



Protokoll: FSG; förvaltningsgemensam samverkansgrupp

Tid: 2024-05-08, kl. 13.00-15.30

Plats: Palladium, Brogatan 4

Ledamöter: **För arbetsgivaren:**

Andreas Lökholt, ordförande

Daniel Falkemo, HR-chef

Maria Svensson, sekreterare

För arbetstagarna:

Shirin Salehi Khoiygani, Vision, huvudskyddsombud

Sami Thuresson, Vision, skyddsombud

Tanja Bamroat, Vision, skyddsombud

Sara Thörnqvist, Akademikerförbundet SSR, skyddsombud

Cecilia Rosenberg, Akademikerförbundet SSR, skyddsombud

Birgitta Isgren, Sveriges lärare, skyddsombud

Yvonne Stenmark, Sveriges lärare

Anders Ehlén, Sveriges skolledare/Sacorådet

Vid mötet deltar även:

Maria Löfgren, projektledare arbvux 2.0, för arbetsgivaren deltar under punkt 7a, 8 a och 8b

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

Protokoll

1) Val av protokolljusterare

Till att jämte ordförande justera protokollet utsågs Sami Thuresson (Vision), Yvonne Stenmark (Sveriges lärare) samt Sara Thörnqvist (Akademikerförbundet SSR).

2) Godkännande av dagordning

Dagordningen godkänns.

3) Frågor från fackliga företrädare

- Akademikerförbundet SSR lyfter fråga om möjlighet att fortsatt under 2024 ta in vikarie för att ge förutsättning till facklig tid. - *Frågan hanteras under 9b.*
- Vision önskar få information om utredningen som nämndes på förvaltningsdagen om att arbetsenheten på stadsmiljö eventuellt ska in i Arbvux. Finns det tidsplan för den?



- AG svarar att utredningens uppgift är att belysa konsekvenserna av vad en flytt skulle innebära – inte att rekommendera någon förändring åt ett bestämt håll. Utredningen ska presenteras innan sommaren. Ett politiskt uppdrag. AG har inte fått något underlag än, men delar det med FSG när förvaltningen får det.
- Vision önskar diskussion om de höga siffrorna angående kränkning som kom fram i senaste NMI-undersökningen. Hur tar vi frågan vidare? - *frågan föreslås lyfts under punkt 6 a.*

4) Anmälan av protokoll

Protokoll från (samverkansgruppens föregående möte) FSG 2024-04-18 är justerat och läggs till handlingarna.

5) Samverkan före beslut

a. Nämndärenden:

Föredragningslista för nämnden har bifogats dagordningen.

8. Åtgärdsplan för ekonomi i balans 2024.

SSR ser att ett extra samverkansmöte behövs för frågan, eftersom underlaget kom FSG till del en dag innan möte.

FD presenterar underlaget och fackliga ställer frågor:

- Vad innebär det att inte ersätta vakanta tjänster? HR-chef svarar att alla rekryteringar framåt ska godkännas av FLG. Det kommer att vara restriktivt och efter att helheten har beaktats (t ex, går det att hålla tjänsten vakant genom att fördela om uppgifter?). Detta är beslutat för 2024.
- Hur kan fackliga ha överblick över hur tjänsterna påverkas? AG pekar på att frågor om bemanning och rekrytering lyfts löpande i LSG. Fackliga menar att det är viktigt att det sker en diskussion om vad effektiviseringar kan få för följder. Chefstjänster lyfts i FSG. AG får återkomma i frågan om hur fackliga kan följa utvecklingen gällande detta på ett bra sätt.

9. Extra månadsuppföljning april 2024.

Informationen antecknas till protokollet.

10. Yttrande till Utbildningsdepartementet om utkast till Lagrådsremiss Skärpta krav i SFI.

Informationen antecknas till protokollet.

11. Yttrande till Utbildningsdepartementet om Växla yrke som vuxen - en reformerad vuxenutbildning och en ny yrkesskola för vuxna.



Informationen antecknas till protokollet.

Samverkan fullgjord för punkterna 9 – 11 ovan, medan punkt 8 hanteras i samverkan vid ett extra insatt FSG 13 maj kl. 8.00 via teams.

6) Skyddskommittéfrågor

a) Diskussion om de höga siffrorna angående kränkning som kom fram i senaste NMI-undersökningen. Hur tar vi frågan vidare?

Vision lyfter frågan för att understryka att den inte får falla bort. Det måste komma åtgärder på detta.

AG genom HR-specialist bekräftar att en åtgärdsplan kommer att tas fram, och då lyftas till FSG för dialog i skyddskommittén. Planen kommer att vara förankrad i projektet arbvux 2.0 och dess målsättning att utveckla kulturfrågorna på förvaltningen. Det kommer vara åtgärder som syftar till att stärka ett gott samarbete mellan grupper och medarbetare, samt höja kompetensen hos framför allt chefer att hantera konflikter som uppstår.

HR-chef konstaterar att förvaltningens rutin för att hantera anmälan om kränkande särbehandling fungerar; när anmälningar kommer in så hanteras de av organisationen. Samtidigt bygger det på att medarbetare anmäler sin upplevelse för att arbetsgivaren ska få chans att agera.

FSG pratar om bilden av att det inte är någon idé att anmäla för det leder ändå inte någonvart. HR skyltar ju inte med åtgärderna som vidtas i de enskilda fallen, så det syns kanske inte utåt att vi faktiskt agerar.

FSG tror inte på att använda ett angreppssätt på frågan som utgår från att alla på förvaltningen upplever problem utifrån detta – snarare lyfta frågan utifrån en främjande och positiv ingång; att vi vill skapa en god samarbetskultur.

Fackliga lyfter:

- Tidigare uppfattat att AG har för hög acceptans för beteenden som är över gränsen, när någon har ett upprepat negativt beteende måste AG agera.
- Viktigt analysera om siffrorna i medarbetarundersökningen förändras, om de ökar kan det vara ett tecken på en kultur som sprider sig. Bra att ta ett helhetsgrepp på frågan.
- Vänd på frågeställningen; vad har vi gjort hittills? Har det fungerat?
- En främjande faktor är att arbeta med APT. Hur är vi som enhet?

7) Dialog

a. Fortsatt dialog utifrån förslag om organisationsförändring: avdelning Vuxenutbildning

Projektledaren (PL) för arbvux 2.0 inleder dialogen och berättar om de möten hon haft sedan senaste dialogtillfället i SSG; med arbetsgruppen resursteamet inom Kartläggningseenheten, och med utbildningseenheten, samt med cheferna inom vuxenutbildning.

FSG för dialog om de olika alternativ som har förts fram, och de för- och nackdelar som de olika förslagen skulle innebära. AG presenterar vilket förslag som det finns mest som talar för, vilket är att resursteamet fortsätter vara samlade inom samma enhet, men betonar att ett formellt ställningstagande krävs; FLG behöver ta ställning till om det förslag som



presenterades 22 mars ska förändras. FLG kommer på måndag behandla frågan om förslaget för avdelning vuxenutbildning bör justeras, inför att förändringen riskbedöms. Fackliga avvaktar med att dela med sig av vad FSG fört dialog om idag, tills kommunikation kommer från FLG ut till cheferna.

Urval ur dialogen:

- Tydligt att dagens utbildningsenhet bör delas, eftersom den är för stor, både i antal medarbetare men även att det är ett alltför brett uppdrag när det inkluderar samtliga skolformer.
- AG förtydligar att det ursprungliga argumentet för förslaget att dela resursteamet var att även de professionerna skulle utgå mer från skolform, och bidra i utvecklingen att arbeta mer fördjupat utifrån de olika skolformerna.
- Team-tanken har varit bärande i förslaget, att hålla ihop teamens olika professioner.
- Facklig frågar om AG resonerat kring att SFI-antagning inte ska ligga hos antagning? AG svarar att nej, eftersom SFI-antagningen har mer samröre med rektorerna än med resten av Antagningen.
- Facklig frågar om rektorernas önskemål hindras av resursteamets förslag? AG svarar nej på det. Facklig pekar då på att det är viktigt att det är tydligt, att inte de två gruppernas behov/önskemål ställs mot varandra.

Behov finns av fortsatt dialog i frågan om uppdelningen av utbildningsenheten.

8) Information

a) Organisationsöversyn (stående punkt)

Fackliga lyfter att de hör **medarbetare som känner oro för att de riskerar att förlora arbetet i samband med organisationsförändringen**. Det kan vara ordet omställning som väckt den reaktionen. Fackliga har även uppfattat oro kopplat till utredningen om huvudmannaskapet, och till pratet om ekonomiska besparingar. AG ser gärna att följdfrågor ställs till de som uttrycker oro, för att kunna veta mer specifikt vad vi kan behöva informera om.

AG förtydligar att den nya organisationen inte ska innebära någon neddragning i antal anställda. Att det finns information som handlar om omställning beror på att det finns framför allt chefstjänster som inte längre kommer att vara kvar, och om de berörda cheferna väljer att inte söka någon tjänst inom den nya organisationen så kan de i stället hamna i omställning för att landa i en ny tjänst inom staden.

FSG ser att det finns oro även hos chefer, som upplever att de kommer få konkurrens om de nya chefsuppdragen eftersom det informerats om att alla med tillsvidare tjänst på arbvux kommer kunna söka enhetschefstjänster. Deras oro spiller troligen över till medarbetare. AG har förståelse för oron, och vill betona att som arbetsgivare arbetar vi med avsikten att ta tillvara den kompetens som våra chefer och medarbetare har.

b) Uppdatering om uppdraget att vidare utreda avdelning Arbetsmarknad – och uppdaterad tidsplan

FSG följer upp dialogen från senaste SSG 3 maj; att möjliggöra för mer tid för dialog mellan att förslaget presenteras 29 maj och att förslaget förväntas samverkas. Fackliga pekar på att medarbetarna inom arbetsmarknadsavdelningen behöver få mer tid att få reagera och föra dialog om förslaget, innan riskbedömning och slutlig samverkan.



Förslaget innebär att samverka de föreslagna avdelningarna (antal och deras respektive inriktning) den 5 juni, för att omgående kunna gå vidare med annonsering av tjänsterna som avdelningschef. FSG sätter ett separat datum för samverkan av enheternas utformning. Fackliga är positiva till denna uppdelning, med förbehållet att om utredningen av arbetsmarknad innebär något som skulle påverka även möjligheten att hinna med samverkan av avdelningarna så kan tidsplanen behöva justeras utifrån det.

AG ser att datumet för samverkan före beslut gällande enheterna bör ligga innan midsommar, om möjligt, för att kunna ge besked till medarbetare och chefer innan semestern.

AG förstår behovet och föreslår att ett utkast på ny tidsplan tas fram och samverkas före beslut vid SSG 16 maj. Forumet 16 maj ändras därför till ett FSG, för att kunna samverka frågan inför beslut.

c) Uppdatering gällande frågan om huvudmannaskap för vuxenutbildningen

Utredarna har gjort benchmarking mot Stockholm och Malmö. Material är på väg ut till förvaltningarna, och delas med FSG. FSG samlas för dialog den 29 maj tillsammans med utredarna.

9) Övriga frågor

a) Representanter i FÖS, SGO-utredning

Följande representanter från Arbetsmarknad och vuxenutbildning kommer att sitta på mandat i FÖS för SGO:

- Anders Ehlén, Sacorådet/Sveriges skollärare, som facklig representant
- Shirin Salehi Khoygani, Vision, som facklig representant
- Amanda Waldem deltar som arbetsgivarens representant

b) Förutsättning för facklig tid

SSR lyfter in frågan till FSG; gäller fortsatta förutsättningar för fackliga att ersättas av vikarier i de fall det behövs för att möjliggöra uppdraget som facklig representant under det fortsatta arbetet med arbvux 2.0. Nu när ekonomin är i obalans så blir det otydligt från enhetscheferns sida vad som kommer vara möjligt framåt och inte. Eftersom frågan har hanterats av FSG tidigare riktas frågan till FSG igen.

AG svarar att det är viktigt att ge förutsättningar för det fackliga uppdraget, och ännu mer under pågående förändringsprojekt. HR-chef kommer ta med sig frågan i det aktuella fallet, för att få det klargjort. Facklig understryker vikten att få återkopplingen förd till protokollet i kommande FSG/SSG.

Fackliga lyfter att det kan upplevas motigt från vissa chefer när facklig behöver få avlastning för sitt uppdrag, och frågar om det finns möjlighet att få stöd från HR-chef i dialog med chefer om hur det fackliga uppdraget ska kunna möjliggöras. HR-chef bekräftar att han kan vara en hjälp i dialogen, men betonar att det är chef över verksamhet som fattar beslut som rör verksamheten.

Sveriges lärare styrker att vissa enhetschefer upplevs negativa i frågan, och pekar på vikten av att AG stöttar upp enskilda fackliga och förtydligar för förvaltningens chefer att de fackligas uppdrag inte ska hindras. Fackliga ser en risk att förvaltningen tappar medarbetare som vill ställa upp som fackliga ombud om vi inte visar att det finns möjlighet till avlastning inom ordinarie uppdrag. Utan fackliga ombud finns ingen samverkanspartner, och då går det



långsammare att hantera frågor för förvaltningen. Fackliga menar att de hör redan nu att medarbetare inte vill ta sig an fackliga uppdrag, för man blir inte avlastad. Fackliga ombud är enade i att frågan behöver en aktiv kommunikation från AG sida.

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

- a) Skyddskommitté; förslag på handlingsplan utifrån förvaltningens organisatoriska och sociala arbetsmiljö (i samverkan med projekt arbvux 2.0)

11) Mötet förklaras avslutat

Ordförande tackar mötesdeltagarna och förklarar mötet avslutat.

Vid protokollet

Maria Svensson

Protokollet justeras

Andreas Lökholt (ordföranden)

Sami Thuresson, Vision

Yvonne Stenmark, Sveriges lärare

Sara Thörnqvist, Akademikerförbundet SSR