



Göteborgs Stad

Stadsledningskontoret

Central Samverkansgrupp
(CSG)

Protokoll 4/19
Sammanträdesdatum
2019-03-14

0284/19

Tid: torsdag 2019-03-14 kl. 08:30-12:00
Plats: Strömska salen, Gustav Adolfs Torg 4A

Närvarande:

Tina Liljedahl Scheel	Arbetsgivare
Michael Färdig	Arbetsgivare
Anna Wilsson	Sekreterare
Johanna Morgenstern	Saco
Karin Sievertz	Saco
Caroline Söderlind Löfdahl	Saco
Andrea Meiling	TCO, Lärarförbundet
Mats Svensson	TCO, Vårdförbundet
Hilda Johansson	TCO, Vision
Sandy Westergren	Kommunal
Christina Wising	Kommunal
Margareta Åvall	Kommunal

Frånvarande:

Eva Hessman	Arbetsgivare
Gunnar Valinder	Saco

Föredragande:

Anna Wilsson	Stadsledningskontoret § 4
Maria Siewers	Stadsledningskontoret §7a
Dan Folkesson	Intraservice § 7b
Ida Rosell	Stadsledningskontoret § 7c
Hanna Ohlander	Stadsledningskontoret § 7d
Anders Hedenquist	Stadsledningskontoret § 7e
Jörgen Samuelsson	Stadsledningskontoret § 7f
Karin Magnusson	Stadsledningskontoret § 7g
Charlotte Nyberg	Stadsledningskontoret § 7e
Sara Sundberg	Stadsledningskontoret § 7e

Protokollets omfattning: §1–§10

§ 1 Mötet öppnas

Tina Liljedahl Scheel förklarade mötet öppnat.

6.2.18

§ 2 Fastställande av dagordning

§ 3 Utseende av justerare

Till justerare utsågs: Karin Sievertz (Saco), Mats Svensson (TCO), Christina Wising (Kommunal)

§ 4 Anmälan av protokoll

- a) CSG protokoll 2019-02-21 är justerat och ligger i databasen.

Informationen antecknas till protokollet.

§ 5 Samverkan före beslut

§ 6 Tidig och fördjupad dialog

§ 7 Information

- a) Utvärdering äldreboendesamordning.
Kommunstyrelsen beslutade 2018-03-21 om en utvärdering av den gemensamma äldreboendesamordningen som finns i staden sedan 2015. Målet med samordningen var en mer likvärdig hantering gällande boende för äldre över staden. Slutsatser i utvärderingen visar att det lett till ett mer effektivt nyttjande av stadens resurser och kortare ledtider men att det i och med att det är många förvaltningar inblandade, finns en osäkerhet kring mandat och uppdrag.
Vårdförbundet påtalar att man i rapporten saknar medarbetarperspektivet i utvärderingen.
- b) Uppdrag att ta fram förslag på ny modell för digitalisering samt en revidering av program för e-samhälle.
Dan Folkesson beskriver kort stadens framtida utmaningar med demografiska förändringar och kompetensförsörjningsbehov. Kommunstyrelsen vill öka takten kring digitalisering. Intraservice och KOM har fått uppdraget. Lärarförbundet påtalar att det mänskliga perspektivet måste finnas med i projekten - vad är det man ska digitalisera samt tänka på medarbetarperspektivet. Lärarförbundet påtalar av ett såväl mänskligt som ett medarbetarperspektiv Saco förslår en fortsatt dialog med de fackliga organisationerna, förslagsvis i referensgruppen för digitalisering. Vision anser att underlaget för denna fråga inkom för sent för att kunna förbereda sig och ta med relevanta frågeställningar från medlemmarna. Övriga fackförbund instämmer i Visions synpunkt.

b.16.18

- c) Plan mot rasism.
Ida Rosell beskriver kort bakgrunden till planen. Uppdrag i Kommunfullmäktiges budget 2018. Fokus på strukturell/institutionell rasism. Utgångspunkter är konventioner och lagstiftning. Utefter de workshops som har gjorts i staden har man synliggjort ett antal utvecklingsområden. Kommunal och TCO önskar fortsatt dialog i frågan. Ida Rosell bjuds in till HR-referensgrupp 2019-03-27. Presentationen biläggs protokollet.
- d) Befattningsbenämningar.
Hanna Ohlander gör en kort nulägesanalys gällande befattningsbenämningar. Hanna presenterar det förslag på befattningsbenämningar som tagits fram utefter stadens riktlinje. Det fortsatta arbetet beskrivs om hur planen ser ut framöver. Hanna kallar alla fackliga organisationer för vidare genomgång av både nuvarande och kommande befattningar. Saco-förbundet Fysioterapeuterna framför att de vill bli kallade till diskussion kring de dubbla titlar som idag finns inom fysioterapiområdet.
- e) Medarbetar- och chefsenkäten 2018.
Anders Hedenquist beskriver kort syftet med medarbetarenkäten och vikten av att man arbetar vidare med enkätresultatet. Svarefrekvens över staden 2018 var 69 %. Jämförelse med 2017 ökade svaren med 3 % över. Anders visar skillnader i resultat mellan medarbetare och chefer. Lärarförbundet för fram att chefsenkäten får ett dåligt resultat inom förskolan och att det måste tas på allvar och följas upp och detta ställer sig Saco ställer sig bakom. Dialog förs kring formulering av frågorna. I enkäten finns det inga följdfrågor kring om man gjort en anmälan om man utsatts för diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling. Kommunal anser att många frågor är formulerade så att de kan vara svåra att förstå. Saco påtalar att man önskar ha med en fråga kring om man använder kompensationsledighet eller flex istället för att sjukskriva sig. Kommunal frågar när deadline är för att anmäla egna frågor på förvaltningsnivå. Anders återkommer med besked.
- f) Ramprogram kopplat till aktivitetsbaserat arbetssätt.
Projektägare och projektledare är stadsledningskontoret genom lokalsekretariatet. Deltagare i programmet är bolag, fackförvaltningar och stadsdelsförvaltningar. Workshops har hållits och målet med dessa träffar har varit att belysa deltagande förvaltningar och bolags perspektiv. Programmet innehåller olika utgångspunkter som leder till mål för att vidare generera i en strategi. Ramprogram bör tas fram för verksamheter av specifik och ej allmängiltig verksamhets karaktär exempelvis förskola, grundskola. LSS-boende och äldreboende. Kontorsmiljö har inte så stora volymbehov, ramprogram är inte aktuellt för kontorsmiljö.

G.H. R

TCO framför att det i programinnehållet saknas beskrivningar av medarbetarnas behov. Saco instämmer i detta.

Vision påtalar att det ur ett arbetsmiljöperspektiv finns verksamheter där ABA inte är lämpligt.

Arbetsgivaren påtalar när man går in i ABA så måste man utgå från arbetsplatsens behov. Det behöver finnas en checklista.

Saco påtalar att man behöver se till att man hittar lokaler som passar för verksamheten inte tvärt om.

De fackliga påtalar att de ej fått ta del av handlingarna innan.

- g) Förberedande åtgärder för införandet av valfrihetssystem enligt LOV inom äldreboende.
Karin beskriver kort nuläget. Ärendet ska presenteras för Kommunstyrelsen 20190410. Organisationen för utredningen beskrivs och en preliminär tidsplan presenteras. Arbetsgivaren önskar ställa samman en facklig referensgrupp där alla huvudorganisationer är presenterade. Förslag förs fram att det ska vara samma gruppering som i referensgrupp för LOV i hemtjänst. Saco kommer att återkomma om deltagande. Alla huvudorganisationerna tar eget ansvar och mailar till Karin Magnusson om deltagare.
- h) Förberedande åtgärder för införandet av valfrihetssystem enligt LOV inom ledsagning.
Ärendet ska presenteras till Kommunstyrelsen den 190410. Charlotte Nyberg beskriver organisationen och en tidsplan presenteras. Beskriver avgränsningar – valfrihet ledsagning ska omfatta alla personer oavsett lagstiftning – LSS eller SoL. Förslag på förfrågningsunderlag går på remiss under kvartal 4 2019. Kvartal 4 2020 är det planerat att privata utförare tas i drift.
Arbetsgivaren önskar ställa samman en facklig referensgrupp. Varje huvudorganisation tar ansvar att maila Gisela Askne alternativt lov@stadshuset.goteborg.se. Även om det inte är aktuellt med deltagande så ska detta mailas, så att ingen hamnar mellan stolarna. Svar gärna snarast så att referensgruppen kan tas i bruk.

§ 8 Anmält från fackliga organisationer

- a) Statistik löneskulder per förvaltning 2018. Har det varit någon ökning det senaste året?
Skulderna är oftast högre på hösten, orsak till detta kan vara för högt uttag av semester och felaktigheter vid längre ledigheter. Skulderna blev högre 2018 i och med nya fackförvaltningar förskola och grundskola bildades och alla personer/nätverk inte var på plats.
Med löneskuld menas återkrav och inte preliminär lön.
Löneskuld är samlingsbegrepp, där även för mycket utbetald semester ingår. Göteborgs stad har ett preliminärlönesystem som kan korrigeras inom 4 månader.

Den som har en löneskuld får i första led ett infobrev och ombuds kontakta sin chef, och det är med denne man kommer överens om hur löneskulden ska korrigeras. Efter månad 5 har arbetsgivaren rätt att begära tillbaka skulden. Saco för fram att arbetsgivaren bör vara tydlig för medarbetare som exempelvis ska gå på föräldraledighet att denne ska kontrollera sin lön så att inga felaktiga utbetalningar görs. Saco påtalar även att arbetsgivaren bör underlätta för medarbetare som har längre sjukskrivningar genom att kontrollera att allt är rätt inlagt i personec.

Arbetsgivaren kommer att se över processen för lön, och i och med detta kommer det kommer att hållas utbildningar för HR-specialister som i sin tur kommer att utbilda chefer ute i förvaltningarna.

Kommunal påtalar att skulderna ofta uppstår på grund av kunskapsbrist. Kommunal påtalar även om brist i IT-systemen som inte "pratar" med varandra, t.ex. time care och personec. Där medarbetaren ligger rätt i timecare men inte i personec.

Löneskulderna är inte stora om man ser till Göteborgs stads lönesumma. När processen är satt så kommer Bodil, Tony och Eric tillbaka till CSG för att presentera den.

b) Löneskulder/ anmält av TCO.

Det har framkommit att arbetsgivaren i förvaltningarna inte har mandat att efterskänka löneskulder helt eller delvis, de har inte heller mandat att förhandla avbetalningsplaner. Var kommer detta beslut ifrån och på vilka grunder?

HR-chefen på respektive förvaltning är endast den som har delegation på att skriva av skulder.

Om en avbetalningsplan är aktuell så görs denna tillsammans med inkasso på Intraservice. Kommer man inte överens alternativt inte betalar så går det till Visma Collector efter 60 dagar.

c) Riskbedömning i samband med upphandling av förmånsportal/anmält av Saco

Dialog har förts under vecka 10 med Intraservice. Saco presenterar kort vad som sades vid mötet.

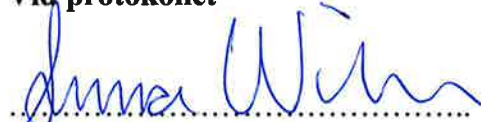
Riskbedömningen var redan ifylld, leverantör av förmånsportal var inte på plats och kunde därmed inte svara på frågor. Innehållet kan inte ändras då det är kontrakterat och klart.

Saco påtalar att partssamverkan ej har gjorts på rätt sätt på Intraservice.

d) Mall till TU - jag har fått information om att informationen längst ner i TU angående samverkan inte längre finns med i mallen då man förutsätter att man samverkar/ anmält av Lärarförbundet

Frågeställningen avser förskoleförvaltningen, Förhandlingschefen har talat med den aktuella förvaltningen där man i något fall valt fel mall vid ett TU. Lärarförbundet föreslår att det i mallen borde stå partssamverkan och inte bara samverkan.

6.16.18

§ 9 Ärendelistan och grupplistan kompletteras dagordningen**§ 10** Tina Liljedahl Scheel förklarade mötet avslutat.**Vid protokollet**

Anna Wilsson

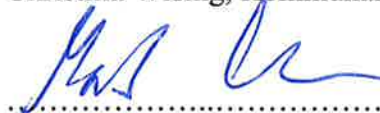
Protokollet justeras

Tina Liljedahl Scheel, arbetsgivare

Christina Wising, Kommunal



Karin Sivertz, Saco



Mats Svensson, TCO