



SGG-protokoll

Ärende: SGG-möte, samverkansgrupp Gryaab

Tid: 2021-06-11, kl. 12.10-14.00

Plats: Skagerrak

Ledamöter: Karin van de Salm, ordförande/vd, Gryaab

Jasmina Jarlevid, HR, Gryaab

Jenny Eriksson, Vision

Liza Wellsjö, SACO

Safa Hadi, SACO

Lars-Erik Stefansson, Kommunal

Kontaktuppgifter: Gryaab AB, Box 8984, 402 74 Göteborg, [031-64 74 00](tel:031-647400), gryaab.se

Dagordning

1. Formalia

1.1 Val av justeringsperson

Jenny Eriksson väljs till justeringsperson.

1.2 Fastställande av dagordning

Samverkansgruppen beslutar att fastställa dagordningen.

2. Föregående protokoll

Ingen part har något att invända mot föregående protokoll daterat 2021-04-09 som därmed läggs till handlingarna.

3. Ekonomi, bokslut och övrigt

3.1 Lånesituationen

Arbetsgivaren informerar att lånesituationen under april har utvecklats i positiv riktning. Gryaabs låneskuld har minskat med 266 tkr och kassaflödet har genererat 20 924 tkr. Gryaab har i dagsläget en skuld till Göteborgs stad på 1 181. Aktuell ränta är 0,91% per 21-05-01.

3.2 Gryaabs månadsbokslut, april 2021

Arbetsgivaren informerar om månadsbokslutet för april 2021 vilket sammanfattas enligt följande. Gryaabs resultat fram till och med april 2021 ligger 5,3 mkr högre än budget. Rörelsens intäkter är 0,8 mkr högre än budget och verksamhetskostnader ligger 4,4 mkr under budget. Personalkostnader är 0,4 mkr under budget och avskrivningar är 0,7 mkr över budget. Finansiella intäkter och kostnader är 0,4 mkr under budget.

3.3 Attestregler

Enligt styrelsens arbetsordning ska styrelsen fastställa attestregler på det konstituerande styrelsemötet vilket gjordes senast den 9 mars 2021. Därutöver ska attestreglerna revideras vid behov. Bolaget har sett skäl att revidera attestreglerna för att ge avdelningschefen för Nya Rya, projektledare och projektingenjörer på avdelningen Projekt och planering attesträtt. De nya attestreglerna innebär även att Gryaab slopar de namnteckningsprov som tidigare samlades in för alla personer med attesträtt. Skälet till förändringen är att attesteringen nästan enbart sker elektroniskt. Den fysiska signering som sker utförs av ett fåtal personer och då oftast under närvaro av andra personer. Bedömningen är därför att Gryaab har god kontroll över attesteringen även utan namnteckningsprov. Förändringen har diskuterats med Gryaabs externa revisor. Bolaget har i samband med revideringen anpassat attestreglerna efter Regler för attest i Göteborgs Stad.

4. Kvalitet, säkerhet och arbetsmiljö

4.1 Delårsredovisning från dataskyddsombudet

Dataskyddsombudet ger råd till den personuppgiftsansvarige. Utifrån de rekommendationer som lämnades på den senaste granskningen avseende personuppgiftsincidenter har dataskyddsgruppen vidtagit åtgärder i form av dokument för riskbedömning, dokumentation över hur dokumentationen ska gå till i ENIA samt mall för information som ska ges till de registrerade för

att minimikraven i förordningen ska följas. Åtgärderna har stämts av med dataskyddsombudet som ser mycket positivt på att åtgärderna redan är klara och implementerade i verksamheten.

4.2 Stadsrevisionens granskningsplan

Det antecknas att informationen skickats ut inför SGG-mötet.

4.3 Handlingsplan efter Stadsrevisionens granskningsplan för 2020

Det antecknas att informationen skickats ut inför SGG-mötet

5 Projekt, utredningar och informationspapper

5.1 Månadsrapport drift, april 2021

Arbetsgivaren informerar om reningsresultatet för april 2021. Detaljerad information har skickats ut inför SGG-mötet.

5.2 Uppströmsrapport

Arbetsgivaren informerar om rapporten från Uppströmsenheten. Detaljerad information har skickats ut inför SGG-mötet.

5.3 Omvärldsanalys 2021-2022

Arbetsgivaren informerar om rapporten. Detaljerad information har skickats ut inför SGG-mötet.

5.4 Samlad riskbild juni 2021

Arbetsgivaren informerar om rapporten. Detaljerad information har skickats ut inför SGG-mötet.

6 Personalfrågor

6.1 Rekryteringsläget

Arbetsgivaren informerar kring pågående, kommande och avslutade rekryteringar. Rekrytering av gruppchef för drift och driftingenjör pågår. Planerade rekryteringar efter sommaren är projektledare samt en laboratorieingenjör. Rekryteringsprocessen för gruppchef anläggning är nu avslutade.

6.2 Samverkan, summering sedan förra mötet (stående)

Sedan förra SGG har dialog förts om översyn av förslagslådan, rutinen kring förläggning av semester i VHB, eventuell förlängning av tillfällig resurs på laboratoriet samt rekryteringsprocesser för avdelningschef på Stab samt för två gruppcheferna inom drift och kring enkäten och jobbet inför ”Back to Office”.

6.3 Hantering av tillfälliga arbetsinsatser utanför ordinarie arbetstid

Arbetsgivaren har vid tidigare samverkansmöten haft uppe förslaget kring hur dessa situationer ska hanteras framöver. Arbetsgivare och de fackliga företrädarna är överens om att arbetsgivarens slutgiltiga förslag är det som ska gälla framöver. I korta drag innebär förslaget att om arbetsgivaren känner till behovet mer än 1 dag innan utförandet ska närmaste gruppchef sätta upp en lista där medarbetare kan anmäla sitt intresse. Anmälan baseras på frivillighet. Utförd arbetsinsats kompenseras med övertidsersättning. Om behovet inte går att tillgodose via frivillighet kommer arbetsgivaren antingen att planera in arbetet till ett nytt datum, alternativt beordra in medarbetare om arbetet måste utföras under de specifika datumen/tiden.

Arbetsgivaren vill dock i största möjliga mån undvika ett in beordrande. Om arbetsgivaren avbryter det tillfälliga arbetet i förtid, även vid kort varsel, utgår ingen kompensation för de medarbetare som anmält intresse. Arbetsgivaren ska i den mån det är möjligt eftersträva god framförhållning och att föra en aktiv dialog med de berörda medarbetarna för att underlätta insatsen för alla parter.

Arbetsgivaren beslutar därmed i samråd med de fackliga parterna att anta den ny rutinen vid hantering av tillfälliga arbetsinsatser utanför ordinarie arbetstid från och med nu.

6.4 Översyn av riktlinje kring lön vid tillfälliga befattningar

I dagsläget finns det en beskrivning i VHB som innehåller riktlinjer om lön för tillfälliga befattningar. Arbetsgivaren anser att denna skrivning är för styrande och fyrkantig och har därför tagit fram ett nytt förslag. I korta drag utgår den från 29/29 principen och huruvida en medarbetare bör få någon form av ersättning ska bedömas enskilt i varje fall med utgångspunkt. I normalfallet utgår det ingen extra tilläggsersättning i samband med tillfälligt arbete som sker inom medarbetarens allmänna yrkeskvalifikationer på Gryaab. Arbetsgivaren kan även i det enskilda fallet beakta anledningen till det tillfälliga arbetet, dvs om medarbetaren själv initierar det som en del i dennes utveckling eller om det enbart ligger i arbetsgivarens intresse. I vissa fall bör även en samverkan/förhandling ske med de fackliga organisationerna.

Om en medarbetare utför ett arbete utanför det egna anställningsavtalet och/eller att det krävs andra yrkeskvalifikationer än vad medarbetaren i grunden är anställd för, då bör ett nytt anställningsavtal upprättas och därmed ska även en ny lön sättas i relation till det tillfälliga arbetet.

I vissa fall kan det vara mer korrekt med att medarbetaren får ett tillfälligt lönetillägg under en begränsad tid och får därmed inget nytt anställningsavtal.

Ingen av fackliga parter har något att invända mot arbetsgivarens förslag.

7 Nya Rya

7.1 Lägesrapport Nya Rya

Arbetsgivaren informerar att bolaget har fått i uppdrag att i skriftlig rapport redogöra för status och framtida planering i projekt ”Nya Rya”. Rapporten ska särskilt utveckla scenarion för ekonomiska konsekvenser hos delägarna och brukarna.

Under ägardialogen redogjordes utredning rörande näraliggande kommuners planer att framledes ansöka om delägarskap i Gryaab. Utredningen bidrog till att några kommuner eventuellt år 2050 ser delägarskap som ett alternativ. Flera kommuner lyfter behov av att få stöd med kompetens alternativt outsourca drift av lokala reningsverk. Gryaab får, i uppdrag att utreda hur en modell kan se ut för leverans av ovanstående tjänster samt vilka konsekvenser som skulle uppstå för delägarna och för verksamheten.

8 Övriga frågor

8.1 Styrelsens inriktningsdokument

Arbetsgivaren informerar om rapporten. Detaljerad information har skickats ut inför SGG-mötet.

8.2 Gryaabs nya skolsajt

Arbetsgivaren informerar att en färgglad design och nytt spännande innehåll möter elever, och nyfikna vuxna, på Gryaabs nya skolsajt som såg internets ljus 26 april. Vårt klassiska barnspel Spoleborg har fått sällskap av nya frågefilmer inspirerade av funderingar som elever brukar ha under studiebesöken samt kluriga vattenexperiment. Eleverna ges även möjlighet att ställa frågor till oss via den glada fisken.

8.3 Remissvar – Matavfallskvarnar kopplade till avloppssystemet i hushåll

Arbetsgivaren informerar om rapporten. Detaljerad information har skickats ut inför SGG-mötet.

8.4 Remissvar – Göteborgs Stads riktlinje för arbetet mot våldsbejakande extremism och radikalisering

Arbetsgivaren informerar om att för Gryaabs del innebär förslaget en viss anpassning av rutiner, utbildningsinsatser och samverkan med externa parter. Gryaab tillstyrker den föreslagna riktlinjen. Gryaab efterfrågar dock ett centralt stöd/eller rutiner till förvaltningar och bolag som möjliggör arbetet att upptäcka individer som kan ha en koppling till våldsbejakande extremistiska miljöer, redan i rekryteringsprocessen. Idag ser Gryaab ingen möjlighet att kontrollera det varken med hänsyn till GDPR och hanteringen av personuppgifter eller i några system/register.

8.5 Remissvar – samråd 3 för ny järnväg mellan Göteborg–Borås (TRV 202123920)

Arbetsgivaren informerar om rapporten. Detaljerad information har skickats ut inför SGG-mötet.

8.6 Överklagande av Länsstyrelsens beslut angående ändring av verksamhet i form av anslutning av Marstrands avloppsreningsverk till Ryaverket

Arbetsgivaren informerar om rapporten. Detaljerad information har skickats ut inför SGG-mötet.

Underskrifter justerare

--	--