



Göteborgs Stad

Stadsledningskontoret

Central Samverkansgrupp
(CSG)

Protokoll 6/19
Sammanträdesdatum
2019-04-25

0284/19

Tid: Torsdag 2019-04-25 kl. 09:00-12:00
Plats: Strömska salen, Gustav Adolfs Torg 4A

Närvarande:

Eva Hessman	Arbetsgivare
Tina Liljedahl Scheel	Arbetsgivare
Michael Färdig	Arbetsgivare
Anna Wilsson	Sekreterare
Johanna Morgenstern	Saco
Gunnar Valinder	Saco
Caroline Söderlind Löfdahl	Saco
Peter Olsson	TCO, lärarförbundet
Mats Svensson	TCO, Vårdförbundet
Hilda Johansson	TCO, Vision

Frånvarande:

Sandy Westergren	Kommunal
Christina Wising	Kommunal
Margareta Åvall	Kommunal
Andrea Meiling	TCO, lärarförbundet.

Föredragande:

Anna Wilsson	Stadsledningskontoret § 4a
Per Lundborg	Stadsledningskontoret § 7a
Yvonne Bergström	Stadsledningskontoret § 7a
Martina Lesser	Stadsledningskontoret § 7b

Protokollets omfattning: §1–§10

§ 1 Mötet öppnas

Eva Hessman förklarade mötet öppnat.

§ 2 Fastställande av dagordning

§ 3 Utseende av justerare

Till justerare utsågs: Caroline Söderlind Löfdahl (Saco), Hilda Johansson (TCO), Ingen (Kommunal)

§ 4 Anmälan av protokoll

- a) CSG protokoll 2019-04-04 är justerat och ligger i databasen.

Informationen antecknas till protokollet.

§ 5 Samverkan före beslut

§ 6 Tidig och fördjupad dialog

§ 7 Information

- a) Uppdrag att ta fram ett organisationsförslag till hur en centralt samordnande funktion vid omplacering och omställning kan införas samt vilken förvaltning som är bäst lämpad att utgöra placering för en sådan funktion

Per Lundborg och Yvonne Bergström föredrar ärendet. Per beskriver att ärendet fortfarande är i ett inledande stadium och fortfarande finns möjlighet att slutsatserna kan påverkas. Omställning på grund av arbetsbrist används inte i så stor omfattning idag. Ofta är det istället vid rehab-ärenden som det är störst behov av en fungerande omställning

Vision påtalar att det hade varit bra om det hade bildats en referensgrupp för frågan. Arbetsgivaren påtalar att det aktuella uppdraget är att ta fram ett organisationsförslag om en centralt fungerande organisation för omställning och vart funktionen lämpligen ska placeras. Gränsdragningar och heltäckande innehåll för funktionen sätts när det är beslutat vart funktionen ska placeras. Arbetsgivaren uppskattar en central omställningsfunktion skulle kräva två årsarbetare samt en del utbildningskostnader.

Frågan kommer att diskuteras vidare på HR-referensgrupp den 8 maj.

- b) Uppdraget att utreda hur avtalet om den särskilda anställningstryggheten kan avvecklas

Martina Lesser beskriver kort sitt ärende.

Olika utgångspunkter går igenom. Det finns inget speciellt avtal gällande särskild anställningstrygghet i staden, endast en protokollsanteckning till samverkansavtalet 1996, där det angetts som ett mål från kommunfullmäktige och inte ett krav. I Samverkan Göteborg nämns inget om anställningstrygghet i kollektivavtalet utan en hänvisning i protokollet.

Om anställningstryggheten skulle tas bort så gäller LAS och AB.

Skillnaderna skulle troligen inte bli så stora gällande antalet uppsägningar, det finns fortfarande en omplaceringsskyldighet enligt LAS.

En effektivare organisation kring omställning behövs, medarbetare ska inte vara i omställning under lång tid.

Dialog förs kring avtal eller inte, där det finns flera olika synpunkter på att det existerar.

TCO lyfter frågor kring om den särskilda anställningstrygghet upplevs som ett problem eller är ett faktiskt problem. TCO för även fram att samverkansavtalet i princip bygger den särskilda anställningstryggheten.

Vision förklarar att för deras medlemmar är detta en viktig fråga och ett viktigt signalvärde, men att det i praktiken inte blir så stor skillnad. Saco fyller i att även om det i praktiken inte blir så stor skillnad, så kan medarbetare och potentiella framtida medarbetare uppleva oro att den särskilda anställningstryggheten tas bort.

De fackliga organisationerna delar inte arbetsgivarens uppfattning att det inte finns något lokalt avtal kring särskild anställningstrygghet. Lärarförbundet menar att det finns ett avtal då båda parter har uppträtt så som att det finns och hävdar därmed att det är ett konkluderat handlande

§ 8 Anmält från fackliga organisationer

- a) Ny rutin kring enskild angelägenhet, önskemål om dialog och samverkan innan beslut/Anmält av TCO

TCO beskriver att de kommit till deras kännedom att det skapats en ny rutin som är daterad i februari 2019. Arbetsgivaren svarar att detta inte är en ny rutin utan mer ett meddelande som bygger på kommentarerna i AB.

Vision beskriver exempel där Intraservice stoppar inlagda ledigheter som när det handlar om enskild angelägenhet med lön

De fackliga anser att tolkningen är hård och stramt skriven. Arbetsgivaren svarar att det är en vägledande rekommendation, men att man som arbetsgivare måste göra bedömning i varje enskilt fall. Detta kommer att förtydligas i en revidering av meddelandet.

- b) Nödbistånd boende, ny rutin. Var har detta beslut fattats, och vart har det samverkats? /Anmält av Vision

Vision undrar vart frågan gällande den nya rutinen för nödbistånd, tak över huvud har samverkats. Arbetsgivaren svarar att detta är en fråga som sektorcheferna i stadsdelarna har beslutat och är inte en fråga för samverkan på CSG. Saco påtalar att de fått till sig från sina medlemmar att denna nya rutin har påverkat arbetsmiljön för medarbetarna. Arbetsgivaren svarar att detta är ett nytt arbetssätt som gäller alla stadsdelsförvaltningar. Tidigare arbetade bara några stadsdelsförvaltningar på detta sätt men nu ska det vara lika över hela staden. Varje stadsdel har beslutat om införandet av rutinen. Saco menar att samverkan av rutinen har skötts helt korrekt i vissa stadsdelsförvaltningar, men tyvärr inte alla.

- c) Uppföljning av arbetsmiljön i socialtjänsten /Anmält av Vision

Vision beskriver sitt ärende kring att de fått till sig den uppföljning som tidigare gjorts inom socialtjänsten inte kommer att göras framöver.

Arbetsgivaren svarar att det har gått ut en fördjupad uppföljning till alla förvaltningar/bolag för redovisning senast 30 juni 2019. Rapporten kommer att ställas samman och presenteras på CSG framöver

Vision tycker att det är beklagligt att den specifika uppföljningen för socialtjänsten tagits bort då det är en arbetsgrupp som har haft hög personalomsättning och dålig arbetsmiljö. Målen i den plan som fanns för att förbättra arbetsmiljön har heller ej nåtts.

d) Referensgrupp för stadsdelarnas omorganisation

Vision vill öka antal deltagare från 2 per facklig organisation till att istället vara 3 per organisation. Arbetsgivaren godkänner detta, namn ska anmälas in till Totte Staxäng och Mats Odhagen

e) Hur förbereder staden för återvändare från IS, samt hur förberedelserna når ut i stadens verksamheter, som t ex skola och socialtjänst?

Saco förklarar att de fått frågor från sina medlemmar som upplever oro och rädsla kring hur de ska arbeta med återvändare från IS. Arbetsgivaren beskriver att varje stadsdel samt Social resurs arbetar med frågan. Saco påtalar vikten att det inte bara blir något övergripande utan att det även når ut till berörda. Arbetsgivaren kommer att bjuda in Lisbeth Nilsson från SLK till kommande CSG för mer information.

f) Begära ut e-postloggar, hantering av facklig loggar/

Saco har fått från sina medlemmar att det begärs e-postloggar från medarbetare som även jobbar fackligt och det utgör ett problem eftersom de hanterarfackliga frågor med samma e-post.

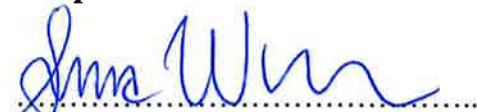
Arbetsgivaren svarar att vi är skyldiga att lämna ut e-postloggar. Det är däremot varje enskild tjänsteman som gör en prövning om vilken e-post som kan lämnas ut av p g a sekretess och liknande.

§ 9 Ärendelistan och grupplistan kompletteras dagordningen

§ 10 Mötets avslutande

Eva Hessman förklarade mötet avslutat.

Vid protokollet



Anna Wilsson

Protokollet justeras



Eva Hessman, arbetsgivare

, Kommunal



Caroline Söderling Löfdahl, Saco



Hilda Johansson, TCO