



Göteborgs Stad

Stadsledningskontoret

Central Samverkansgrupp
(CSG)

Protokoll 16/19
Sammanträdesdatum
2019-12-19

0284/19

Tid: Torsdag 2019-12-19 08:30-12:00
Plats: Strömska salen, Gustav Adolfs Torg 4A

Närvarande

Eva Hessman	Arbetsgivare
Tina Liljedahl Scheel	Arbetsgivare
Catarina Blomberg	Arbetsgivare
Anna Wilsson	Sekreterare
Caroline Söderlind Löfdahl	Saco
Johanna Morgensterns	Saco
Gunnar Valinder	Saco
Andrea Meiling	TCO, Lärarförbundet
Mats Svensson	TCO, Vårdförbundet
Hilda Johansson	TCO, Vision
Sandy Westergren	Kommunal
Margareta Åvall	Kommunal

Frånvarande:

Christina Wising	Kommunal
------------------	----------

Föredragande:

Lena Hasselgren	Stadsledningskontoret § 5a
Tina Liljedahl Scheel	Stadsledningskontoret § 5b
Åsa Jahnsson	Stadsledningskontoret § 5c
Åsa Jahnsson	Stadsledningskontoret § 7a
Mats Odhagen	Stadsledningskontoret § 7a
Mona Lundahl Davies	Stadsledningskontoret § 7b
Karin Magnusson	Stadsledningskontoret § 7b
Mona Lundahl Davies	Stadsledningskontoret § 7c
Lars Eriksson	Stadsledningskontoret § 7c
Tina Liljedahl Scheel	Stadsledningskontoret § 7d
Tina Liljedahl Scheel	Stadsledningskontoret § 7e

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), Margareta Åvall (Kommunal).

§ 4 Anmälan av protokoll

Informationen antecknas till protokollet.

§ 5 Samverkan före beslut

- a) Planer för att öka delaktighet och inflytande i bostad med särskild service (Dnr 0695/19)

Lena Hasselgren gör en dragning kring sitt ärende. Denna samverkanspunkt var uppe på CSG 191128 men då det gjorts förtydligande i tjänsteutlåtandet så har detta skett till språkliga förändringar, dock är innehållet det samma.

Saco påtalar att det bekymmersamt ur ett ekonomiskt perspektiv att lägga på mer på stadsdelarna utan att tillföra mer pengar.

Visions deltagare i den referensgrupp som finns i frågan, menar att informationen till referensgruppen varit bristfälligt.

Vision påtalar också att den områdeschef som intervjuats i för innehåll i bilaga 2 är samma som fram till i våras fungerade som resursenhetschef - hon talar med andra ord om sig själv och sina egna insatser!

Synpunkter bifogas från Vision och biläggs protokollet.

Punkten förklaras omedelbart justerad

Partssamverkan är därmed fullgjord i enighet.

- b) Budget för budgetpost Personal-/kompetensförsörjning 2020 (dnr 0768/19)

Tina Liljedahl Scheel gör en dragning kring sitt ärende.

Saco och Vision påtalar att utifrån nuvarande budget uppfattas det svårt att klara kompetensutvecklingen fullt ut inom de nya fackförvaltningarna 2021 utan tillskott via ex. anslaget.

Partssamverkan är därmed fullgjord i enighet

- c) Tjänsteplan för kommungemensamma interna tjänster 2022-2022 (dnr 0014/19)
Åsa Jahnsson gör en dragning kring sitt ärende. Det var uppe på nämnden för intraservice den 18 december.
Saco förtydligar om att det senaste året har blivit ett tydligare språk i referensgruppen för att alla ska kunna förstå vad det handlar om.

Partssamverkan är därmed fullgjord i enighet

§ 6 Tidig och fördjupad dialog

§ 7 Information

- a) Kompletterande underlag till SDN-utredningen samt tid- och genomförandeplan (dnr 1369/19)
Mats Odhagen och Åsa Jahnsson gör en redogörelse kring sitt ärende, som ska upp i kommunstyrelsen i januari. Genomförandeplan på organisationsförändringen beskrivs.
Nämndstrukturen inom IFO-området går igenom. Då det hanteras många individärenden som behöver tas upp på individutskott, det behövs förändrade förutsättningar för att detta ska kunna genomföras i den nya nämnden. Dock har det konstaterats att upp till 40 procent av de ärenden som går upp till utskotten kan hanteras på tjänstemannanivå istället så trycket på individutskotten bör kunna minskas.
Vårdförbundet påtalar att detta kommer att kräva ett nytt arbetssätt under 2020 och är förvaltningarna medvetna och beredda på detta?
Vårdförbundet förklarar att de på ett FSG fått till sig att det tillsatts en processgrupp och en projektledare, och påtalar att de inte har fått vara med i denna process. Arbetsgivaren håller med om att diskussionen gick lite väl snabbt om detta och att informationen inte gick fulla vägen ut. Det är en gemensam diskussion om vilka som ska sitta i denna grupp, och handlar mer om hur man använder sina resurser, och fokus ska ligga på hur-frågorna
Saco påpekar att det är mycket viktigt att dialog och samverkan genomförs i CSG inför beslut.
Genomförandeplanen ska skickas till KS och då kommer det även att skickas till CSG.

Informationen antecknas till protokollet

- b) Utredning gällande förberedande åtgärder för att införa valfrihetssystem enligt LOV inom äldreboende (dnr 0402/19)
 Mona Lundahl Davies och Karin Magnusson gör en dragningskring sitt ärende. Viktiga ställningstaganden beskrivs, belopp förtydligas, samma belopp oberoende på vilken inriktning av boende. Ersättningen utgår max 7 kalenderdagar efter att den enskilde avlider eller flyttar från boende. Vision för fram att det är trångt med tid för 7 dagar, övriga kommuner har beslutat 7 dagar använder 11 dagar. Under dessa 7 dagar ska anhöriga hinna tömma boendet på saker och handläggare ska kunna handlägga ärendet. Saco för fram att den snabba hanteringen påverkar arbetsmiljön till det sämre både för chefer och medarbetare.
 Vision för fram att det är ett lågt dygnspris satt, och håller inte med om att det bör vara samma ersättning för alla boendet. Boenden med exempelvis inriktning på demens är mer resurskrävande och ersättningen bör vara högre för denna form av verksamhet. Kommunal ställer sig bakom detta.
 Förslag på införande av LOV är 1 april 2021. Vårdförbundet för fram att det finns en farhåga att införa LOV inom äldreboende den 1 april 2021 då detta är hastigt in på den stora omorganisationen av stadsdelsförvaltningarna. Oro förs fram att frågan och arbetssättet inte kommer att bli ultimatum då förvaltningarna inte hunnit arbeta in sig i det nya arbetssättet.

Informationen antecknas till protokollet

- c) Förberedande åtgärder för att införa valfrihetssystem enligt LOV inom ledsagning (dnr 0397/19)
 Mona Lundahl Davies och Lars Eriksson gör en dragningskring detta ärende. Mindre ärende än LOV om äldreboende och utgår från gemensamt valfrihetssystem.
 Ledsagar enligt LSS har bara 300 personer och det är för litet för att ha ett eget valfrihetssystem.

Informationen antecknas till protokollet.

- d) Bemanningsprinciper och former för samverkan under 2020 för de nya förvaltningarna
 Tina Liljedahl Scheel beskriver tidplan. Möjlighet till fördjupad dialog 9/1 kl 10:00-12:00. Saco framför att det är väldigt snäv tidsplan.
 Tina beskriver de förslag som finns på chefsnivåer. Intervjutiderna till förvaltningsdirektörstjänsterna är bokade.
 Dialog förs kring de verksamheter som går över till befintliga förvaltningar. Parterna är överens om att ha dialog i ärende både vid det föreslagna tillfället 9/1 och på CSG 16/1 och därefter samverka frågan på extra CSG 23/1 kl 8:30.
 Förslag på tillägg till samverkan kommer arbetsgivaren att skicka ut till CSG under dagen den 7/1 -2020

Informationen antecknas till protokollet

- e) Formering av Interim FSG

Dialog förs kring formering av Interim FSG.

Informationen antecknas till protokollet

§ 8 Anmält från fackliga organisationer

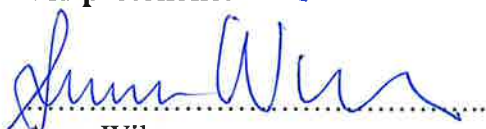
- a) Uppföljning av förändringar i Rehabprocessen, fackliga organisationerna önskar en uppföljning av hur den nya rehabprocessen har hanterats i förvaltningarna/Anmält av TCO/Saco/Kommunal
- TCO har upplevt att det har blivit en hårdare attityd ute i förvaltningarna efter att den nya rehabprocessen infördes. Exempel förs fram där medarbetare har stött på chefer och HR-specialister som skyndar på, och att dessa ofta skyller på den nya rehabprocessen.
- Saco vill lägga till följande till protokollet ” Vi reagerar följande kring den nya rehabprocessen då vi ser att tolkningen av denna drabbar de som är mest utsatta bland våra medarbetare. Den nya rehabprocessen innebär stora förändringar i hur rehabiliteringen ska skötas i Göteborgs Stad. Arbetsgivaren har i detta ett stort ansvar att hantera processen korrekt, samt att ge stöd och utbildning till HR och chefer. Införandet av den nya rehabprocessen sammanföll med sämre ekonomiska förutsättningar i SDF och SRF och den utdragna beslutsprocessen om SDF OCH SRFs omorganisation. Sedan i somras ser vi alltför många exempel där pressade och stressade chefer, tillsammans med dåligt stöd från HR, agerar på ett sätt som inte främjar rehabiliteringen av den enskilde. De bästa och sämsta exemplen på hur en rehabilitering ska skötas finns inom samma förvaltning, samtidigt som alla hävdar att de agerar utifrån den nya rehabprocessen. Det blir ett lotteri där det beror på vilken chef och vem från HR som är inblandad, hur processen sköts och hur tolkningen av rehabprocessen ser ut.”

Arbetsgivaren tar med sig detta och ska prata med processledaren

Fråga från arbetsgivaren är om det handlar om attitydfråga eller om det är den förändrade handläggningsprocessen.

- b) Årets medarbetarenkät/Anmält av Vision
- Det har kommit signaler från flera skyddsombud om att den är för tunn framför allt inom området kränkande särbehandling. Det finns inga frågor om hot och våld eller om psykosociala frågor.
- Arbetsgivaren svarar att tanken var arbetet från tidigare års enkät skulle fortsätta inom ovanstående område.
- Vision för fram att signalen med den tunna enkäten i år är arbetsgivaren bryr sig mindre om arbetsmiljön. Det är viktigt att man framför till förvaltningarna att arbetet med arbetsmiljö och arbetsmiljöronder ska ske kontinuerligt. Ett medskick till arbetsgivaren att prata med HR-cheferna i förvaltningarna om att prata om denna fråga.

Vid protokollet



.....

Anna Wilsson

Protokollet justeras



.....

Eva Hessman, arbetsgivare



.....

Margareta Åvall, Kommunal



.....

Caroline Söderlind Löfdahl, Saco



.....

Hilda Johansson, TCO