



Rapport från CSG 210520

Denna text varken utgör eller ersätter protokoll.

INLEDNING

Stadsdirektör Eva Hessman leder dagens möte.

SAMVERKAN

Inga ärenden.

TIDIG OCH FÖRDJUPAD DIALOG

Inga ärenden.

INFORMATION

Dialog Ny organisation stadsutveckling (Mats Odhagen)

Arbetsgivaren är i en utredningsfas där man ska uppdatera och komplettera tidigare utredning. Arbetsgrupper har bildats, med deltagare från berörda förvaltningar och de kommer ha enskilda möten per förvaltning den närmsta tiden. Processer och arbetsätt, ekonomiska flöden samt strategisk planering är de tre fokusområden man valt att fokusera på just nu. Arbetsgivaren vill idag prata om hur dialogen ska se ut under denna första fas, samt efterfrågar medskick. De fackliga framför bland annat vikten av att låta medarbetarna vara delaktiga, och med hjälp av dem kartlägga de olika kompetenser och specialistfunktioner som finns i berörda förvaltningar. Fackliga lyfter också vikten av en kommunikationsplan kring vad som händer, samt en tidsplan som tydliggör de olika stegen i processen och vad varje steg innebär.

På CSG den 17 juni kommer respektive förvaltning göra en dragning kring sitt arbete.

Den 15 september kommer CSG att ha en workshop kring bemanningsprinciper och samverkansforum under genomförandefasen.

Förslag till revidering av riktlinje för arbetet med att förebygga avhysningar (Britta Timan och Lisa Jakobsson Flöhr)

Riktlinjen är en del av ny plan mot hemlöshet 2020 - 2022, vilken fattats beslut om i KF, och är en revidering av befintlig riktlinje. Revideringen är främst att målgruppen förändras till att inkludera alla typer av hushåll, inte endast hushåll med barn. Innehållet i nya riktlinjen är omstrukturerat utifrån de sex nya nämnderna. Delen om uppföljning stryks eftersom uppföljningen sker inom ramen för hemlöshetsplanen. Ärendet lyfts i KS i juni med förslag att skicka ut ärendet på remiss till berörda nämnder. Dessa nämnder är de fyra socialnämnderna, ÄVO, Förvaltningen för funktionsstöd, Fastighetskontoret, samt Konsument- och medborgarservice. Fördjupad dialog kommer ske i CSG den 7 oktober, efter att remissvaren inkommit. Ärendet samverkas sedan i CSG den 21 oktober och ska till KS den 10 november.

Kommunstyrelsen ska ta fram en långsiktig strategi för att stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utvecklingen av parallella samhällen i Göteborg (Catharina Lindstedt och Linda Sjöström)

Uppdraget kommer från budgeten för 2021, där man skriver att man ska bekämpa brottslighet och gängkriminalitet. Uppdraget ska genomföras tillsammans med bland annat polisen, skolan, socialtjänsten och andra berörda myndigheter. Man avser att ta fram en handlingsplan, som ska kopplas ihop med Trygghetsskapande och Brottsförebyggande programmet, samt Jämlik Stad. Handlingsplanen ska också samspela med handlingsplan att inga områden ska vara särskilt utsatta till år 2025. Målet är att handlingsplanen som tas fram ska vara så konkret som möjligt. Ärendet ska rapporteras i delårsrapporten i augusti 2021 och sedan slutrapporteras under fjärde kvartalet 2021.

Stadsledningskontoret får i uppdrag att snabbt utreda möjligheter och incitament för att frigöra anställd legitimerad personal från administrativa arbetsuppgifter för att istället under en tid arbeta utifrån sin grundprofession (Sofia Lindgren)

Ärendet gäller de som är legitimerade sjuksköterskor. Det har under flera år funnits svårigheter att rekrytera sjuksköterskor och arbetsgivaren ser stora svårigheter inför sommaren då bristen på sjuksköterskor är stor. Inför sommaren finns behov av 85 vikarier inom ÄVO och förvaltningen bedömer att hälften av vikariatet inte kommer kunna tillsättas med sökande till de tjänster man utannonserat. Omfördelningen av sjuksköterskor ska baseras på frivillighet från medarbetare. Arbetsgivaren har redan genomfört åtgärder inför sommaren, vilka består i ekonomisk ersättning. Ärendet ska till KS den 16 juni. Vårdförbundet påtalar vikten av att de som varit borta från yrket ett tag behöver återintroduceras. Vårdförbundet påtalar också att det är viktigt att se vem som ska göra de administrativa arbetsuppgifter som blir vakanta, samt viktigt att inte alltför många studenter rekryteras till samma arbetsplats.

Göteborgs Stads rutin vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet (Inger Rydström)

Ärendet utgår från ett beslut i KS i slutet av 2017 där man skulle ta fram åtgärder med inriktning på att helt förebygga och förhindra sexuella trakasserier, samt hantera när något inträffar/har inträffat. Ärendet utgår också från ett beslut från DO efter tillsyn i slutet av 2019. DO bedömde då att staden inte uppfyllde kravet på rutin som avses i diskrimineringslagen. Det DO saknade var en rutin som omfattade hela staden, samt som avsåg trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Utifrån dessa beslut har man gjort en satsning för stadens HR-avdelningar för att säkerställa kunskap, kompetens, samverkan och gemensamma arbetsätt. Förslaget på rutin innefattar att främja, förebygga och hantera. Den föreslagna rutinen kommer kompletteras med stödmaterial. Rutinen beskriver en faktabaserad utredning som ska hanteras konfidentiellt. Den beskriver vad medarbetaren ska göra och vad chefen ska göra.

ANMÄLT FRÅN FACKLIGA ORGANISATIONER

Saco frågar om arbetsgivaren har undersökt möjligheten att sekretessmarkera myndighetsutövande personal. Arbetsgivaren har inte hittat några vägar framåt i denna fråga.

Saco representerades av Cecilia Warnholtz, Kristofer Astemo, Karin Sivertz (under punkten Ny organisation stadsutveckling) och vid tangenterna Johanna Morgensterns (ordförande Sacorådet).