



Göteborgs Stad

Stadsledningskontoret

Central Samverkansgrupp
(CSG)

Protokoll 14/21
Sammanträdesdatum
2021-08-26

Dnr 0284/21

Tid: Torsdag 2021-08-26 kl 08:00-12:00
Plats: Teams-möte

Kl 08:00-10:00 Tema-möte. Temat denna gång är skyddsorganisation.

Närvarande:

Eva Hessman	Ordförande
Tina Liljedahl Scheel	Arbetsgivare
Catarina Blomberg	Arbetsgivare
Anna Wilsson	Sekreterare
Johanna Morgensterns	Saco
Cecilia Warnholtz	Saco
Karin Sivertz	Saco
Hilda Johansson	TCO, Vision
Peter Olsson	TCO, Lärarförbundet
Anne Häggendahl	TCO, Vårdförbundet
Sandy Westergren	Kommunal
Marie Lökkeberg	Kommunal
Maria Guixe	Kommunal

§ 1 Mötet öppnas

§ 2 Fastställande av dagordning

§ 3 Utseende av justerare

Till justerare utsågs: Marie Lökkeberg (Kommunal), Johanna Morgensterns (Saco), Hilda Johansson (TCO)

§ 4 Anmälan av protokoll

Inget protokoll att anmäla

§ 5 Samverkan före beslut

Inga punkter anmälda

§ 6 Tidig och fördjupad dialog

- a) Uppdrag att utreda arbetsrehabiliteringens organisatoriska hemvist. dnr 1434/20
Presentation utsänd 2021-08-19

Karin Magnusson och Nicklas Faritzson presenterar uppdraget.

Saco påtalar att de ser många bekymmer med detta uppdrag, och många beskrivs bra i remissvaren bland annat att man inte ser att det blir kostnadsneutralt, man ser en svårighet med gränsdragningen mellan § 4.1 och § 4.4. Saco har en oro för att arbetsbelastningen ökar för socialsekreterarna. Kan bli svårare att rekrytera i och med den ökade arbetsbelastningen. Om klienterna hamnar i NAV så kan det bli svårare att fånga upp andra problem, vilket är lättare när det ligger kvar på ekonomiskt bistånd där det finns en närhet kollegor på barn och vuxenenheten. Saco påtalar att man behöver prata mer med de medarbetare som jobbar med det här Vision ställer sig bakom Sacos synpunkter.

Arbetsgivaren svarar att NAV ska ta över samordningen och verkställigheten. Beslutet för arbetsrehabilitering ligger fortfarande hos socialnämnderna.

Informationen antecknas till protokollet

Presentationen biläggs protokollet

§ 7 Information

- a) Uppdrag från KS - Extern granskning av tystnadskultur inom Göteborgs stads förvaltningar och bolag - pågående arbete och tidplan dnr 1313/20 Presentation utsänd 2021-08-19

Sofia Lindgren föredrar för uppdraget och presenterar aktuell tidsplan. Sofia förtydligar att den externa rapporten bygger på intervjuer på genomförda med medarbetare, chefer och fackliga företrädare.

Vision, Saco och Kommunal framför synpunkter i frågan. Dels att det är angeläget att frågan inte betraktas som en kunskapsfråga utan en kulturfråga, där man tittar på tystnadskultur brett. Frågan måste tas om hand och medarbetare måste få stöd när något händer. De fackliga organisationerna önskar att medarbetare och fackligaorganisationer engageras mer och får uttala sig.

CSG har dialog i frågan och Saco och Vision antecknar följande till protokollet.

Saco påtalar att det inte räcker att prata med säkerhetsansvariga och HR-chefer. Detta handlar om tystnadskultur och då är det inbyggt att inte alla vet allt. Saco påtalar också att det behöver finnas en whistleblower-funktion för detta. Vidare att man behöver se över hur man ska utbilda chefer i hur hot och våld ska hanteras, då det i mångt och mycket är cheferna man behöver utbilda och stärka. Saco påtalar också svårigheterna med rapporten, t ex att den inte visar något av omfattningen av tystnadskultur. Saco påtalar vikten av att om frågor kring tystnadskultur ska ställas i medarbetarenkäten, behöver arbetsgivaren säkerställa att ingen i förvaltningarna har möjlighet att se

metadata, utan att alla ska känna sig trygga med att svaren hanteras varsamt och man kan vara anonym.

Vision lyfter att detta är ett omfattande problem. dels handlar det om chefers förutsättningar och synen på chefers uppdrag. Man ska ha en problemfri verksamhet och bara fokusera på att hålla budget. När de pratar med sina chefs medlemmar får de ofta signaler på att första linjens chefer inte vågar eller kan lyfta problem i verksamheten. Det premieras inte att lyfta problem. När vi har allvarliga problem bland chefer så vågar inte de göra en arbetsskade- eller tillbudsanmälan pga att de är rädda att de ska påverka deras löneutveckling och karriärmöjligheter.

Detta går att följa i statistiken i Stella. Problemet är långt bredare än en kriminella nätverk, det handlar mycket om den organisatoriska tystnaden som tas upp i rapporten. När arbetsgivaren genomför workshoparna och då bjuder in HR direktörer och säkerhetspersoner kommer ni inte fånga upp problem på grundläggande nivå. När vi har pratat med våra förtroendevalda har en del berättat om att man på högsta nivå säger att de inte känner igen sig i rapporten överhuvudtaget men sedan när vi pratar med enhetschefer på samma förvaltningar tycker man att det är väldigt tydligt att det finns tystnadskulturer. Om arbetsgivaren bara frågar högre tjänstemän kommer man inte att få all information.

Vi har ofta kunskap om hur man går till väga vid hot och våld men sedan när det sker i verkligheten på sina håll inte alltid efterlevs. Att vi har medarbetare som tar olika beslut beroende på hur deras kollegor har blivit bemötta av arbetsgivaren vid kritiska situationer. Vision har graverande exempel där arbetsgivaren inte skyddat medarbetare som blivit allvarligt hotade. Det är en sak vad som står i ett dokument och det är en annan sak vad som händer i verkligheten.

Tystnadskulturen förekommer på olika sätt på flera förvaltningar och Vision vill lyfta sexuella trakasserier som ett tydligt exempel på detta. Det förekommer att man inte tar det på allvar när det har hänt och det ställer medarbetaren väldig ensam när de lyfter problem men blir motarbetade. Vi har träffats tvärfackligt och diskuterat detta och vill bjuda in arbetsgivaren till ett särskilt möte om detta.

Arbetsgivaren ser liksom de fackliga organisationerna att frågan om tystnadskultur består av olika delar som behöver arbetas med på olika sätt, och nära verksamheten för att skapa en kultur som innebär att medarbetare inte är rädda utan vågar uttala sig och får stöd i det. Arbetsgivaren poängterar också att i de utbildningar som är genomförda i förvaltningar om otillåten påverkan har dialog förts även med medarbetare.

Arbetsgivaren ser också att en extrafråga i kommande medarbetarenkät kan bidra till ökad kunskap om omfattningen, vilket parterna är överens om. Vidare se punkt 7b. Arbetsgivaren poängterar också att man är överens med de fackliga organisationerna att detta inte är enbart en kunskapsfråga utan en kulturfråga som är viktig att arbeta med. När det gäller uppdraget ska stadsledningskontoret svara på uppdraget men med perspektivet att det är viktigt att fortsätta arbetet.

Informationen antecknas till protokollet

Presentationen biläggs protokollet.

- b) Extrafråga medarbetarenkäten - dialog om relevant område för eventuell gemensam extrafråga

Tina Liljedahl Scheel informerar att det är en kortare version av medarbetarenkät i år. Dock finns det möjlighet till extrafrågor och föreslår fråga om tystnadskultur. Tina frågar även om de fackliga organisationerna ser annat frågeområde som bör tas med. Saco påtalar vikten av hur frågorna formuleras, att alla medarbetare ges tid att svara på medarbetarenkäten, samt vikten av att alla medarbetare är trygga med hur deras svar tas tillvara, att det inte ska vara någon på varje förvaltning som har tillgång till metadata. Till nästa CSG ska HR-direktören ta reda på vem det är som har tillgång till metadata av medarbetarenkäten.

Vision påtalar att det är viktigt hur man i så fall formulerar frågan om tystnadskultur på ett tydligt sätt och frågorna får inte vara ledande.

Arbetsgivaren tar med sig frågan om att kunna bemöta oron om att arbetsgivaren inte kan se vem som svarar vad i medarbetarenkäten. Arbetsgivaren formulerar frågor och återkommer till CSG.

- c) Covid -19

Arbetsgivaren informerar om att det är oförändrat läge.

Saco påtalar att det är förvaltningar som nu börjar ha både fysiska planeringsdagar samt uppstartsmöten, trots rådande restriktioner.

Tina Liljedahl Scheel svarar att information om att restriktioner fortfarande råder samt att det ännu inte finns något datum för de medarbetare som i nuläget rekommenderas arbeta hemifrån i högre utsträckning kan arbeta från arbetsplatsen. Smittan ökar, det är ännu viktigt att hålla i och hålla ut.

§ 8 Övrig fråga:

- a) NOS -2023.

Arbetsgivaren informerar att det idag torsdag 26 augusti kommer att vara ett möte idag med politiska referensgruppen. Bildspel från dagens möte kommer att skickas ut till CSG i morgon fredag.

Efter att bilderna har skickats ut så får de fackliga återkomma om de vill ha en tid för mer förklaring kring dessa eller om det räcker vid nästa CSG.

Saco vidhåller viktigt att informera medarbetarna om vad som pågår och att det finns en transparens. Efter möte med de förvaltningar som påverkas har Saco fått till sig att nu börjar medarbetare att säga upp sig. Det finns flera små yrkesgrupper med väldigt specifika kunskaper.

Eva Hessman berättar att man efter möte med direktörerna har samma reflektioner som de fackliga- att medarbetare nu börjar att säga upp sig. Det är viktigt att komma fram med underlag och en utredning så har man fakta att förhålla sig till. Arbetet måste drivas i ett högt tempo.

Gällande tillsättningen av fyra direktörer till de nya förvaltningarna så ber Tina L-S de fackliga att fundera på representant. Antingen en representant som deltar vid alla fyra tillsättningarna eller en facklig per tjänst. Det beslutas att de fackliga ska teåerkoppla till Tina under nästa vecka.

NOS 2023 kommer att vara en stående punkt på CSG's agenda.

b) Saco - Uppföljning ny nämndorganisation – Denna fråga tas med till nästa CSG

c) Vision vill ta upp frågan om allvarliga händelser. Bombhot och vapenhot där det inte fanns en tydlighet hur man ska hantera situationen. Titta övergripande hur man ska hantera hot och våld- Denna fråga tas med till nästa CSG.

§ 9 Mötets avslutande

Vid protokollet

.....
Anna Wilsson

Protokollet justeras

.....
Eva Hessman, Arbetsgivaren

.....
Marie Lökkeberg, Kommunal

.....
Johanna Morgensterns, Saco

.....
Hilda Johansson, TCO