



FSG protokoll

Tid: 2024-06-05, kl. 13.00-15.30

Plats: Palladium, Brogatan 4

Ledamöter:

För arbetsgivaren:

*Andreas Lökholt, ordförande
Maria Svensson, sekreterare
Daniel Falkemo, HR-chef*

För arbetstagarna:

*Sami Thuresson, Vision, skyddsombud
Tanja Bamroat, Vision, skyddsombud
Sara Thörnqvist, Akademikerförbundet SSR, skyddsombud
Cecilia Rosenberg, Akademikerförbundet SSR, skyddsombud
Birgitta Isgren, Sveriges lärare, skyddsombud
Anders Ehlén, Sveriges skolledare/Sacorådet – deltar från kl. 14.20*

Vid mötet deltar även:

*Maria Löfgren, projektledare arbvux 2.0 deltar för arbetsgivaren under punkt 5 b, 7 a,b,c,d samt 8 e
Aida Selassie, för Akavia/Sacorådet, adjungerad under hela mötet
Lars-Olof Johansson, för Ledarna, adjungerad under hela mötet*

Protokoll

1) Val av protokolljusterare

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

Samverkanspunkt 5 b blir direktjusterad vid mötet.

2) Godkännande av dagordning

Dagordningen godkänns. Mötet börjar med punkt 9 a (Facklig tid).

3) Frågor från fackliga företrädare

4) Anmälan av protokoll



5) Samverkan före beslut

A) Nämndärenden

8. Uppföljning av internkontrollplan

Arbetstagarorganisationerna vill föra till protokollet: Det är viktigt att det finns beslutande processer, rutiner och roller för anskaffning, uppföljning och granskning inom arbetsmarknad, detta behöver förbättras och likställas med den ordning som finns inom vuxenutbildningen idag. Eftersom sådana processer, rutiner och roller saknats har det påverkat arbetsmiljön för medarbetare som arbetar med detta i mycket stor utsträckning.”

Samverkan fullgjord i enighet.

9. Remiss från Skolverket

Samverkan fullgjord i enighet.

11. Åtgärdsplan för ekonomi i balans

Levande dokument, behöver fortsätta följas upp. Det ekonomiska resultatet är förbättrat sedan senast, och en ny prognos ska nu tas fram. För tidigt att redan nu kunna se hur resultatet för återstoden av året kommer att bli. Nämnden ville se prioriteringslistan från förvaltningen för att ta ställning till eventuella ytterligare åtgärder.

Samverkan fullgjord, men inte i enighet då fackliga förbunden inte ställer sig eniga med neddragningar som riskerar drabba personal negativt.

B) Förslag till ny organisationsstruktur – avdelningar

Samverkan av förslaget att från 1 januari 2025 förändra organisationen till sex avdelningar i enlighet med bifogat beslutsunderlag. Inklusive tillhörande sex tjänster som avdelningschefer samt fyra tjänster som verksamhetsutvecklare (för kärnverksamheterna). Se beslutsunderlag *Förslag till beslut ny organisation maj 2024*. Enheternas utformning ingår inte i denna samverkanspunkt, utan planeras tas upp i samverkan vid senare datum.

Samtliga förbund ställer sig bakom följande formulering:

”Vi ser det som av stor vikt att arbetsgivaren är öppen för att göra justeringar i organisationen om det under hösten 2024, eller under 2025, skulle framkomma att den nya organisationen bidrar till dålig arbetsmiljö eller på något annat sätt inte fungerar”.

AG bekräftar att det är viktigt att kunna justera om det visar sig finnas behov av det.

Samtidigt pekar HR-chef på vikten av att när vi beslutat om ny struktur så är det den som gäller, och det nya måste ges en rimlig chans att provas innan förslag om ändringar börjar lämnas.

Facklig påminner om att gå ut brett med informationen om annonseringen så att alla som ska ha möjlighet att söka nås av den.

Vision önskar att AG synliggör de fyra verksamhetsutvecklarna som är kopplade till avdelningsnivå, i tidsplanen för rekrytering. AG bekräftar detta.



Samverkan är fullgjord. Punkten direktjusteras.

Dialog om hantering av tjänsten som AC för avdelningen Externa relationer:

Arbetsgivaren är osäker på om kravprofilen kommer att kunna uppfyllas genom intern rekrytering, och eftersom extern rekrytering då blir aktuell så lyfter AG frågan om det är klokt att annonsera denna tjänst externt redan från början. Då säkerställs att även denna tjänst kan tillsättas innan nuvarande FD slutar (samtidigt som övriga AC-tjänster). HR-chef pekar på vikten av att hålla tidsplanen för dessa rekryteringar.

Akademikerförbundet SSR ser att det är viktigt att följa samma process för alla AC-rekryteringar.

Vision tror att extern rekrytering kommer att behövas för tjänsten, och att det inte är optimalt att en t.f. direktör ska rekrytera det första hen gör.

Fackliga och AG har samsyn i att det är interna sökanden som i första hand bör vara aktuella för tjänsten (utifrån kravprofilen). Fackliga pekar på vikten av att AG är tydliga i varför AG i så fall hanterar denna tjänst annorlunda.

FSG konstaterar att de fackliga förbunden nu har gett sina synpunkter och att det åligger AG att fatta beslut om hur frågan ska hanteras (tidpunkt för intern/extern annons). AG ska överväga, och lyfta frågan i FLG, och återkopplar till FSG vilket beslut som tas - för att de ska vara förberedda om frågor kommer.

6) Skyddskommittéfrågor

7) Dialog

A) Placering av rollen som skolchef

Rollen föreslås placeras hos avdelningschef för vuxenutbildning, och detta kommer att framgå i annonsen för AC Vuxenutbildning.

FD inleder med att peka på rollens funktion och att val av placering inom organisationen hänger samman med detta.

Sacorådet bekräftar vikten av att rollen finns högre upp i organisationsstrukturen, och att det även överensstämmer med hur övriga staden har valt att göra - där rollen oftare är placerad på AC-nivå.

FD pekar på att även vägledningen i skolverksamhet ryms under en skolchefs område, och förvaltningen behöver därmed följa upp hur detta fungerar utifrån placeringen av rollen.

FSG noterar att samsyn finns i frågan, mellan AG och fackliga.

B) Utifrån förslag om organisationsförändring: stödfunktionernas avdelning Styring, lednings- och verksamhetsstöd

Se beslutsunderlaget *Förslag till beslut ny organisation*. IT föreslås nu finnas i sin helhet tillsammans inom *enheten IT, kansli & förvaltningsinternt stöd* - dit även Kansli föreslås flyttas. Det innebär att enheten *Beredning & analys* får ett mer sammanhållet uppdrag.

PL lämnar utrymme för dialog.



Visions ombud lyfter att medarbetarna inom IT under nästa vecka kommer att göra en ny riskbedömning utifrån det nya förslaget, och förmedla till HR. HR-specialist bekräftar att HR även följer upp detta med kansli och intern service.

Sacorådet pekar på att tyngdpunkten i kompetenskraven på EC borde vara på IT. Detta utifrån att staden ställer stora krav på förvaltningen gällande IT-området, samt svårigheten att locka kompetens till förvaltningen (vara attraktiv arbetsgivare för medarbetare med IT-kompetens).

HR-chef bekräftar att stödfunktionerna kommer att ha en utmaning i att EC inte kommer att kunna vara specialist inom alla områden som hen kommer att leda – och att det inte heller är nödvändigt utifrån att kompetensen finns hos medarbetarna, som är specialisterna. Chef kommer behöva möta upp sina olika grupper utifrån deras olika uppdrag, går inte att alla på enheten har alla sina möten tillsammans.

Diskussionen om kravprofil tas i rekryteringsgrupp.

FD pekar på befintliga IT-rådet som har varit en bra arbetsform, som ska bestå.

Vision pekar på stora behov av att utveckla IT-funktionen och arbetet med interna processer. Det fungerar inte tillfredsställande idag. FD pekar på att de förändringar som nu föreslås för stödfunktionerna är tänkta att ge bättre förutsättningar – del av dagens problem kan vara brister i samordningen internt. Idag har arbvux en väldigt uppsplittrad struktur med starkt stuprörstänk. Det kommer inte att bli lätt att bryta med – vi behöver arbeta både med strukturen och arbetssätten, processerna.

Vision menar att de kanske presenterar en alternativ organisering av IT-funktionen, utifrån viljan att underlätta för IT's medarbetare att arbeta i samma enhet med de medarbetare som de faktiskt arbetar med i sina processer idag.

Projektledaren uppmanar Vision att i så fall lägga fram ett skriftligt förslag som alternativ, så kan AG ta ställning till det.

Fackliga pekar igen på att - om vi upptäcker att en funktion har hamnat fel i den nya strukturen, så behöver dialogen runt detta kunna fortsätta i samverkansforumet. Även om det gäller förslag att flytta en funktion mellan avdelningar. PL bekräftar detta och pekar på att nu ska vi arbeta vidare med förslaget och gå djupare i planeringen.

C) Om justering av tidsplan för samverkansprocessen

FSG ser behov av att ge mer tid för processen (dialogen) innan samverkan ska genomföras gällande enheterna inom avdelningarna Arbetsmarknad samt Externa relationer. Fackliga uttrycker sin positiva syn på att AG är tillmötesgående i de behov som har presenterats, av att ge mer utrymme för att förstå och behandla det förslag som ligger.

De fackliga förbunden för gemensamt fram tre önskemål:

- Att få se planeringen av de utlovade mötena med arbetsgrupperna inom arbetsmarknad, vilka grupper kommer ni att träffa och när?
- Att få se tydlig plan av hur dialogen läggs upp efter sommaren – när ska vi diskutera vad? En lärdom att vi under våren har haft för få och för korta möten för att hinna med processen.
- Att samverka enheterna inom arbetsmarknad samt Externa relationer den 27 september. Vi förstår utmaningarna med tidsplanen, men det är oerhört viktigt att ges den här tiden för att medarbetarna ska ges chans att tro på förändringen. Vi är i en brant uppförsbacke i att visa att processen sker rätt, och det är ingen fördel att skynda på, utan AG måste tänka smart nu.



PL bekräftar att hon och AC har bett om fysiska möten med verksamheterna, och att några inbokade men några återstår. PL ska dela planen när den är klar.

PL kommer även påminna AC att dela info-mail med även fackliga, för kännedom.

PL informerar att idag publiceras ett dokument för frågor och svar för arbetsmarknad, samt att AC träffade sina EC under en halvdag igår, och de kommer träffas kommande två veckor för att arbeta ihop sig gällande förslaget.

AG presenterar förslaget att kalla till SSG varje vecka med start 15 augusti, och fram till samverkan av enheterna är gjord. AG ser att detta bör vara möjligt att göra den 19 september, men att FSG kan sätta ett preliminärt datum den 27 september om det visar sig finnas behov av det. Riskbedömningen för nuvarande arbetsmarknad bokas om från 12 juni till datum i september.

D) Om förslaget till ny organisation: avdelning arbetsmarknad

Fackliga pekar på svårigheten för medarbetare att komma med alternativa förslag i denna komplexa fråga. Fanns det alternativ som utredarna lade fram, som medarbetarna kan få information om?

PL ser inte att det är möjligt eftersom det snarare varit en process att utforma det förslag som nu är lagt, där styrgruppen har tagit hänsyn till vägledande principer kopplade till det omfattande sammanhang som arbetsmarknadsfrågorna finns i. En grundläggande princip har varit behovet att arbeta mer processororienterat.

PL förtydligar att förslaget också bygger på det som kommit fram i samtalet med medarbetarna. Utredarna fick ta emot flera väldigt framsynta förslag från medarbetare, som varit värdefulla.

PL berättar att hon och AC arbetsmarknad nu bokar in möten med medarbetarna för att prata om och förklara förslaget.

8) Information

a) Organisationsöversyn (stående punkt)

b) Tillfällig förvaltningsdirektör v. 32 + v. 33

Nämnden kommer att utse tillfällig förvaltningsdirektör vid sammanträdet 13 juni, för de två veckor som är efter att Andreas Lökholt slutat och innan Linda Nygren tillträder den 19 augusti. FLG föreslår till nämnden att utse ekonomichef Charlotta Sandahl Edemyr.

FSG framför inga synpunkter på förslaget.

c) Förändringar i friskvårdsförmånerna för Göteborg stad

Kommunstyrelsen har fattat beslut i syfte att stadens ska få mer lika i förmåner mellan förvaltningarna. Vissa förmåner kan försvinna för delar av staden, men samtidigt höjs friskvårdsbidraget för alla förvaltningar. Höjningen gäller från 2024, och information kommer publiceras på Navet när det är klart från vilket datum som medarbetare kan få ut det högre beloppet. 2 500 kr blir nya beloppet. Det finns risk att friskvårdstimmen behöver tas bort från arbvux, men det utreds fortfarande.



d) Löpande medarbetarundersökning via B-Engaged

HR informerar om att förvaltningen nu har tillgång till verktyget, och testar nu det. Planen är att starta med löpande mätningar från i höst. HR återkommer till FSG efter sommaren med mer information om hur mätningarna kommer läggas upp.

Fackliga ställer frågor och vill få mer info om upplägget innan det startar, för att kunna informera medarbetare som ställer frågor.

e) Arbetet med processer

Projektledaren för arbvux 2.0 berättar om arbetet som gjorts inom projektet med att kartlägga huvudprocesser, och att Ekan som varit ett stöd i detta nu kommer avsluta sin del i projektet. Hur kan förvaltningen fortsätta detta arbete och ta tillvara den kunskap som nu byggts upp? Projektet har tagit fram ett förslag till beslut till FLG, som kommer prata om detta på måndag. Förslaget innebär att arbvux tillsätter en för förvaltningen ny roll som har uppdraget att samordna arbetet med processerna. Det föreslås vara två tjänster (tillsvidare, på heltid men där andra arbetsuppgifter finns i tjänsten utöver processerna).

Avdelningarna har arbetat olika mycket med processerna, och förvaltningen behöver utveckla sina arbetssätt. För att på riktigt driva arbetet behöver det resurs-sättas. Kompetensen tror PL finns inom förvaltningen, så förslaget är att rekrytera tjänsterna internt. Tjänsterna föreslås placeras inom enheten Beredning och analys.

Sacorådet understryker behovet att få utveckla/stärka stödfunktionernas processer, vilket upplevs glöms/prioriteras bort. HR-chef bekräftar behovet, och förtydligar att huvudprocesser handlar om; vad är förvaltningens uppdrag, vem är vi till för? Övergripande.

Facklig frågar om beslutet att tillsätta tjänster när det ekonomiska läget är tufft? PL ser att det blir dyrare ur ett längre perspektiv att inte ta tillvara arbetet som nu är uppstartat, att vi inte får till behovet av förändrade arbetssätt. Vi saknar idag gemensamma processer i förvaltningen, och det behöver vi förändra.

Facklig frågar om hur arbetsgivaren kommer att arbeta med cheferna gällande detta? AG svarar att förv. kommer arbeta med cheferna så att de får samma kunskapsnivå. Föreslås ta fram en plan för det fortsatta arbetet, under hösten.

Akademikerförbundet SSR lyfter också att vid eventuell internrekrytering är det viktigt med en hållbar planering för hur den roll som tillträdande person lämnar, att arbetsuppgifter inte fördelas till medarbetare som redan har fullt inom ramen för sin tjänst.

AG återkommer till FSG/SSG i frågan.

f) Projekt att utveckla öppna ytan

Vision lyfter fråga om *öppna ytan på Brogatan* - finns det någon uppdatering om projektet som görs? Hur har man resonerat kring denna yta, hur långt har man kommit och vilken enhet har ansvar över den ytan?

Frågan flyttas till nästa SSG på grund av tidsbrist vid mötet.

9) Övriga frågor



a) Återkoppling från arbetsgivaren angående fråga om facklig tid

HR-chef pekar på den tidigare diskussionen vi haft i FSG gällande förutsättning för det fackliga uppdraget, och berättar att han det senaste har stämt av med EC som är särskilt berörda i sin verksamhet – och fått bekräftat att medarbetare med fackligt uppdrag kommer ges möjlighet att utföra sitt uppdrag med tillräcklig avlastning inom ordinarie uppdrag.

HR-chef bekräftar till protokollet att aktuell enhet får möjlighet att även under hösten 2024 fortsätta med timvikarie på 50 %.

Fackligt ombud som är berörd av frågan bekräftar att en lösning nu presenterats, men beklagar att det krävts att facklig fått driva frågan både på FSG men även gentemot enhetschef och avdelningschef.

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 för deltagande och avslutar mötet.

Vid protokollet

Maria Svensson (sekreterare)

Protokollet justeras

Andreas Lökholt (ordföranden)

Sami Thuresson, Vision

Birgitta Isgren, Sveriges lärare

Sara Thörnqvist, Akademikerförbundet SSR