

Protokoll extra FG med anledning av föreslagen organisationsförändringadministrativa avdelningen och avdelningen för samhällsplanering

Närvarande:

Gunilla Davidsson
Åsa Rönndahl
Kommunal Kristina Thörnsell, Charlotte Andersson
Läraryrket Anna-Maria Nicaströ, Susann Stjärnfeldt
Vision Katri Karlsson
Saco Camilla Wredenberg Jansson, Anna Nordin

Tidpunkt:

11:00

FG återupptaget tisdagen den 18 juni kl 08:00

Närvarande samma som ovan men för Vision närvarar Sandra Kvist

Plats:

Förvaltningshuset plan 10

Arbetsgivaren inleder med att tydliggöra att det är ett extra FG utifrån överenskommelse i senaste FG att frågan kring omorganisationen skulle behandlas vid särskilt möte. SACO ändrar sina yrkanden till frågor.

Arbetsgivaren har fört dialog med medarbetare på administrativa avdelning och avdelning för samhällsplanering om förslaget till den nya organisationen.

Det underlag med förslag till omorganisation som delats ut innehåller endast befintliga resurser, inte framtida. Det blir tillträdande chefers ansvar att se till att det finns tillräckliga resurser för avdelningarnas uppdrag. För flertalet medarbetare sker ingen förändring av vare sig uppdrag eller arbetsuppgifter i och med den föreslagna förändrade organisationen.

Arbetsgivaren ser att det behövs förstärkning/ omfördelningar inom några områden men det behandlas inte i detta underlag.

Förslaget går igenom punkt för punkt.

Kommunals frågor:

HR enheten:

Ensamarbete, åtgärd hur?

Arbetet med omorganisationen och vad som behöver förstärkas sker i flera etapper, vad behövs göras nu, vad behövs på kort och lång sikt. Särskilt möte är avtalat med HR i syfte att resonera om prioriteringar framöver. HR konsulternas uppdrag är till viss del naturligt ett ensamarbete.

Arbetsmängd, åtgärd hur?

Arbetet med vad som behöver förstärkas/förändras sker i ett senare skede.

Arbetsgivaren svarar att det kommer att genomföras en mer djupgående genomlysning av HR-enheten. Tf förvaltningsdirektör kommer att genomföra individuella samtal med varje medarbetare på HR tillsammans med berörd facklig organisation.

Är planen att anställa ytterligare en administratör? I så fall när och på vilken sysselsättningsgrad?

Arbetsgivaren svarar att det inte i dagsläget är klarlagt hur rekryteringsbehovet på sikt ser ut och att det blir en fråga att ta ställning till länge fram för tillträdande chefer i den nya organisationen.

Kommunal: Avdelningschefen ska vara chef för HR, IT och innovation. Det betyder att det blir en minskad tid för personalfrågorna, vilket borde vara högprioriterat?

Arbetsgivaren svarar att personalfrågorna är prioriterade och det är en av anledningarna till att tillträdande HR-chef ska ha en plats i förvaltningsledningen vilket innebär en förbättring i förutsättningarna för personal- och arbetsgivarfrågor. Det kommer att anställas en IT-strateg som ska ha ansvar för att driva strategiska IT-frågor vilket kommer att förbättra arbetet kring digitalisering och IT-utveckling samt för att säkerställa kompetensen i de frågorna på avdelningen.

Ung fritid:

Psykisk belastning saknar bedömd risk/konsekvens och även åtgärd Information och kommunikation samma som ovan

Samarbetspartner park/lokal/prev.samordnare samma som ovan.

Arbetsgivaren svarar att det inte kommer att skrivas nya risk- och konsekvensdokument utan att frågorna kan besvaras i detta FG. Det är naturligt att förändringar kan orsaka frågor och om medarbetare känner oro och har behov av stöd kan det erbjudas samtal och stöd via Feelgood. Kommunal vill trycka på att utbildning i Risk- och konsekvensbedömning genomförs så snart som möjligt.

Internservice:

Hur kommer förändringen att påverka it stödet ute på enheterna?
Arbetsgivaren svarar att det behövs förstärkning med en IT-strateg och att stödet på så vis förväntas bli bättre.

Kommunal påtalar att om IT-system och support inte fungerar tillfredsställande så påverkar det medarbetarna då det går åt onödig tid och skapar frustration. Arbetsgivaren har med anledning av detta redan beslutat att utöka stödet.

Allmänt så vill Kommunal öppna för att i ett senare skede dela på samverkansgruppen social omsorg. Skilja på beställare och utförare.

Visions frågor:

Vision meddelar att den planerade förändringen och obesvarade frågor om fördelning av arbetsuppgifter skapar oro hos medarbetare.

- 1.** Vem ansvarar för Hr chefens arbetsuppgifter tills organisationen träder i kraft och chef är på plats. Arbetsgivaren svarar att det är tf HR-chef Lars Wennberg
- 2.** Är de samma person som personalen skall vända sig till för prioriteringar av arbetsuppgifter? Arbetsgivaren svarar att det också är tf HR-chef och att ett möte med HR-enheten är planerat till den 12 juni för att gå igenom prioriteringarna. Vissa arbetsuppgifter har redan fördelats till andra funktioner, t ex skriva protokoll i SVG och arbetet med Hedersbelöningen.
- 3.** Vem tar över Linda P's arbetsuppgifter i den nya organisationen ? Då Lista är lång på vad hon gjort. Detta måste vara tydligt. Arbetsgivaren svarar att samhällsplanering kommer att få stöd i prioriteringar, kommunikatörerna kan t ex, ge stöd i att besvara inkomna medborgarförslag. Förvaltningsdirektören kommer också att träffa berörda medarbetare inom Samhällsplanering för att diskutera prioriteringar och resurser och lyssna in deras behov.
- 4.** Vem tar över och ansvara för alla arbetsuppgifter som har varit Boris? Detta måste vara tydligt då listan är lång för honom med. Arbetsgivaren svarar att nuvarande befattning enhetschef Internservice och IT kommer att omvandlas till Strateg och de arbetsuppgifter som lyfts bort från den nya funktionen är att leda personal och IT-frågorna. I övrigt kvarstår arbetsuppgifterna.

5. Förskjutning av när organisationen skall träda i kraft behövs. Pga att ekonomi är mitt uppe i T2. Arbetsgivaren svarar att man är medveten om det och att det finns fördelar att flytta fram startdatum också med beaktan av rekryteringsperioden av de två nya avdelningscheferna. Gemensamt föreslås att flytta fram startdatum till den 1 januari 2020, samtliga parter är positiva till förslaget.

6. Risk-och konsekvensanalyserna är bristfälligt ifyllda vad gäller åtgärder.

Samtliga fack yrkar på att chefer utbildas i hur man genomför och dokumenterar en risk- och konsekvensanalys. Arbetsgivaren har också identifierat behovet och ser till att det genomförs utbildning för chefer.

Arbetsgivaren informerar att det också kommer att göras ett genomgripande arbete med företagskulturen i hela förvaltningen som en del i förändringsarbetet.

7. Alla uppföljningspunkter skall vara tids satta.

Parterna enas om regelbundna avstämningar på FG under hösten för att säkerställa att det är fungerande verksamhet och arbetssituation under övergångsperioden. Framflyttningen ger utrymme för en tydligare tidsatt genomförandeplanering.

För övrigt föreslår Vision en uppföljning av hela omorganisationen i januari 2020. Parterna enas om att även flytta fram avstämningen. En halv eller heldag planeras in under april 2020.

Läraryrskommitténs frågor

Läraryrskommittén lyfter i stort gemensamma frågor med Vision, men lyfter särskilt fram frågorna gällande HR, IT och innovation. Läraryrskommittén ser att HR, inför den nystart som beskrivs i underlaget, behöver en chef som kan prioritera HR och leda samordnings- och utvecklingsarbetet. Detta särskilt då behovet att bistå och stötta/vägleda enhetschefer och biträdande enhetschefer är mycket stort, inte minst inom förskoleavdelningen.

Läraryrskommittén lägger till att det finns ett stort behov av HR-stöd inte minst inom förskolan som också har flera nya biträdande chefer.

Det är viktigt att HR får stöd i prioriteringar och att HR-avdelningen bemannas i tillräcklig omfattning.

Arbetsgivaren är överens om att HR är ett prioriterat uppdrag och viktigt för förvaltningens samtliga ledningsfunktioner.

Vision frågor om HR kommer att vara med som sakkunniga vid SVG? Arbetsgivaren svarar att HR ska vara med vid SVG men att

det kan bli så att andra arbetsuppgifter måste prioriteras i det nu rådande läget och under hösten.

Läraryrket frågar om det går att framföra önskemål inför SVG med vissa sakfrågor att HR närvarar som sakkunniga. Arbetsgivaren svarar att det ses som positivt och att behovet ska tillgodoses.

Arbetsgivaren påminner att det är arbetsmöten inbokade för att jobba med strukturen på dagordning och protokoll för SVG och FG. Arbetsgivaren ser att det finns flera delar som kan förtydligas för att stärka och underlätta i samverkan. De två tillfällen som är bokade är den 20 aug kl 15:00 och den 27 aug kl 14:30.

SACO's frågor

1. Samhällsplanerarna (markupplåtarna) behöver en chef som kan verksamhetsområdet. Tidigare Chef har bidragit med mycket verksamhetsstöd då hon haft stor kunskap inom området. Tidigare chef har avgjort om medborgarförslag ska hanteras som medborgarförslag eller som skrivelser, vidare har tidigare chef svarat på frågor från medborgare och andra gällande stadsmiljö när medborgare velat prata med en "överordnad". Nya avdelningschefen kommer ha en större arbetsgrupp under sig, allvarlig risk när tidigare kompetens och stöd försvinner med tidigare chef.

SACO efterfrågar att det tydliggörs vem som kommer göra tidigare chefs arbetsuppgifter innan omorganisationen träder i kraft. Detta ska redovisas skriftligen för fackförbund, nya chef samt berörda medarbetare.

Arbetsgivaren svarar att samhällsplanering ska få stöd i att prioritera bland arbetsuppgifterna och att det också blir en framtida diskussion med tillträdande chef om hur arbetet ska organiseras inom den nya avdelningen.

2. Chefstjänsten för intern service omvandlas enligt förslaget till strateg och hamnar under avdelningen för ekonomi, samhällsplanering, lokal och park. Nuvarande chef för intern service har idag mängder av arbetsuppgifter inom IT, telefoni, fordon, förvaltningshuset(m hyresvärden), städavtal, entreprenörsavtal, beställningar (möbler, aktskåp mm).

SACO efterfrågar att: det tydliggörs vem som tilldelas arbetsuppgifterna som tidigare legat på chefen för Intern service när den chefstjänsten omvandlas till strateg för larm, skalskydd innan omorganisationen träder i kraft. Detta ska redovisas skriftligen för fackförbund, samt berörda medarbetare.

Arbetsgivaren svarar att nuvarande befattning enhetschef Internservice och IT kommer att omvandlas till Strateg och de

arbetsuppgifter som lyfts bort från den nya funktionen är att leda personal och IT-frågorna. I övrigt kvarstår arbetsuppgifterna.

3. Det har framkommit muntligen att arbetsgivaren funderar på att vid ett senare tillfälle utöka med en administrativ tjänst som ska vara behjälplig för samhällsplanerarna (markupplåtarna).

SACO efterfrågar att: utökningen med en administrativ tjänst ska tillsättas i samband med att omorganisationen träder i kraft.

Arbetsgivaren svarar att det kan finnas behov av ett administrativt stöd på samhällsplanering. Samtal och diskussioner kommer att tas med den tillträdande avdelningschefen, hur resurser ska fördelas. Kommunikatörerna kan utgöra ett stöd i vissa uppgifter.

Frågor avdelningen för HR, IT och innovation:

1. Det har framkommit muntligen att arbetsgivaren funderar på att vid ett senare tillfälle utöka med en administrativ tjänst som ska vara behjälplig för HR-konsulterna.

SACO efterfrågar att: utökningen med en administrativ tjänst ska tillsättas i samband med att omorganisationen träder i kraft.

Arbetsgivaren svarar att man ser att det finns behov av administrativ stöd och/ eller ytterligare HR-konsult. Samtal och diskussioner kring det kommer att tas i samråd med medarbetare på HR. Diskussion kommer också att tas med den tillträdande avdelningschefen, hur resurser och arbetsuppgifter ska fördelas.

2. När Lönecontrollern flyttas från HR-konsulternas grupp till avdelningen för ekonomi, samhällsplanering, lokal och park finns risk att vissa arbetsuppgifter läggs tillbaka på HR.

SACO efterfrågar att: vilka arbetsuppgifter som tillhör vilken arbetsgrupp ska vara klart innan omorganisationen träder i kraft. Detta ska tydligt och redovisas skriftligen för fackförbund, samt berörda medarbetare.

Arbetsgivaren svarar att det endast är organisatorisk tillhörighet som ändras för befattningen lönecontroller. Arbetsuppgifterna kvarstår i sin helhet.

3. **SACO efterfrågar att:** det tydliggörs vem som kommer göra tidigare HR-chefens arbetsuppgifter innan omorganisationen träder i kraft. Detta ska redovisas skriftligen för fackförbund, nya chef samt berörda medarbetare.

Arbetsgivaren svarar att särskilt möte bokats med HR för prioritering av arbetsuppgifter.

Mötet ajourneras

Mötet återupptas

Vision överläter på grund av förhinder till SACO att justera för Vision räkning.

Arbetsgivaren föreslår att ett möte för gemensam genomgång samt justering av protokollet och avslut av FG.
Fackliga ser det som ett bra förslag.

Tiden bestäms till tisdagen den 18 juni kl 08:00, Gunillas rum.

Samtliga fack är överens och vill särskilt trycka på att HR behöver förstärkning i den nya organisationen.

Samtliga fack vill att förvaltningens arbete med den nya organisationen fram till det att den träder i kraft, 1 januari 2020, skall följas upp som en särskild punkt, i möte efter ordinarie FG under hösten 2019 och minnesanteckningar skall föras vid dessa tillfällen.

Noterat vid mötet den 18 juni 2019

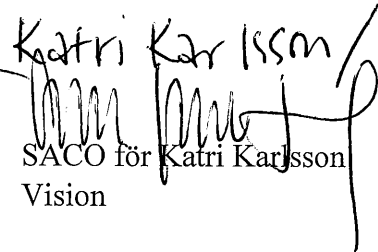
Parterna är överens och har inget ytterligare att tillägga.

Vid protokollet

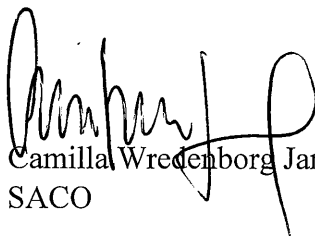
Åsa Rönn Dahl
HR-konsult



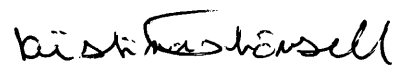
Gunilla Davidsson
Tf Förvaltningsdirektör



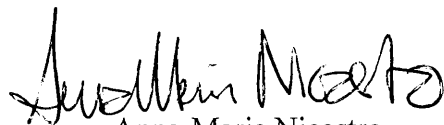
Katri Karlsson
SACO för Katri Karlsson
Vision



Camilla Wredenberg Jansson
SACO



Kristina Thörn Sell
Kommunal



Anna-Maria Nicastro
Läraryrket

Klicka och skriv titel

Bilagor

1. Förslag till ny förvaltningsorganisation Hägersten-Liljeholmen
2019-06-04
2. Kommunals frågor
3. Visions frågor
4. Läraryrketns frågor
5. SACO's frågor
6. Protokollsanteckning om tilldelningsbeslut upphandlingen av
måltidsservice

bilaga 1

Ny förvaltningsorganisation Hägersten- Liljeholmens stadsdelsförvaltning

Bakgrund

Under hösten 2018 identifierade Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning behov av en översyn av förvaltningens administrativa stödfunktioner. De behov som identifierades framkom ur frågeställningen huruvida kärnverksamheterna får det stöd de efterfrågar samt ett utvecklingsbehov avseende ledarskap och tydlighet.

Syftet med översynen var att få underlag för hur en effektiv organisation motsvarande förvaltningens behov som helhet skulle kunna utformas.

Översynen genomfördes av Startpoint, advisory under våren 2019.

Översynen bygger på intervjuer med administrativa avdelningens medarbetare, samtliga avdelningschefer, ett urval enhetschefer från kärnverksamheterna samt fackliga representanter. Även berörda enheters medarbetarenkät från 2018 samt den administrativa avdelningens årliga uppföljningsenkät från 2017 utgör underlag för översynen. Resultatet har sammanställts och presenteras i en slutrapport från 190425.

Resultat översyn

Sammantaget visar resultatet av översynen att den administrativa avdelningen har en otydlig och svag roll i förvaltningens övergripande utvecklingsarbete och att samverkan mellan de enheter som ingår i avdelningen är begränsad.

Genomförandet har sammanfallit med att avdelningschef för samhällsplanering slutar. Tillsammans med att frågeställningar kopplat till politiska prioriteringar synliggjorts har detta inneburit att översynen utvidgats till att även omfatta avdelningen för samhällsplanering.

Sammanfattningsvis har översynen resulterat i fyra övergripande tydliga prioriteringsområden.

Stärka HR och ekonomi

HR och ekonomi är två centrala områden för förvaltningens utveckling som helhet och bör ingå i förvaltningsledningen.

Politiska prioriteringar

Stadens budget för 2019 omfattar nya prioriteringar som till exempel ökat fokus på förebyggande frågor och kopplingen till socialtjänst samt ökat fokus på innovationer och nyttorealiserings av IT-investeringar.

HR – nystart

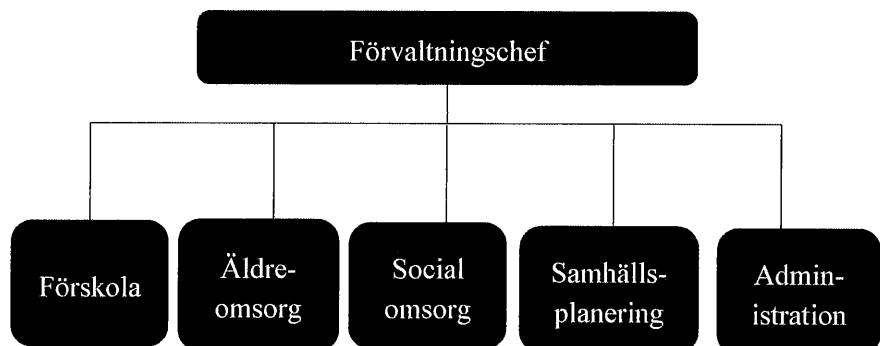
HR behöver en nystart för att bli en tydlig samverkanspart i förvaltningen. Omstarten avser bland annat samsyn i uppdrag, roll och förhållningssätt.

Från IT-support till digital utveckling

IT behöver utvecklas i riktning mot ett ökat fokus på digital utveckling och innovation.

Nuvarande organisation

Förvaltningens nuvarande organisation omfattar avdelningarna förskola, äldreomsorg, social omsorg, samhällsplanering samt en administrativ avdelning. Den administrativa avdelningen ansvarar för gemensam administration som övergripande personalfrågor (HR), ekonomi, nämndkansli, arkiv, dataskyddsombud, IT och telefoni, förvaltningslokaler, kontorsservice, regler och uppföljning av hälso- och sjukvård och rehabiliteringsinsatser inom nämndens ansvarsområde, kommunikation samt samordning av inköp och upphandling.



Förslag till ny organisation

Utifrån det resultat som översynen visat och de fyra prioriterade områden som presenterats i rapporten föreslår förvaltningens en ny organisationsindelning.

Organisationen omfattar utöver de tidigare kärnverksamheterna två nya avdelningar med stödfunktioner samt en stab. Förvaltningschef, tillsammans med stabsstrateg och avdelningschefer föreslås utgöra förvaltningsledning.

De två nya avdelningarna omfattar ekonomi, samhällsplanering lokal och park samt HR, IT och innovation. Avdelningarna föreslås ledas av en avdelningschef med personal- och budgetansvar för sina respektive avdelningar. Ett centralt uppdrag för de båda avdelningarna är ett tvärfunktionellt arbete i syfte att stärka och utveckla ett effektivt stöd till övriga avdelningar och enheter i förvaltningen. I uppdraget ingår ett nära samarbete med övriga avdelningar för att kunna ge adekvat och önskat behov av stöd och på så vis bidra till verksamheternas utveckling.

Kärnverksamheterna är oförändrade med ett undantag. Enheten för ung fritid har i nuvarande organisation organiserats under avdelningen för samhällsplanering. I det nya förslaget kommer enheten i sin helhet att organiseras under avdelningen för social omsorg. I övrigt planeras inga förändringar inom enheten Ung fritid.

Förslaget förutsätter rekrytering till de två nya tjänsterna som avdelningschef för avdelningarna ekonomi, samhällsplanering lokal och park respektive HR, IT och innovation. Samtliga chefsfunktioner inom den nuvarande administrativa avdelningen avvecklas. I förslaget till ny organisation inrättas istället strateger i syfte att betona och stärka utvecklingsperspektivet. Tjänsten som avdelningschef för den nuvarande administrativa avdelningen omvandlas till strateg med tillhörighet i staben enligt förslaget. De två tjänsterna som enhetschef för ekonomi respektive Intern service omvandlas till strateger med tillhörighet i avdelningen för ekonomi, samhällsplanering, lokal och park. Enhetschef för HR-enheten i nuvarande organisation är vakant och avvecklas.

I övrigt är samtliga funktioner i nuvarande organisation intakta. Förändringarna förväntas inte medföra någon övertalighet inom förvaltningen.

Stab

Staben ligger organiserad direkt under förvaltningschef och omfattar nio medarbetare med följande funktioner:

- Strateg
- Nämndsekreterare
- Nämndsekreterare sociala delegationen
- Nämndsekreterare, handläggare GDPR
- Preventions- och säkerhetsstrateg
- MAS, medicinskt ansvarig sjuksköterska (2 st.)
- Kommunikatörer (2 st.)

Avdelningen för ekonomi, samhällsplanering, lokal och park.

En nära koppling mellan lokal och ekonomi är en viktig förutsättning för en effektiv samhällsplanering och hantering av förvaltningens resurser. Inom avdelningen organiseras förvaltning av stadsdelens parkmiljöer vilket omfattar återkommande dialoger med stadsdelens medborgare. Dialogen med stadsdelens invånare förutsätter även ett nära samarbete med förvaltningens kommunikatörer. Avdelningen omfattar utöver avdelningschef 18 medarbetare med följande funktioner:

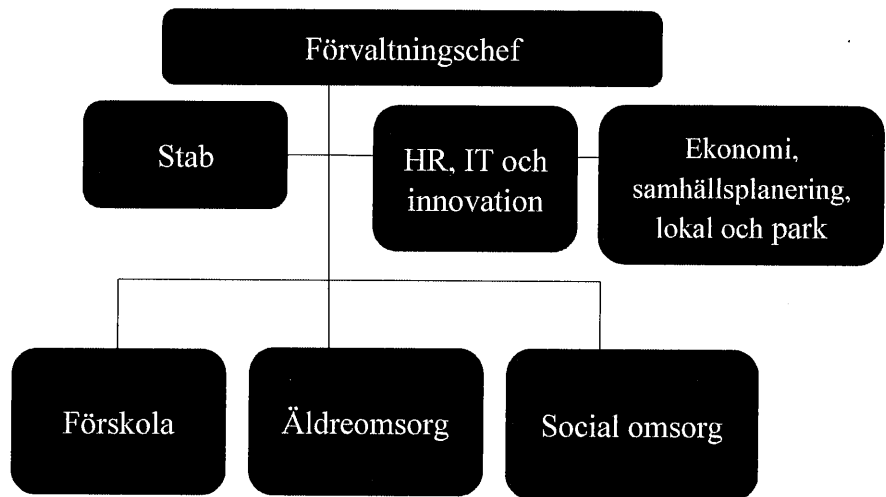
- Strateg
- Controllers (4 st.)
- Lönecontroller
- Redovisningsansvarig
- Upphandlings-, inköps- och Paraplysamordnare
- Samhällsplanerare
- Parkingenjörer (2 st.)
- Lokalstrateg
- Lokaladministratör
- Lokalintendent (2. st.)
- Strateg
- Vaktmästare (2 st.)

Avdelningen för HR, IT och innovation

Avdelningen omfattar utöver avdelningschef 8 medarbetare med följande funktioner.

- HR-konsulter (4 st.)
- Arkivassistent (0,5)
- IT-assistenter (2.st)

- Administratör, uppföljningar äldreomsorg, minoritetsspråk





Bilaga 2 extra FG

Kommunals frågor

Här kommer Kommunals frågor till förhandlingen på tisdag
HR enheten:

Ensamarbete, åtgärd hur?

Arbetsmängd, åtgärd hur?

Är planen att anställa ytterligare en administratör? I så fall
när och på vilken sysselsättningsgrad?

Avdelningschefen ska vara chef för HR, It och innovation. Det
betyder att det blir en minskad tid för personalfrågorna,
vilket borde vara högprioriterat.

Ung fritid:

Psykisk belastning saknar bedömd risk/konsekvens och även
åtgärd

Information och kommunikation samma som ovan

Samarbetspartner park/lokal/prev.samordnare samma som
ovan

Internservice:

Hur kommer förändringen att påverka it stödet ute på
enheterna?

Allmänt så vill vi öppna för att i ett senare skede dela på
samvekansgruppen social omsorg. Skilja på bästallar och
utförare

Kommunal

Sektion Skärholmen

Förhandlingsorganisation Söderort

Mail till teamet:

skarholmen.soderort.stockholm@kommunal.se

Bilaga 3 extra FG

Visions frågor

Så visions frågor som vi behöver svar på vid förhandlingen kommer hör nedan.

1. Vem ansvarar för Hr chefens arbetsuppgifter tills organisationen träder i kraft och chef är på plats.
2. Är de samma person som personalen skall vända sig till för prioriteringar av arbetsuppgifter?
3. Vem tar över Linda .P arbetsuppgifter i den nya organisationen ? Då Lista är lång på vad hon gjort . Detta måste vara tydligt.
4. Vem tar över och ansvara för alla arbetsuppgifter som har varit Boris ? Detta måste vara tydligt då listan är lång för honom med.
5. Förskjutning av när organisationen skall träda i kraft behövs. Pga att ekonomi är mitt uppe i T2.
6. Alla åtgärds punkter skall vara beskrivna.
7. Alla uppföljningspunkter skall vara tids satta. För övrigt föreslår Vision en uppföljning av hela omorganisationen i januari 2020.

Mvh Katri Karlsson
Ordförande Vision Hägersten - Liljeholmen



Bilaga 4 extra FG

Läraryrskommitténs frågor

Läraryrskommittén ställer samma frågor som Vision redan framfört, men lyfter särskilt fram frågorna gällande HR, IT och innovation. Läraryrskommittén ser att HR, inför den nystart som beskrivs i underlaget, behöver en chef som har tid att prioritera HR och leda samordnings- och utvecklingsarbetet. Detta särskilt då behovet att bistå och stötta/vägleda enhetschefer och biträdande enhetschefer är mycket stort, inte minst inom förskoleavdelningen.

Vänliga hälsningar

Anna-Maria Nicastro Johansson
Läraryrskommittén Stockholm
Förskoleteamet
anna-maria.nicastro@lararforbundetavdelning.se

Yrkande, avdelningen för ekonomi, samhällsplanering, lokal och park:

1. Samhällsplanerarna (markupplåtarna) behöver en chef som kan verksamhetsområdet. Tidigare Chef har bidragit med mycket verksamhetsstöd då hon haft stor kunskap inom området. Tidigare chef har avgjort om medborgarförslag ska hanteras som medborgarförslag eller som skrivelser, vidare har tidigare chef svarat på frågor från medborgare och andra gällande stadsmiljö när medborgare velat prata med en "överordnad". Nya avdelningschefen kommer ha en större arbetsgrupp under sig, allvarlig risk när tidigare kompetens och stöd försvinner med tidigare chef.
SACO yrkar att: det tydliggörs vem som kommer göra tidigare chefs arbetsuppgifter innan omorganisationen träder i kraft. Detta ska redovisas skriftligen för fackförbund, nya chef samt berörda medarbetare.
2. Chefstjänsten för intern service omvandlas enligt förslaget till strateg för larm, skalskydd och hamnar under avdelningen för ekonomi, samhällsplanering, lokal och park. Nuvarande chef för intern service har idag mängder av arbetsuppgifter inom IT, telefoni, fordon, förvaltningshuset (m hyresvärden), städavtal, entreprenörsavtal, beställningar (möbler, aktskåp mm).
SACO yrkar att: det tydliggörs vem som tilldelas arbetsuppgifterna som tidigare legat på chefen för Intern service när den chefstjänsten omvandlas till strateg för larm, skalskydd innan omorganisationen träder i kraft. Detta ska redovisas skriftligen för fackförbund, samt berörda medarbetare.
3. Det har framkommit muntligen att arbetsgivaren funderar på att vid ett senare tillfälle utöka med en administrativ tjänst som ska vara behjälplig för samhällsplanerarna (markupplåtarna).
SACO yrkar att: utökningen med en administrativ tjänst ska tillsättas i samband med att omorganisationen träder i kraft.

Yrkande, avdelningen för HR, IT och innovation:

1. Det har framkommit muntligen att arbetsgivaren funderar på att vid ett senare tillfälle utöka med en administrativ tjänst som ska vara behjälplig för HR-konsulterna.
SACO yrkar att: utökningen med en administrativ tjänst ska tillsättas i samband med att omorganisationen träder i kraft.
2. När Lönecontrollern flyttas till från HR-konsulternas grupp till avdelningen för ekonomi, samhällsplanering, lokal och park finns risk att vissa arbetsuppgifter läggs tillbaka på HR.
SACO yrkar att: vilka arbetsuppgifter som tillhör vilken arbetsgrupp ska vara klart innan omorganisationen träder i kraft. Detta ska tydligt och redovisas skriftligen för fackförbund, samt berörda medarbetare.
3. **SACO yrkar att:** det tydliggörs vem som kommer göra tidigare HR-chefens arbetsuppgifter innan omorganisationen träder i kraft. Detta ska redovisas skriftligen för fackförbund, nya chef samt berörda medarbetare.

Bilaga 6 Protokollsanteckning extra FG

Tilldelningsbeslut för upphandlingen av måltidsservice på Fruängsgården har samverkats. Anbudsgivaren Sodexo AB tilldelas kontraktet enligt förvaltningens förslag.

Lars Wennberg
2019-06-18