



FSG protokoll

Tid: 2024-10-17, kl. 13.00-15.30

Plats: Snö, Brogatan 4

Ledamöter:

För arbetsgivaren:

Daniel Falkemo, ordförande

Maria Svensson, sekreterare

För arbetstagarna:

Shirin Salehi Khoygani, Vision, huvudskyddsombud

Sami Thuresson, Vision, skyddsombud

Sara Thörnqvist, Akademikerförbundet SSR, skyddsombud

Birgitta Isgren, Sveriges lärare, skyddsombud

Yvonne Stenmark, Sveriges lärare

Vid mötet deltar även:

Johanna Morgensterns, för Akademikerförbundet SSR, adjungerad under hela mötet

Aida Selassie, för Akavia/Sacorådet, adjungerad under hela mötet

Länk till handlingar:

[Sammanträde Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning 2024-10-22 - Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning - Nämndhandlingar - Göteborgs Stad \(goteborg.se\)](#)

I länken finner ni underlagen som hör till nämndens ärenden, punkt 5 a i dagordningen. Samtliga punkter lyfts till FSG som information.

Protokoll

1) Val av protokolljusterare

Till att jämte ordförande justera protokollet utsågs Sami Thuresson för Vision, Birgitta Isgren för Sveriges lärare, samt Johanna Morgensterns för Akademikerförbundet SSR.

2) Godkännande av dagordning

Dagordningen godkänns.



3) Frågor från fackliga företrädare

Akademikerförbundet SSR lyfter tre frågor;

- Hur ser tidsplanen ut för när medarbetare får veta sin placering i nya organisationen?
- Att gruppen medarbetare som arbetar som jobbmäklare behöver få tydliggjort om de efter den 1 januari ska fortsätta gå till de respektive kompetenscenter där de idag har sin placering, eller ska de börja arbeta utifrån Brogatan? *Frågorna ovan lyfts under 9 a (Övrig fråga).*
- Hur kommer information gå ut gällande hur överlämningen från medarbetarens nuvarande chef till tillträdande chef ska gå till? Gällande bedömning- och medarbetarsamtal bör medarbetaren få se vad som lämnas över. Akademikerförbundet SSR ser att det är viktigt att avsätta tid till detta. *Frågan lyfts under 9 b (Övrig fråga).*

4) Anmälan av protokoll

CSG protokoll 2024-09-05 bifogas som underlag, för kännedom.

5) Samverkan före beslut

Notering till protokollet; samverkan har fullgjorts även vid punkterna 7b, 8b och 8e.

A) Nämndärenden (inför sammanträde 2024-10-22)

7. Sponsoravtal för utbildningscentrum batteri

8. Rapport om sommarjobb 2024

9. Remiss från Utbildningsdepartementet – Bildning, utbildning och delaktighet – folkbildningspolitik i en ny tid (SOU 2024:42)

Informationen är delgiven FSG (punkt 7 – 9).

10. Ekonomisk månadsrapport per september

Akademikerförbundet SSR ser att det är olyckligt att åtgärder vidtagits som nu visat sig överflödiga, t ex avslut av extra personal som avlastat i verksamheterna. Det har drabbat medarbetarna.

Vision håller med och pekar även på den allvarliga konsekvensen för göteborgarna, som nu gick miste om insatser.

Sveriges lärare ställer frågan om hur årets situation kan undvikas fortsättningsvis, - kan man förutspå intäkter? Ekonomiavdelningen har tagit lärdom av året, och fördelen med att lägga in även intäkter som inte är helt klara i budget, för det kan bli fel signaler annars.

Informationen är delgiven FSG.

6) Skyddskommittéfrågor



A) Medarbetarundersökning, årlig

FSG samtalar om hur ska enheter och avdelningar arbeta med årets resultat (Göteborgs stads årliga medarbetarundersökning), som finns klart den 24 oktober. Arbetsgivaren kommer informera cheferna att presentera resultatet vid APT snarast därefter (under november), och senast innan årets slut.

Arbetsgivaren föreslår att medarbetargrupperna för dialog utifrån frågeställningarna nedan:

- Vad i gruppens resultat ser vi som relevant att följa upp för gruppen även i den nya organisationen?
- Vad upplever vi fungerar väl i nuvarande organisation, som vi vill föra med oss in i den nya organisationen (fokus på att främja det fungerande)?

Akademikerförbundet SSR är positiva till förslaget, och skickar med att tillträdande chef behöver få veta om det finns ett lägre resultat för ledarskapsfrågorna, så att hen kan väga in det i sitt arbete med medarbetargruppen och dialog med dem utreda "vad kan jag göra för att det ska bli bra nu?"

Vision håller med och menar att lågt resultat på ledarskapsfrågorna kan bero på andra saker än enbart chefsens eget agerande och kan behöva följas upp även efter ett chefsbyte.

Förbunden lyfter att det är viktigt att resultatet som helhet blir arbetat med (inte enbart på enhets-/avdelningsnivå).

FSG vill gärna se verktyget B-Engaged – men att arbetsgivaren också delar resultatet i förhand innan dialogen vid FSG. HR-specialist informerar att fackliga kommer få resultatet för förvaltningen den 1 november.

FSG konstaterar att även LSG kommer föra dialog utifrån resultatet.

7) Dialog

a) Om åtgärdsplanen för visselblåsarrapporten

Förvaltningsjurist Jessica Perez Lif deltar som representant för arbetsgivaren, och inleder med information om tidsplanen; uppföljning kommer ske kvartalsvis till nämnden med hur arbetet fortgår.

Vision ställer fråga; hur ska vi göra med dokumentation av deltagare på arbetsmarknadsinsatserna eller omställningsutbildningarna? Förvaltningsjurist svarar att registrering ska ske i enlighet med vad som beslutats genom gällande ramavtalsdokument (som har beslutats av nämnden). Däri står det angivet Alvis. Exakt hur det fungerar kan jag dock inte svara på, eftersom jag själv inte har tillgång till Alvis. Inte heller vet jag hur det kommer att se ut i Edlevo. Det har funnits en särskild arbetsmarknadsmodul i Alvis, vilken anskaffades av IT-Kommunikationschef någon gång 2018.

Förvaltningsjurist beskriver även vad som sker om leverantör inte sköter sig, hur det rapporteras och vem som hanterar olika roller. Förvaltningen behöver arbeta mer med detta för att det ska vara tydligare förankrat hos medarbetarna; hur arbetar vi med åtgärdstrappan när något inte fungerar som avtalat. Detta gäller alla krav som ställs i ramavtalen, det vill säga allt från krav på utbildningen till kraven på hur leverantören ska dokumentera, registrera och fakturera.



Akademikerförbundet SSR pekar på att det är efterlevnaden av rutinerna som är kärnan som vi måste komma åt - att vi säkerställer att vi använder de rutiner och verktyg som vi har.

Vision frågar; i presentationsunderlaget (som visades på nämnden) står det att det ska etableras dialog med medarbetarna inom anskaffningsprocessen – hur ska det göras?

Arbetsgivaren svarar att en grupp medarbetare från olika funktioner ska delta i syfte att färdigställa arbetsordningen för anskaffningsprocessen samt därmed tillhörande styrande och stödjande dokument. Därefter måste implementeringen av den ske tillsammans i gruppen gentemot övriga inom förvaltningen som är delaktiga i anskaffningsprocessen.

Vision frågar; när ska funktioner/medarbetare få komma med input på handlingsplanen? ska de fackliga samla in input från medlemmarna på handlingsplanen, eller ska dialoggrupper startas av arbetsgivaren? Arbetsgivaren tar med sig frågan och återkommer.

Akademikerförbundet SSR önskar att det läggs till ett stycke i handlingsplanen om uppföljning; och inkluderar att det även ska ske kvartalsvis till FSG. Sveriges lärare föreslår att det kan vara arbetsgruppen, som beskrivs i underlagen, som kan komma till FSG och återkoppla till oss hur arbetet går?

Akademikerförbundet SSR ser att det är viktigt att planen kan hållas "öppen" på så sätt att frågor kan behöva läggas till allteftersom arbetet fortskrider.

Sveriges lärare undrar över utvärderingen av effekten på åtgärderna i planen; och önskar att det synliggörs i tidsplanen (när ska åtgärder utvärderas?). Dvs specifika åtgärder går att utvärdera, som t ex utbildning inom anskaffningsprocessen som syftar till att nå särskild effekt.

Vision frågar; var ska den kvalitativa uppföljningen av insatser göra någonstans i den nya organisationen, inom vilken enhet ligger ansvaret för uppgiften? Ordföranden tar med sig frågan och återkommer.

Vision frågar; finns det en koppling av handlingsplanen till andra planer och program och styrande dokument? Detta bör tydliggöras (t ex stadens plan för tystnadskultur).

FSG efterfrågar att få information om det som upptäckts mer under arbetet med åtgärdsplanen – vilken typ av problem är det som synliggjorts? Arbetsgivaren tar med sig frågan och återkommer.

Akademikerförbundet SSR har tidigare lyft vikten av att kommunicera i frågan (till medarbetare), och nu har förvaltningsdirektör (FD) haft en information. SSR ser att det hade varit bra med en bakgrundsbeskrivning, eftersom alla medarbetare inte är insatta i frågan. Akademikerförbundet SSR saknade även att FD under mötet borde ha tydligt förmedlat att det som anmälts tas på allvar och att det inte är accepterat framåt. Den hållningen framkom tydligare i artikeln i GP, men inte under informationen i teams.

Akademikerförbundet SSR föreslår fortsatt att en text på Navet både ger en sammanfattning av ärendet, och ger bekräftelse till medarbetare som lyft felaktigheter.



b) Resurser kopplat till övergången till ny organisation

FSG fortsätter med dialog efter att information lämnades vid SSG 10 oktober. Underlag har även delats med FSG via mail.

Akademikerförbundet SSR påminner att en riskbedömning ska göras innan uppdraget påbörjas, utifrån vem som får uppdraget, dvs utifrån de arbetsuppgifter som eventuellt lämnas vidare.

Sveriges lärares representant uttrycker förvåning, att det är en ovanlig lösning att tillföra extra resurs för liknande uppdrag brukar annars omhändertas i ordinarie verksamhet – hur kommer det sig att detta föreslås? Arbetsgivaren svarar att det är för att stärka upp förflyttningen som vi vill nå under övergången till ny organisation; att tydliggöra gemenskapen och det som är helheten inom förvaltningen. Att binda samman våra delar. Många medarbetare (bl. a genom dialoggrupperna) har uttryckt behov av aktiviteter som möjliggör gemenskap och tydliggör den positiva kultur som vi vill stärka. Det är en avlastning för tillträdande chefer som har mycket ändå, i en ny organisation.

Vision pekar på vikten av att det är tydligt vem som är chef för resurserna. Arbetsgivaren svarar att det kommer vara HR-chef för den administrativa resursen, och ordinarie chef för den andra.

Vision undrar över trivselgruppen som funnits på arbvux, kommer den finnas med i arbetet? Ordförande berättar att trivselgruppen startades vid flytten till Brogatan, och har haft uppdrag kopplat till den arbetsplatsen. Nu har i stället en inbjudan att delta i trivselsarbete gått ut brett genom nyhet på Navet.

FSG konstaterar att samverkan är fullgjord.

8) Information

a) Organisationsöversyn (stående punkt)

b) Förlängning av konsult för Utbildningscenter batteri

Informationen lyfts i enlighet med tidigare utsänd information per mail 2024-09-25.

Arbetsgivaren berättar att förvaltningen ser behov av att förlänga pågående konsultavtal med Ework. Det gäller konsult Christer Samuelssons uppdrag för etableringen av Utbildningscentret batteri, som annars tar slut vid nyåret. Avtalet är tänkt förlängas t o m 30 april 2025 med tillägg av 200 h ytterligare. Ett av syftena är att göra en ordentlig överlämning till den tillträdande interna projektledaren, som ska hinna bli varm i sin nya roll.

Akademikerförbundet SSR reagerar på att det låter som väl tilltaget, behövs det så lång förlängning? Arbetsgivaren svarar att det är en max-bedömning, och att förvaltningen endast avropar den tid som faktiskt behövs. Det går att när som helst stoppa uttagen tid.

Vision ser förlängningen som rimlig. Det är viktigt att det blir en bra överlämning och vi vet inte när en ny person kommer vara på plats/ta över ansvaret. Precis som andra varit inne på så tycker vi också att man inte ska förlänga mer än vad man behöver.

FSG konstaterar att samverkan är fullgjord.



c) Pågående upphandling med planerad MBL 38

Upphandling av yrkesinriktad vuxenutbildning på gymnasial nivå samt yrkesinriktade insatser inom Försäljning och service samt Hotell och turism. Förhandling enligt MBL 38 § planeras genomföras 22 oktober.

d) Konsultinsats som stöd för utveckling av tillträdande ledningsgrupp

Arbetsgivaren beskriver behovet av att ta stöd av en extern konsult med specialitet att utveckla ledningsgrupper, i syfte att ge den tillträdande ledningsgruppen inom avdelning arbetsmarknad förutsättningar att verka i sin funktion. Det skulle innebära ett liknande arbete som genomfördes med förvaltningens ledningsgrupp under våren 2024, vilket uppfattats som framgångsrikt av arbetsgivaren. Därav är det Ekan management som arbetsgivaren avser avtala uppdrag med.

Akademikerförbundet SSR frågar om hur medlemmarna i ledningsgruppen har fått vara delaktiga i valet av konsult? Arbetsgivaren svarar att det är arbetsgivaren som ser fördelar med att anlita Ekan, och att enhetscheferna troligen har olika uppfattning om det valet. Akademikerförbundet SSR menar att det är viktigt att alla känner förtroende för den konsult som kliver in. Det är tveksamt att välja en konsult som inte upplevs mer neutral av gruppen - det är inte en neutral ingång med Ekan eftersom AC har arbetat med den tänkte konsulten under processen med FLG.

Akademikerförbundet SSR vill få information om omfattningen av uppdraget, och den beräknade kostnaden.

Sacorådet frågar om en liknande insats är planerad även för andra avdelningar? Arbetsgivaren svarar att det inte är det i nuläget.

FSG återkommer i frågan.

e) Konsultinsats för stöd av facilitator till ledningsgrupp

Arbetsgivaren beskriver behovet av en s.k. facilitator som kan stötta ledningsgruppen för avdelning arbetsmarknad, i att komma vidare i frågorna om hur den nya organisationen påverkar arbetssätten. Arbetsgivaren föreslår en konsult från Ekan, som tidigare gjort ett liknande arbete inom vuxenutbildningen gällande arbete i processer. Arbetsgivaren tror att det finns fördel att använda konsulter som redan är insatta i organisationen, och att arbetet kan leda till en gemensam förståelse mellan avdelningar. Det vore också en fördel att använda samma konsultbyrå för de två insatserna (facilitator i processarbetet + utveckling av ledningsgrupp).

Insatsen skulle önskvärt starta om några veckor, dvs när rekryteringsprocessen för arbetsmarknad kommit längre, men det finns inte skäl att vänta på nya organisationen utan behovet finns nu (att komma vidare i planeringen).

FSG konstaterar samverkan som fullgjord.

9) Övriga frågor

a) Avslut av SSG 2024-12-31

FSG konstaterar att SSG avslutas vid nyår. Vision föreslår att FSG fortsatt under 2025 har en fast punkt på dagordningen för frågor som handlar om den nya organisationen eller de frågor som tidigare drivits inom projektet 2.0.

Akademikerförbundet SSR ser att dialogen kommer behöva fortsatt utrymme för att uppnå förflyttning inom kultur- och arbetssätt.

FSG är positivt till förslaget från Vision, och håller med om att dialog-utrymme kommer fortsatt behövas – men sköts inom ramen för FSG.

b) Placeringar i ny organisation

Akademikerförbundet SSR lyfter frågan om hur tidsplanen ser ut för när medarbetare får veta sin placering i nya organisationen?

HR svarar att mail gick ut till cheferna att de ska meddela sina medarbetare, med målet att alla ska veta sin placering i månadsskiftet okt-nov. FLG tar upp frågan den 28 oktober, och igen den 4 november om det behövs.

Akademikerförbundet SSR ställer frågan (och förtydligar att det gäller samtliga grupper som eventuellt kan ha en förändrad placering utifrån arbetsplats) att gruppen medarbetare som arbetar t ex som jobbmäklare behöver få tydliggjort om de efter den 1 januari ska fortsätta gå till de respektive kompetenscenter där de idag har sin placering, eller ska de börja arbeta utifrån Brogatan?

HR-chef svarar att beskedet är att den 2 januari går man till den arbetsplats där man hittills har tillhört. Det kan komma att ändras längre fram, men först efter att dialog förts med medarbetarna om en sådan förändring.

Akademikerförbundet SSR pekar på att nya chefer måste få veta att hen har medarbetare på flera arbetsplatser.

Vision pekar på vikten av tydlighet till medarbetarna, i god tid innan jul. Att medarbetare ska ha möjlighet att prata med sin chef om oro finns. Vision ser även att frågan om eventuellt förändrade arbetsuppgifter borde följa samma princip – dvs att du fortsätter göra samma arbetsuppgifter den 2 januari som du gjorde tidigare, om inget annat har meddelats dig.

Arbetsgivaren bekräftar att det behövs samtal med individen om arbetsuppgifter eller arbetsplats ska förändras.

Sacorådet lyfter att arbetsmiljön inom Ekonomi & inköp är försämrad, och att stressen upplevs öka för att det är skarpt läge när organisationen ska gå över i det nya. Sacorådet beklagar att det inte finns mer information i god tid. Specifikt pekas på frågan om vilka namn som enheterna ska ha, då det inte går att ändra namnen när det nya trädets väl har startat den 1 januari. Namnen behöver bli klara snarast, för att inte träden ska bli olika i olika system. Ordförande tar med sig frågan för att hantera den.

Akademikerförbundet SSR ser att medarbetare inte mår bra och arbetsgivaren behöver hantera frågan skyndsamt och återkoppla till FSG. Finns stora risker för organisationen om det brister i hanteringen av systemen, och det ska inte pressa enskilda medarbetare.



c) Överlämningar mellan chefer

Akademikerförbundet SSR har ställt frågan om hur kommer information gå ut gällande hur överlämningen från medarbetarens nuvarande chef till tillträdande chef ska gå till? Gällande bedömning- och medarbetarsamtal bör medarbetaren få se vad som lämnas över.

Akademikerförbundet SSR ser att det är viktigt att avsätta tid till detta.

Ordförande berättar även att arbetsgivaren arbetar pågående med en lista som tydligt visar vilka chefer som är ansvariga under vilken period. Gäller de tillfälligt utsedda cheferna och när ordinarie chef börjar.

Ordförande beskriver att det finns olika lägen för medarbetarna – några behåller sin chef, några får en ny men den tidigare chefen är fortsatt anställd inom förvaltningen, och några får en ny chef och där den tidigare chefen slutar på förvaltningen. Sett till årshjulet för dessa samtal, så är det framför allt för den sista gruppen som dokumentation behöver förberedas för att sedan lämnas över när chefen slutar på förvaltningen. Det innebär oavsett grupp att medarbetar- och bedömningssamtal ska dokumenteras i mallen, och det ska delas transparent med medarbetaren så hen vet vad som står.

Akademikerförbundet SSR ser att det är bedömningen för prestationen 2024 som behöver tecknas ner, och delas med medarbetaren, för att finnas med när samtalen sker med den tillträdande chefen (enligt årshjulet). För att det ska finnas möjlighet till dialog så behöver dessa samtal ske innan nyåret. Finns erfarenheter av att det kan stå saker i bedömningarna som medarbetaren inte känner igen, som inte har lyfts med dem. Det finns förvaltningar som har bedömningssamtal i december, så det vore inte fel av arbvux att göra så i år.

Vision lyfter att när chefen stannar på förvaltningen (i nytt uppdrag) önskas den chefen ändå ha bedömningssamtal med sina nuvarande medarbetare. Eftersom prestationen är under det senaste året.

Vision undrar vad händer med dokumentationen av samtalen? Viktigt att förvaltningen tar ansvar för att inte dokumentationen riskerar försvinna. T ex bör en kopia lämnas till HR eller till chefens chef.

Akademikerförbundet SSR pekar på att det inte brukar bli bra att göra en bedömning när ny chef enbart träffat sin medarbetare under några veckor/månader. Vision bekräftar och pekar på risken att det blir en besvikelse vid bedömningssamtalet, som olyckligt hamnar mellan ny chef och medarbetaren – i början av den nya relationen.

HR-chef pekar på att i så fall behöver utvecklingssamtalen och bedömningssamtalen ske vid samma tillfälle, för att inte bli en alltför stor belastning av cheferna.

HR-chef tar med sig frågan och återkopplar till FSG.

10) Ärendeförteckning/kvarstående frågor att ta upp vid kommande möten

- a) Skyddskommitté; förslag på handlingsplan utifrån förvaltningens organisatoriska och sociala arbetsmiljö

11) Mötet förklaras avslutat

Ordförande tackar för deltagande och avslutar mötet.



Vid protokollet

Maria Svensson (sekreterare)

Protokollet justeras

Daniel Falkemo (ordföranden)

Sami Thuresson, Vision

Birgitta Isgren, Sveriges lärare

Johanna Morgensterns, Akademikerförbundet SSR