



# Göteborgs Stad

## Stadsledningskontoret

Central Samverkansgrupp  
(CSG)

Protokoll 15/21  
Sammanträdesdatum  
**2021-09-09**

Dnr 0284/21

Tid: Torsdag 2021-09-09 kl 08:30-11:30  
Plats: Teams-möte

### Närvarande:

Eva Hessman	Ordförande
Tina Liljedahl Scheel	Arbetsgivare
Catarina Blomberg	Arbetsgivare
Anna Wilsson	Sekreterare
Johanna Morgensterns	Saco
Cecilia Warnholtz	Saco
Kristofer Astemo	Saco
Karin Siverts	Saco (adjungerad till punkt NOS 2023)
Hilda Johansson	TCO, Vision
Andrea Meiling	TCO, Lärarförbundet
Anne Häggendahl	TCO, Vårdförbundet
Silvana Vretovska	Kommunal
Marie Lökkeberg	Kommunal
Maria Guixe	Kommunal

### § 1 Mötet öppnas

### § 2 Fastställande av dagordning

### § 3 Utseende av justerare

Till justerare utsågs: Marie Lökkeberg (Kommunal), Cecilia Warnholtz (Saco), Hilda Johansson (TCO)

### § 4 Anmälan av protokoll

Inget protokoll att anmäla

### § 5 Samverkan före beslut

- a) Uppdrag att utreda arbetsrehabiliteringens organisatoriska hemvist. Dnr 1434/20  
Handling utsänd 2021-09-02 samt 2021-09-07

Karin Magnusson och Nicklas Faritzson föredrar ärendet. Utefter den fördjupande dialogen på CSG som hölls 2021-08-26 samt de svar som inkommit från remittenterna så har vissa delar förtydligats.

Saco med stöd från TCO och Kommunal ställer sig oeniga till samverkan utifrån följande:

- Organisationsförändringen har inte utretts tillräckligt och flera frågetecken kvarstår.
- Medarbetarna har inte fått vara delaktiga i underlaget vilket gör att det är mycket svårt att bedöma hur förslaget till beslut påverkar medarbetarnas arbetsmiljö.
- Vi känner en oro för att förslaget innebär ökade kostnader för berörda nämnder.
- Berörda nämnder har inte uttalat sig efter att förtydliganden gjorts i TU:t.

Samverkan är fullgjord i oenighet

Informationen antecknas till protokollet

## § 6 Tidig och fördjupad dialog

- a) Extern granskning av tystnadskultur inom Göteborgs Stads förvaltningar och bolag, särskild fördjupning inom det social området dnr 1313/20 Presentation utsänd 2021-09-02

Sofia Lindgren föredrar ärendet.

CSG har dialog i frågan.

Läraryrket vill ha följande till protokollet:

Nu gäller det att inte bara skrapa bort en surnad grädde på tårtan, - för att sedan lägga på ny grädde. Vi måste börja se på lagren under tårtan. Längre ned i leden och inte bara ett raster av organisationsschemat struktur/ kultur som inte når ned.

Intern tystnadskultur

Politikens roll

Budgetförutsättningar

Vi kan inte bara titta på gamla utredningar då det tydligen inte hjälpt, När , Var , Hur, Varför ? Måste utredas. Sedan en handlings och åtgärdsplan .

tystnadskulturen kan se olika ut i olika förvaltningar.

Alla måste kunna göra rätt!

Läraryrket påpekar också att fokus verkar ligga mycket på socialförvaltningarna men frågan är bredare än så, och förtydligar att det även är ett politiskt ansvar och att man måste ha ekonomiska förutsättningar för att kunna göra rätt.

Kommunal tillägger att staden har medarbetare som rör sig i områden där skjutningar har skett. Det finns även exempel där medarbetare i hemtjänst och funktionshinder har tystats. Det en stor okunskap i hur man på arbetsplatser ska hantera hot och våld och att det behöver utbildas i detta.

Vision – håller med föregående talare. Frågan är komplex och det krävs många olika insatser för att komma tillrätta med problemet. Inte bara prata om vad man har gjort utan även vad vi måste göra framöver. Det är viktigt att hantera problemen med den interna tystnadskulturen så fort det dyker upp på arbetsplatsen. Vision vill ha till protokollet att chefer fortfarande kan dölja ärenden i det nya IA-systemet.

Sofia svarar att det i detta ärende inte ska beskrivas några konkreta förslag utan det förslag som kommer att framföras till KS är att SLK ska få i uppdrag är att vidareutveckla och konkretisera förslag och fördjupa frågan.

## § 7 Information

- a) Göteborgs Stads plan för digitalisering 2022 – 2025 dnr 0617/21 Presentation utsänd 2021-09-02

Åsa Jahnsson och Ulrika Enderberg presenterar planen. Arbetet med planen har skett i dialog med den fackliga referensgruppen för digitalisering.

Mycket information om ärendet finns på förändringssidan på Intranätet. Ärendet behandlas i KS i september

Saco tar exemplet med E-signaturer i staden och de system som är aktuella. I dessa system behöver medarbetare använda mobilt bankID, Saco framhåller att det bör finnas alternativ för de som inte vill använda sitt mobila bankID för identifiering. Saco framhåller vikten av att ha med fackliga företrädare i frågan och ställer frågan var den är samverkad.

Vision vill skicka med att det är viktigt att språket ska vara tillgängligt för alla och inte alltför svårt skrivet.

Informationen antecknas till protokollet

Presentationen biläggs protokollet

- b) Uppdrag utvärdera införandet av LOV inom hemtjänst (dnr 0552/21) Presentation utsänd 2021-09-07

Karin Magnusson presenterar uppdraget.

Kommunal påtalar att det finns ingenting nämnt i presentationen om de 6:6A som anmälts in. Deras ståndpunkt är också att LOV inom hemtjänsten bara har skapat problem. I jämförelse med kommunen så har de privata utförarna dålig arbetsmiljö. Det är viktigt att detta lyfts till våra politiker.

Vision vill ha följande synpunkter till protokollet avseende rapporten.

- utvärderingsfrågorna var inte anpassade för oss fackliga. Min åsikt. Medskick till beställaren.
- Chefer och handläggare blev ensammare med svårare frågor att hantera, då samarbetet mellan myndighetsutövning/ utförare försvann (handläggare fick inte ha möten med utförare från enbart kommunal regi. Detta hade de tidigare men nu försvann samarbetet)
- Chefer fick ägna del av sin arbetstid med att leta efter kontaktuppgifter till privata utförare då man behövde prata med varandra om brukare. Gick inte hitta varandra i systemen. Brukare med larm tillhör kommunen men hemtjänsten utfördes av privat utförare och här är en brist i kommunikation som blivit försvårad för ansvarig natt / larmchef.

- Merarbete för handläggare, undersköterska chefer och sjuksköterska vid överlämningen av ärenden till privat utförare. (Administration)
- Oklart hur både chefer och handläggare var delaktiga inför införandet av lov - vilka påverkansmöjligheter de hade
- Konkurrensen var inte på lika villkor - som det skulle vara. Kommunen har krav på heltid till sina medarbetare det har ej privata .
- Privata utförare kunde erbjuda tilläggstjänster som kommunen ej utför vilket ibland skapat klagomål och ifrågasättande av de kommunala utförarna - dessa klagomål har chefer fått ta emot
- Införandet av LOV var inte i takt med rambeslut, inte i takt med nya arbetssätt med mobiler och samtidigt tydliggörandet av de krav hemtjänsten skulle leva upp till - det saknades styrning och ledning över staden i införandet av allt . Detta skapade gungning i staden och olika arbetssätt trädde fram väldigt fort . Det synliggjorde också de olika förutsättningar stadsdelarna hade.

Informationen antecknas till protokollet

Presentationen biläggs protokollet

- c) Reviderad riktlinje för kriskommunikation dnr 0808/21 Presentation utsänd 2021-09-02  
Jessica Lindroth presenterar den reviderade riktlinjen.  
Beskriver skillnader mellan den nuvarande riktlinjen och den reviderade.

Informationen antecknas till protokollet

Presentationen biläggs protokollet.

- d) Förstudie – Digitalt verktyg för temperaturmätningar Presentation utsänd 2021-09-02  
Rebecca Holm beskriver verktyget för temperaturmätningar.  
Vision påpekar att det vore bra att undvika att kalla det temperaturmätning då detta kan misstolkas.  
TCO med stöd av övriga fackliga organisationer menar på att det är viktigt att detta kommer med som grund för handlingsplaner så att man ser att det som lyfts ger resultat

Informationen antecknas till protokollet.

Presentationen biläggs protokollet

- e) NOS– 2023  
Tina Liljedahl Scheel påtalar att CSG har ett inplanerat möte onsdag 15 september för att ha dialog om bemanningsprinciper i den nya organisationen, samt prata om samverkan innan de nya nämnderna är på plats.  
Saco påtalar att det är viktigt med en kartläggning av specialistbefattningar innan bemanningsprinciperna sätts.

Informationen antecknas till protokollet

f) Covid-19

Arbetsgivaren informerar om den presskonferens som nyligen hölls av regeringen och Folkhälsomyndigheten gällande nya riktlinjer från den 29 september. Det sedan tidigare samverkade stadenövergripande inriktningen gällande Medan-perspektivet som kommunicerades till förvaltningar och bolag före sommaren är det som blir aktuellt efter den 29 september. Arbetsgivaren betonar vikten av att planering samt riskbedömningar är angeläget inför förändring med anledning av förändringar efter den 29 september.

Saco – Bra att det pratas om att det behöver göras riskbedömningar innan man går tillbaka till arbetsplatsen.

Kommunal – trycka på att det fortfarande ska finnas möjlighet till skyddsutrustning att använda enligt vad som föreskrivs och utöver det för dem som vill.

Vårdförbundet- viktigt att man diskuterar hur man hanterar ett lokalt utbrott på arbetsplatsen.

g) Medarbetarenkäten

Mindre enkäten i år, på föregående CSG den 26 augusti fördes diskussion om extra frågor att ta med i enkäten.

Arbetsgivaren presenterar ett förslag gällande extrafråga med utgångspunkt i frågan om omfattning av

Dialog förs och arbetsgivaren tar emot synpunkter från CSG.

Information antecknas till protokollet

## § 8 Övrig fråga:

a) Uppföljning ny nämndorganisation/Anmält av Saco

Saco lyfter frågan om uppföljning / utvärdering av den genomförda nya nämndorganisationen per 2021-01-01. Saco påtalar att det är en stor belastning i förvaltningar som gått från fyra till tre chefsled. Det är viktigt att chefer hinner med sitt uppdrag.

Uppföljning av förändringen för ÄVO, som är en så stor förvaltningar.

Saco önskar även en redovisning av hur de 50 miljoner kronor som avsattes för omorganisationen har använts.

Arbetsgivaren framhåller att CSG vid tidigare möte har tagit upp vissa delar kring uppföljning av omorganisationen, men återkommer i övrigt i frågan.

b) Allvarliga händelser – hot och våld/Anmält av Vision

Vision lyfter frågan att de nya socialförvaltningarna inte uppdaterat och anpassat sina planer gällande Hot- och våld utifrån den nya organisationen. Med anledning av uppkommen händelse bedömer Vision att det är angeläget att lägga till bedömning och planering i händelse av risk för bombhot och skjutningar.

Kommunal - instämmer med Vision

Arbetsgivaren framhåller att det är viktigt att varje förvaltning gör riskbedömningar utifrån aktuell verksamhet och situation, samt planer utifrån bedömningen.

## c) Samtliga fackförbund lyfter fråga om kommunikation gällande pågående förhandling

De fackliga organisationerna har efter personalberedningen i tisdags fått frågor från flera partier om deras ställning i frågan om kollektivavtal för arbetet mot sexuella trakasserier. Detta efter att arbetsgivarrepresentanter varit på personalberedningen och informerat.

Politikerna har fått en bild av att ett kollektivavtal för arbetet mot sexuella trakasserier inte är aktuellt och att de fackliga inte är intresserade av ett sådant. Det är högst olyckligt att flera personer kan lämna ett möte med denna bild av vår vilja, förmedlad av arbetsgivaren, det är tvärt emot verkligheten. Händelsen riskerar att skada förtroendet mellan fack och arbetsgivare.

Arbetsgivaren förtydligar att på Personalberedningen den 7 september lämnades information om Göteborgs stads rutin vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet. Rutinen samverkades i CSG 2021-06-17. På Personalberedningen ställdes fråga gällande den i protokollet beskrivna oenigheten som anmälts av de fackliga organisationerna i samverkan av rutinen, samt vad som händer med gällande kollektivavtal i frågan. Catarina Blomberg lämnade då information om att samtliga förbund inbjudits till överläggningar utifrån Kommunstyrelsens uppdrag samt den förhandlingsframställan som några förbund inkommit med. Nästa tillfälle är planerat till i slutet på september. Vid tidigare möten har aktuell lagstiftning, de fackliga organisationernas önskemål samt hänvisning till Göteborgs stads rutin vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet diskuterats. Förbundens önskemål om fortsatt dialog nämndes om kollektivavtal hanteras inte i CSG, det är en förhandlingsfråga mellan parterna i separat förhandling.

Dialog med anledning av frågan.

d) Lärarförbundet lyfter fråga gällande ökning av friskvårdsbidrag  
Lärarförbundet önskar att arbetsgivaren höjer friskvårdsbidraget för 2022 till 3000 kronor.

Arbetsgivaren informerar om att nivån på friskvårdsbidraget är en fråga som avgörs på övergripande nivå i Kommunfullmäktige.

## e) Fråga gällande möjligheten till tillfälliga omplaceringar för gravida medarbetare med anledning av risk för att vara utsatt för Covid -19 smitta.

De fackliga organisationerna är angelägna om att stadsledningskontoret framhåller att chefer behöver göra riskbedömningar och anstränger sig att hitta alternativa uppgifter och tillfälliga omplaceringar om medarbetare riskerar att utsättas för smitta. De fackliga organisationerna önskar också en redovisning av antalet medarbetare som av denna orsak har fått gå hem och hänvisats till graviditetspenning.

Arbetsgivaren tar frågan till kommande HR-chefsmöte för tydliggörande av behovet av riskbedömningar och åtgärder i händelser av risk för gravid att utsättas för smitta.

## § 9 Mötets avslutande

Eva Hessman avslutar mötet.

## Vid protokollet

.....  
Anna Wilsson

## Protokollet justeras

.....  
Eva Hessman, Arbetsgivaren

.....  
Marie Lökkeberg, Kommunal

.....  
Cecilia Warnholtz, Saco

.....  
Hilda Johansson, TCO