



Protokoll: **SSG, särskild samverkansgrupp för organisationsöversynen/arbvux 2.0**

Tid: 2024-12-05, kl. 13.00-15.00

Plats: Facklan, Brogatan 4

Ledamöter:

För arbetsgivaren:

Linda Nygren, ordförande

Maria Svensson, sekreterare

Daniel Falkemo, HR-chef

Maria Löfgren, projektledare arbvux 2.0

För arbetstagarna:

Shirin Salehi Khoygani, Vision, huvudskyddsombud

Sami Thuresson, Vision, skyddsombud

Tanja Bamroat, Vision, skyddsombud

Cecilia Rosenberg, Akademikerförbundet SSR, skyddsombud

Sara Thörnqvist, Akademikerförbundet SSR, skyddsombud

Birgitta Isgren, Sveriges lärare, skyddsombud

Yvonne Stenmark, Sveriges lärare

Anders Ehlén, Sveriges skolledare/Sacorådet

Vid mötet deltar även:

Johanna Morgensterns, för Akademikerförbundet SSR, adjungerad under hela mötet

Lisa Sandqvist, för Akademikerförbundet SSR, adjungerad under hela mötet

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

Lars-Olof Johansson, för Ledarna, adjungerad under hela mötet

Anne Benson, avdelningschef, deltar för arbetsgivaren under punkt 7 a

Martina Löfås, enhetschef, deltar för arbetsgivaren under punkt 7 a

Protokoll

1) Val av protokolljusterare

Till att jämte ordförande justera protokollet utsågs Aida Selassie för Sacorådet, Shirin Salehi Khoygani för Vision och Sara Thörnqvist för Akademikerförbundet SSR.

2) Godkännande av dagordning

Dagordningen godkänns.

3) Frågor från fackliga företrädare

- a) **Fråga från Vision;** Vision önskar lyfta användningen av titulaturen chef i den nya organisationen.

Vision ser att förvaltningen bör tydliggöra att titeln chef enbart används om tjänsten har ansvar för medarbetare. HR-chef håller med om det som en huvudregel, men lyfter att det vid övergången till ny organisation kommer behövas undantag för personer i omställning som behåller en tidigare befattningstitel. Det kan även vara krav från staden att förvaltningen ska ha en viss titel för en viss funktion. Det finns dock inget sådant exempel som förvaltningen känner till just nu. Ordförande bekräftar huvudregeln.

- b) **Sacorådet lyfter frågan** om hur arbetsgivaren arbetar med att tydliggöra gränsdragningen mellan avdelningschef – enhetschef, framför allt inom stödfunktionerna; t ex mellan enhetschef för enheten Ekonomi och avdelningschef.

Sacorådet lyfter att medarbetare ser risker med en ökad hierarki för stödfunktionerna, som försvårar arbetet inom t ex ekonomienheten. Att ekonomichef från 1 januari riskerar att hamna längre ifrån FD och FLG, och vilken påverkan får det för medarbetarnas arbetssituation?

HR-chef pekar på att i grund och botten finns delegationsordningen som tydliggör mandat, och att det sedan självklart finns mjukare frågor som behöver arbetas med mellan nämnda funktioner.

Projektledare (PL) för arbvux 2.0 bekräftar behovet av att samordna stödfunktionerna mer, och att det är vad förändringen syftar till att främja. De två AC för de två avdelningarna inom stödfunktionerna kommer ha en gemensam ledningsgrupp, för detta ändamål.

Sacorådet hänvisar till SSG-protokollet från 2024-04-25, där arbetsgivaren förklarade att anledningen till omstruktureringen av stödfunktionerna var att medarbetarna skulle få mer tillgängliga chefer. Detta uppnås genom att en AC kan fokusera på det strategiska arbetet, medan EC ansvarar för det operativa ledarskapet.

Sacorådet lyfter behovet av tydlighet i rollfördelningen mellan AC och EC. Vilket mandat kommer EC att ha? Kommer ekonomienheten verkligen att få en enhetschef som har tid för sin grupp och sitt ledarskap? Kommer den tillträdande AC att avlasta inom området så att EC får mer tid än i nuläget att finnas till för sina medarbetare? Sacorådet förtydligar dessutom behovet för ekonomienheten att få tid att rusta sin nya chef med de frågor som enheten ansvarar för och ska utveckla.

Sacorådet ställer även frågan om ekonomichefen kommer att delta i FLG. Arbetsgivaren kan i dagsläget inte svara på hur det kommer att bli med FLG framåt, men påpekar att organisationen oavsett detta måste säkerställa att enheterna får den information de behöver. Sacorådet uttrycker oro för att medarbetarna ska behöva jaga information själva.

Vision bekräftar att frågan är viktig, att det finns särskild oro för just funktionen Ekonomi inom förvaltningen.

PL understryker att i alla chefsroller finns det en grad av både strategiskt och operativt arbete. Det stämmer inte att säga att en AC enbart ska arbeta strategiskt och en EC enbart operativt.

PL fortsätter med att konstatera att forumen kommer behöva fördelas, vem deltar var, och just HR-chef och Ekonomi-chef kan ha en särställning inom stödfunktionerna - då de behöver vara med i flera forum. Viktigt att det får bli en process i hur vi utvecklar gränsdragningarna.



FSG konstaterar att denna fråga också tydliggjorts i riskbedömningen, och att den behöver följas upp. Ordförande konstaterar att FSG får följa frågan, och att förvaltningen behöver få chans att utvärdera hur de nya arbetssätten blir i praktiken.

4) Anmälan av protokoll

5) Samverkan före beslut

6) Skyddskommittéfrågor

7) Dialog

a) Övergång till ny organisation för arbetsmarknadsenhet 1 och 2

Efter att information gavs vid FSG 21 nov lyfts nu frågan i dialog. Deltar gör AC för Arbetsmarknad och enhetschef för arbetsmarknad 2.

Akademikerförbundet SSR inleder med att fråga om FLG har tagit ställning i frågan? Ordförande svarar att de har gett klartecken till att frågan lyfts till samverkan, men FLG vill att dialogen om frågan förs för att därefter fatta beslut.

Akademikerförbundet SSR lyfter att det varit bättre om FLG hade förankrat sakfrågan hos sig mer innan den läggs på samverkans bord, och ber om att arbetsgivaren (AG) kan bekräfta om den kommer att lyftas till samverkan vid FSG 11 dec eller inte. Ordförande bekräftar att om FLG har någon ny information så mailar AG ut den inför samverkan.

Akademikerförbundet SSR uppmanar arbetsgivaren att avväga konsekvenserna av beslutet och förankra det hos andra enheter så att AG sedan gemensamt står för beslutet utan att det blir snack i korridoren.

Förbunden saknar helhetsperspektivet i förslaget, vilket är FSG uppdrag att föra dialogen utifrån.

Vision pekar på att det i underlaget saknas risker för hur övriga förvaltningen påverkas av beslutet. Vision lyfter även att de inte kan se hur punkterna i underlaget hindrar att omorganisationen sker som planerat, fullt ut den 1 januari?

EC svarar att förslaget är en implementeringsplan för att göra förändringen på ett bra sätt. Det blir mindre rörigt att först klargöra vad som ska gälla i arbetet, men poängterar att övergången till ny organisation ändå sker den 1 januari.

AC tillägger att även samarbetet med arbetsförmedlingen kommer innebära förändringar, som ännu inte är helt utrett, samt att de olika geografiska arbetsplatserna är en försvårande omständighet när det kommer till att chefen inte är på plats hos sina medarbetare lika ofta.

Sacorådet trycker på att det är viktigt att cheferna håller koll på att prognos och ansvarsfördelning kommer ligga enligt den nya organisationen från 1 januari. EC bekräftar detta.

Sacorådet frågar om vilka som är delaktiga i planeringen, och AC berättar om hur planeringen inför förändringen nu sker vid regelbundna möten med EC, samordnarna och Carina Falkewall samt AC - för att driva frågorna som rör ett förändrat uppdrag för KC och de förväntningar som finns på verksamheten från externt håll.

Sacorådet frågar om det inte vore lättare att få syn på skillnaderna som finns mellan de olika KC om ni gör bytet av medarbetare 1 januari? EC svarar att de vet vad som skiljer sig, och



vill hellre ges chansen att komma med klagande instruktioner i stället för rörigheten som annars uppstår där EC och verksamheter riskerar ställas mot varandra.

Vision lyfter input från medlemmar som uttrycker att de inte vill behandlas annorlunda än övriga förvaltningen, att de vill vara en tydligare del av arbvux.

Akademikerförbundet SSR lyfter att de har medlemmar som tycker olika om sakfrågan. AG bör förtydliga mer vad som skiljer sig för KC (gentemot övriga enheter), för att motivera förändringen. Om AG väljer att fatta beslutet, förbered även kommunikationen eftersom det kommer bli frågor och reaktioner internt.

Ordförande bekräftar att FLG får göra en avvägning mellan fördelar och nackdelar.

Vision lyfter att de tidigare har efterfrågat en tydligare skiss kring stegen, med tidplan. Vision uppfattar underlaget som tunt.

Vision undrar även varför inte förändringen har förberetts tidigare, även om chef inte varit utsedd? Riskbedömningarna uttryckte ju stor oro för förändringen av KC?

AC känner igen åsikten att AG borde ha kunnat förarbeta frågor – men påminner om att tidsplanen har varit som den varit. Fokus har legat på att förankra besluten innan de fattades.

EC förtydligar att hon vill gå in i arbvux 2.0 - inte stå utanför – och att det enbart handlar om att implementeringen ska ske på detta sätt. EC pekar på att det är så vi kommunicerar; förändringen sker och implementeras i steg.

Ordförande sammanfattar att det finns olika uppfattning om sakfrågan, och förtydligar att FSG ska få återkoppling varannan månad och att det sätts en deadline 30 juni.

b) Inför övergången, plan för onboarding

Förutsättningslös dialog om övergången i ny organisation; onboarding av chefer och enheter. Vad kan fackliga se är viktigt att planera för?

Vision lyfter att fackliga är gärna med vid olika delar i intro, tex information om samverkan, skyddsombud m.m.

AG föreslår att boka en egen tid med fackliga då arbetsgivaren kan presentera vad som är planerat kopplat till introduktion. Förbunden välkomnar förslaget.

8) Information

a) Tillfällig chef för enhet Stöd

Arbetsgivaren avser att utse avdelningschef för arbetsmarknad som tillfällig enhetschef för Stöd, från 1 januari 2025 och fram tills att rekryterad chef tillträder sin tjänst.

Medarbetarna på den blivande enheten Stöd fick informationen vid ett möte den 21 november och uttryckte då att de är positiva till förslaget.

Akademikerförbundet SSR pekar på att AC sitter på flera stolar redan, och att det kan påverka både arbetsmiljö för AC och verksamheterna i förlängningen när förutsättningar ser ut så. Ska finnas utrymme för uppdraget, och arbetsbelastning ska vara rimlig. SSR pekar på att AG behöver hålla extra koll på detta. Vision instämmer.

FD bekräftar vikten av att uppdraget ska vara hållbart som helhet. Arbetsgivaren tar beslut i frågan.



b) Utlysning av tjänst med kompetens inom säkerhet till enhet IT, kansli och förvaltningsinternt stöd

Heltidstjänst kommer inom kort att lysas ut, då kompetensen behövs inom enheten. Arbetsgivaren beskriver tjänsten.

c) Överläggningar LSÖK; lägesuppdatering

HR-specialist uppdaterar SSG om överläggningarna.

Akademikerförbundet SSR lyfter vikten av att båda AC deltar vid LSG för att samverkan ska fungera. HR kommer att informera till FSG per mail när överläggningarna avslutas.

d) Bearbetning av avdelningars och enheters uppdrag och namn

PL redogör för namnändringar som antagits av FLG, som efter SSG kommer att kommuniceras på Navet.

Förbunden har synpunkter som PL tar emot. PL tydliggör att dessa namn behövs nu för att fortsätta arbeta med att bygga om i systemen inför den 1 januari. Det går förstås att ändra namn även senare om det verkligen behövs, men viktigt nu att vi byter ut de namn som vi konstaterat att vi inte tror är bra.

Akademikerförbundet SSR frågar efter namnändring för Kompetenscenter till Arbetsmarknadsenhet 1 och 2? HR-chef förtydligar att namnet KC fortsatt finns för verksamheten utåt gentemot göteborgaren, och att Arbetsmarknadsenhet är det interna namnet för medarbetarna.

9) Övriga frågor

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

11) Mötet förklaras avslutat

Ordförande tackar för deltagande och avslutar mötet.

Vid protokollet

Maria Svensson (sekreterare)

Protokollet justeras

Linda Nygren (ordföranden)

Arbetsmarknad och vuxenutbildning



Göteborgs
Stad

Aida Selassie, Sacorådet

Shirin Salehi Khoygani, Vision

Sara Thörnqvist, Akademikerförbundet SSR