

Protokoll

Förvaltningsgrupp

2024-10-22

Närvarande:*Arbetsgivarrepresentanter:*

Charlotte Goliath, förvaltningschef
Karin Toll Lane, avdelningschef
Lena Melin, avdelningschef
Liselotte Skoglund, avdelningschef
Madeleine Nordström, avdelningschef
Magnus Malmborg, avdelningschef
Robin Jägestedt, avdelningschef
Thomas Lundberg, avdelningschef
Susanne Henriz Melin, enhetschef
Therése Grevlund, HR-konsult

Representanter arbetstagarorganisationer:

Carl Korch, SACO
Luis Lopez, Vision
Carina Jonsson, Huvudskyddsombud

1. Godkännande av dagordning

Dagordningen godkändes.

2. Anmälan av justerat protokoll

Projekt GAS: Malin Hols och Andreas Nordström har arbetat med projektet, korrigerat efternamn.

Föregående protokoll godkändes och lades till handlingarna.

3. Servicenämndens sammanträde 29 oktober 2024

Åtkomst till handlingarna i fullo sker via Meetings.

[Möte 2024-10-29 | MeetingPlus \[sv\] \(stockholm.se\)](#)

Saco lyfter: Alla ärenden till nämnd är inte publika ännu vilket gör att fackliga parter inte kan läsa in sig på ärendena inför förvaltningsgrupp (fvg).

Angående beslutsärende om riktlinje för direktupphandling önskas ett förtydligande kring vilka delar som är uppdaterade till följd av organisationsförändring.

Arbetsgivaren svarar: Förvaltningschef meddelar att underlag till samtliga beslutsärenden finns tillgängliga, däremot inte samtliga underlag till anmälningsärenden. Förvaltningschef kommer att stämma av publiceringsrutiner med nämndsekreterare samt

återkomma med information om vilka delar som är uppdaterade i riktlinjen, svar hanteras via mail till förvaltningsgruppens representanter.

4. **Samverkan**

19 § MBL

- Chefsstruktur 2025

Genomlysning av serviceförvaltningens organisation har mynnat ut i att rådande chefsstruktur bibehålls samt att övrig ledningsfunktion (L) inrättas för befattning som teamledare. Riskbedömning med fackliga parter och huvudskyddsombud är kallat till den 29 oktober.

Saco lyfter: Enligt kommunfullmäktige ska L-kodning tas bort gällande biträdande chefer. Vad är det som gör att serviceförvaltningen ämnar inför L-kod?

Arbetsgivaren svarar: L-kodning motsvarar teamledare hos serviceförvaltningen och inte biträdande chef. Det är ett fåtal tjänster inom förvaltningen idag som eventuellt kan vara aktuella för L-kodning, vilket arbete med vidare genomlysning utifrån L-kodning av organisationen kommer att synliggöra.

Ärendet är samverkat enligt 19 § MBL utan invändningar från arbetstagarorganisationerna.

11 § MBL

- Omorganisation vid Kontaktcenter

Kontaktcenter planerar en organisationsförändring inom avdelningen per 1 januari 2025 för att möta verksamhetens nya arbetssätt, aktualisera den nya prismodellen, nyttja verksamhetens resurser mer effektivt och skapa mindre medarbetargrupper med ett närmare ledarskap. Verksamheten ska stärkas upp med en ny enhet med stödresurser för fortsatt utveckling av verksamheten.

Risk- och konsekvensanalys har genomförts med huvudskyddsombud och skyddsombud sedan förra samverkan. Likaså har Kontaktcenter genomfört en konferens med tema "förändring" som var mycket uppskattad.

Vision lyfter: De medarbetare som har haft utökat ansvar återgår nu till ordinarie anställning, vad händer med de arbetsuppgifter som de lämnar efter sig?

Arbetsgivaren svarar: Inga arbetsuppgifter kommer att lämnas utan omfördelas utifrån de nya stödfunktionernas uppdrag.

Saco lyfter: Risk- och konsekvensanalys var genomgripande. Fråga uppstår ändå kring sjukfrånvaro hos medarbetare och chefer som framkom i analys av chefsstruktur 2025 – hur speglar detta sig i Kontaktcenters omorganisation.

Arbetsgivaren svarar: Vad som framkom i kartläggning i arbetet med chefsstruktur 2025 var inte alarmerande kring medarbetare eller chefs sjukdom. Det framkom att det är mycket administration när medarbetare blir sjuka och det ser vi över rutiner kring sjukfrånvaro, IT-stöd etc. så det är väl känt för alla chefer hur korttidssjukfrånvaro ska hanteras. Likaså behöver chef och överordnad chef i verksamheterna vara tydliga med även chefer ska ”våga” vara sjuka och därmed släppa arbetet och koncentrera sig på tillfrisknande. Planerade förändringar inom Kontaktcenter är delvis en åtgärd föranledd av kartläggning och analys i samband med chefstrukturen. Förändringen innebär ett närmre ledarskap med jämnare fördelning av medarbetare i och med omorganisationen, det blir en bättre arbetsmiljö för alla. Därutöver en ny enhet med stöd för verksamheterna som även den kommer att bidra med avlastning.

Arbetsgivaren svarar: Förtydligande kring hur förvaltningen tagit hand om delar som framkom i kartläggning i arbetet med chefsstruktur 2025, kommer att tydliggöras i underlaget för chefsstruktur 2025.

Ärendet är samverkat enligt 11 § MBL utan invändningar från arbetstagarorganisationerna.

5. Verksamhet och budget

- *Verksamhetsplan 2025, arbetsgång*
Bordläggs till förvaltningsgrupp i november.

- *Serviceförvaltningens tjänster, obligatoriska och tillval*
Bordläggs till förvaltningsgrupp i november.

- *Information om lokalprojektet*
Bordläggs till förvaltningsgrupp i november.

6. Personal- och kompetensutveckling

7. Jämställdhet – och mångfald

8. Arbetsmiljöfrågor

- *Återkoppling fysisk arbetsmiljöromd*
Bordläggs till förvaltningsgrupp i november.

9. Övriga frågor

- *Pilotskärmar i telefonizonen*

Information kommer delges förvaltningsgruppens representanter via mail.

- *Riskbedömning i MBL-process*

Bordläggs till förvaltningsgrupp i november.

- *Kl 09:00-09:30 Uppföljning samverkansavtal, Olof Tappert samt central facklig företrädare*

Olof Tappert, strateg vid personalstrategiska avdelningen inom stadsledningskontoret besöker förvaltningsgruppen tillsammans med Kerstin Winblad, facklig företrädare från Akademikerförbundet SSR tillika representant i central samverkan (CESAM).

Syftet är att följa upp rådande samverkansavtal som reviderades år 2021.

Saco lyfter: Samverkansmötena förutsätter att alla parter har läst in sig på aktuella handlingar i förväg, det blir svårt när underlag till nämndärenden inte finns tillgängliga inför fvg.

Enligt den lokala samverkansöverenskommelsen vid serviceförvaltningen så är formen för APT att alla som deltar på APT gör det i rollen som medarbetare, inte som skyddsombud eller fackligt ombud. När ges det möjlighet för skyddsombud eller fackliga ombud att ha möte med medarbetarna om inte vid APT?

Olof Tappert svarar: Vid APT ska verksamhetsfrågor diskuteras och fackliga parter kan ha möte i samband med APT för att informera sina medlemmar.

Arbetsgivaren svarar: Detta har inte visat sig vara ett behov inom serviceförvaltningen och därmed inte varit en fråga att hantera. Om de fackliga företrädarna signalerar att behov finns kommer arbetsgivaren att tillgodose mötestid.

Vision lyfter: Det är bra att samtliga avdelningschefer är med på fvg för att få direkt information om alla verksamheter. Som facklig part känner vi oss uppdaterade och kan möta medlemmars frågor bra utifrån informationen vi fått på fvg.

APT fungerar inte lika bra då minnesanteckningar från APT inte finns att tillgå för fackliga parter. Medarbetare har däremot en god dialog med facklig part om frågor som uppstår.

Generellt är det goda dialoger mellan facklig part och arbetsgivarpart, med snabb kontakt och återkoppling från chefer vid behov.

Huvudskyddsombud (HSO) lyfter: Mindre bra att minnesanteckningar från verksamheternas APT inte finns att tillgå för fackliga parter. Tillgängliggörande för huvudskyddsombud hanteras inom avdelning för verksamhetsstöd.

Arbetsgivaren lyfter: Vid förvaltningsgruppens möten har vi under år 2024 tydliggjort vilka samverkanspunkter som är informationspunkter och vilka som är inför beslut. Serviceförvaltningen har en förvaltningsövergripande samverkansgrupp och inga samverkansgrupper i respektive verksamhet. Eventuella frågor som framkommer vid APT lyfts därmed vid fvg.

Det är en god upplevelse av samverkan vid serviceförvaltningen, de fackliga parterna kommer med många bra frågor och kloka samt konstruktiva inspel i ärenden som lyfts. Samtalsklimatet är gott och att några av de fackliga parterna ofta syns i lokalerna underlättar även det goda samtalsklimatet. Det är sällan de fackliga parterna har ärendepunkter de önskar lyfta vid fvg.

MBL-förhandling har skett vid något enstaka tillfälle utanför fvg då det har varit av mer brådskande karaktär.

Vad gäller minnesanteckningar från APT så finns de diarieförda men arbetsgivaren ska se över hur de kan tillgängliggöras.

10. Nästa möte

- 19 november 2024 kl 08.30

11. Mötet avslutades

Justering och signering av protokoll sker digitalt.

Underskriftens äkthet valideras här: <https://underskriftpas.stockholm.se/validera>