för stadens HR-avdelningar för att säkerställa kunskap, kompetens, samverkan och gemensamma arbetssätt. Förslaget på rutin innefattar att främja, förebygga och hantera. Den föreslagna rutinen kommer kompletteras med stödmaterial. Rutinen beskriver en faktabaserad utredning som ska hanteras konfidentiellt. Den beskriver vad medarbetaren ska göra och vad chefen ska göra.

Saco, TCO och Kommunal ställer sig oeniga. Vi anser att rutinen är välformulerad och användbar och att Inger har gjort ett gediget arbete med den. Dock ser vi det som bekymmersamt att arbetsgivaren vill använda rutinen som ett motiv till att inte teckna kollektivavtal i frågan. Utifrån detta ställer vi oss oeniga.

Arbete hemifrån / annan plats -sedanperspektivet (Catarina Blomberg)

Ärendet har varit upp i referensgrupp för HR-frågor för dialog. "Medan-perspektivet" (vilket rör förhållandet hemarbete/kontorsarbete under tiden det att smittspridning finns i samhället) har varit upp för samverkan i CSG. Det som nu ska samverkas är "Sedanperspektivet" (vilket är mer inriktat på förhållandet hemarbete/kontorsarbete "efter" covid19).

Saco har lyft följande synpunkter i dialog om Sedan-perspektivet, men har inte fått gehör för detta:

- Det finns en risk med att låta enhetscheferna själva besluta i frågor kring arbete hemifrån/annan plats. Saco hade velat se att enhetscheferna förutsätts stämma av med överordnad chef för att få till en så stor likvärdighet som möjligt.
- Arbetsgivaren behöver utreda försäkringsfrågan mer. För många medarbetare är det fortfarande oklart vad som gäller kring försäkring, om t ex en dator skulle bli stulen i hemmet.
- Arbetsgivaren behöver se över frågan om utrustning i hemmet, så att även detta blir likvärdigt över staden.
- Arbetsgivaren behöver beakta frågan om hot och våld vid arbete hemifrån/annan plats och hur man ska hantera när detta uppstår.

Saco anser vidare att det är för tidigt att göra en analys av hur arbete hemifrån/annan plats har fungerat utifrån att vi fortfarande har en pågående pandemi. Saco är eniga till samverkan av Sedan-perspektivet, under förutsättning att arbetsgivaren lyfter frågan till samverkan kontinuerligt allt eftersom förutsättningarna förändras, samt att arbetsgivaren strävar efter en likvärdighet över staden. Arbetsgivaren svarar att de i HR referensgrupp sagt att de kommer följa upp rutinerna vid förändringar och att de gått ut till förvaltningarna vikten av likvärdighet.

Samverkan i enighet.

TIDIG OCH FÖRDJUPAD DIALOG

Inga ärenden.

INFORMATION

Ny organisation stadsutveckling (Lisa Daleborn, Ulrika Hylander och Lena Albinsson)

Information om de förvaltningar som berörs av översynen av facknämnder och vilka uppdrag de har idag samt hur personalsammansättning, ekonomi, sjukfrånvaro och personalomsättning ser ut. Syftet är att vi ska ha en gemensam kunskapsgrund inför arbetet med omorganisationen. De berörda nämnderna är Byggnadsnämnden, Fastighetsnämnden, Lokalnämnden, Park- och naturnämnden, Idrott- och föreningsnämnden samt Trafiknämnden.

Efter informationen betonar Saco vikten av att tidigt kartlägga vilka kompetenser som finns inom berörda förvaltningar, samt vara tidig och tydlig med kommunikationen till förvaltningarna.

Arbetsformer i CSG:s referensgrupper - särskilt fokus CSG:s referensgrupp digitalisering (Stefan Granlund och Catarina Blomberg)

Alla frågor kan inte i detalj tas i CSG och därför har referensgrupperna införts för bredare information och fördjupad dialog. Gällande referensgrupp för digitalisering finns behov av ett tydliggörande av hur riskbedömningar och konsekvensanalyser görs inför införandet av nya it-stöd. Saco har tidigare påtalat att det finns behov av ett förtydligande i referensgrupperna hur tidsplanen ser ut kring samverkan och när ärenden ska till CSG. Arbetsgivaren är positiv till att det blir en ökad tydlighet och att man i referensgrupperna är tydlig med hur tidsplanen ser ut och när ärenden ska till samverkan i CSG. Stefan Granlund föreslår också att arbetsgivarrepresentant från referensgrupp för digitalisering regelbundet kan komma till CSG och informera om vilka ärenden som varit upp och kommer upp i referensgruppen. Saco och Lärarförbundet lyfter frågan om Hjärntorget och att flera fackliga via media fått information om att systemet ska bytas ut. Saco påtalar vikten av att vid utbyte av system göra berörda delaktiga i det tidiga arbetet kring vilka krav som behöver ställas på det nya systemet.

Saco påtalar vidare vikten av att ansvarsfördelning är tydlig så att samverkan inte faller mellan stolarna. Saco lyfter att vi upplever att det blivit allt mindre dialog i referensgrupp för HR-frågor och att det alltmer blir arbetsgivaren som redogör för hur de tänkt utan att det blir en dialog. Utifrån detta önskar Saco en utvärdering av arbetet i referensgruppen. Arbetsgivaren tar med sig frågan.

Projekt ny hantering av arbetsgivarintyg (Christel Olsson)

Arbetsgivarintyg skrivs ut från Personec på papper av handläggare på varje förvaltning. Visma har slutat utveckla den funktion som vi använder. Sveriges A-kassor har tagit fram ett verktyg via vilka de vill ha in arbetsgivarverktygen. Visma har medverkat till en integration mellan Personec och Arbetsgivarintyg.nu som gör hanteringen helt digital. För lönekonsulter på Intraservice innebär detta en ny arbetsuppgift, medan administratörer och chefer i förvaltningarna får en arbetsuppgift mindre. Det finns just nu inte ett datum för införande brett i staden. Vision lyfter att denna nya hantering inte varit uppe för dialog och samverkan innan piloten.

Handlingsplan inga utsatta områden 2025 (Lisa Flöhr)

Ärendet är ett uppdrag i KFs budget för 2021. Uppdraget är att KS, tillsammans med övriga nämnder och styrelser, får i uppdrag att ta fram en handlingsplan för att inga områden ska vara särskilt utsatt områden år 2025. Ärendet ska till KS den 29 september. SLK kommer föreslå en remissrunda till berörda nämnder. Syftet med handlingsplanen är att ge förvaltningar och bolag möjligheter att genomföra insatser som bidrar till målet att inga områden ska vara utsatta. Planen kommer utgå från strategier i trygghetsfrämjande och brottsförebyggande programmet och program för jämlik stad.

Uppföljning omställningsarbetet i samband med ny nämndorganisation (Stefan Alexandersson)

Intervjuer har genomförts med övertalighetsförklarade chefer och förvaltningscontrollers i samband med Ny Nämndorganisation 2021. Syftet var att inhämta erfarenheter inför eventuella kommande omställningssituationer i staden. De intervjuade upplevde ett bra stöd från chefer, kollegor och HR. Generellt upplevde man en övergripande och tydlig information under omställningen. Den förbättringspotential man såg gällde bland annat närmsta chefens verktyg i processen, att det blev otydligt och en intressekonflikt om närmsta chef också var i fas att byta jobb. Man såg också att det fanns förbättringar att göra kring HR:s stöd samt att det vore bra med mer individuellt anpassad information och stöd samt större respekt och transparens i information och förhållningssätt. Det framkom också att det över staden var olika hur man agerat och informerat under processen. Resultatet av intervjuundersökningen kommer att vara ett underlag i utveckling av arbetssätt inför kommande organisationsförändringar.

Sammanställning 66A (Birgitta Rein)

Det är framför allt Kommunal och Vårdförbundet som inkommit med AML 6:6 a under 2020 och hittills 2021 och de har framför allt handlat om skyddsutrustning. Fackliga påtalar vikten av att arbetsgivaren agerar i ett tidigt skede och tar tillbud på allvar.

ANMÄLT FRÅN FACKLIGA ORGANISATIONER

Saco lyfter frågan om facklig medverkan vid tillsättning av förvaltningsdirektör i socialförvaltningen Sydväst. Det har framkommit att ordförande i nämnden i Sydväst hänvisat till att facklig representant i rekryteringen ska vara den som informerar övriga fackliga. Detta har lett till att kravprofil inte delgetts övriga fackliga förrän efter att de skickats till SLK. Arbetsgivaren tar med sig frågan och lyfter den med berörd förvaltning. Kravprofil har inte skickats in till SLK än.

Saco representerades av Cecilia Warnholtz, Kristofer Astemo, Karin Sivertz (adjungerad) och vid tangenterna Johanna Morgensterns (ordförande Sacorådet).