



Protokoll: SSG, särskild samverkansgrupp för organisationsöversynen/arbvux 2.0

Tid: 2024-05-16, kl. 13.00-15.00

Plats: Snö, Brogatan 4

Ledamöter:

För arbetsgivaren:

Maria Löfgren, ordförande
Maria Svensson, sekreterare
Daniel Falkemo, HR-chef

För arbetstagarna:

Shirin Salehi Khoygani, 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:

Johanna Morgensterns, för Akademikerförbundet SSR, adjungerad under hela mötet
Aida Selassie, för Akavia/Sacorådet, adjungerad under hela mötet

Protokoll

1) Val av protokolljusterare

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

2) Godkännande av dagordning

Dagordningen godkänns.

3) Anmälan av protokoll

4) Samverkan före beslut



5) Skyddskommittéfrågor

6) Dialog

a) Reviderad tidsplan för samverkan av organisationsförändring

SSG utgår från underlagen: excelfil "Förslag reviderad tidsplanering" samt wordfil "Underlag ändring tidsplan". Arbetsgivaren föreslår efter dialog med fackliga parter att samverkan inför beslut gällande ny organisationsstruktur delas upp och genomförs i två steg vid olika datum. SSG för dialog om förändrad planering för samverkansprocessen.

- AG/HR ska förtydliga genom mailutskick till cheferna vad de behöver veta utifrån sin roll som chef (alla som kan söka kommande avdelningschefstjänster).
- PL kommer gå ut med information på Navet om den nya tidsplanen, och att förslaget blivit reviderat gällande vuxenutbildning.

Fackliga frågar hur EC genomför riskbedömningarna i sina grupper, och förmedlar att de uppfattat att EC gör olika och att inte alla håller en dialog med sina medarbetare (utan sammanställer skriftligt istället). Fackliga förmedlar att AG kan behöva kvalitetssäkra och följa upp detta. AG bekräftar att även information om riskbedömningarna ska skickas ut på nytt, och om fackliga får veta att något missköts så kan de kontakta HR för att AG ska kunna följa upp det. Skyddsombud har rollen att följa upp så det ingår att ställa frågor om genomförande.

Akademikerförbundet SSR påtalar att det är bra att det blir mer tid för dialog om arbetsmarknad, men att medlemmarna upplever tiden som mycket knapp trots allt, utifrån att kommunikationen brister. Vidare att det vid de info-möten som hålls "slängs" ut information utan möjlighet att lämna synpunkter eller ställa frågor. Dialog har brustit inom enheter, och att i dessa fall finns det brister i kommunikationen som inte når medarbetarna.

Akademikerförbundet SSR påtalar vikten av att gå ut till alla chefer med information kring tidsplanen och vad som gäller för chefer och rekrytering av avdelningschefer.

SSG har samsyn att det är positivt att få mer utrymme till dialog, det behövs, och att AG förslag på ny tidsplan därmed är positiv. AG fattar beslut att anta den nya tidsplanen (med samverkan vid två tillfällen – 5 juni samt 20 juni).

b) Fortsatt dialog utifrån förslag om organisationsförändring gällande förändrad organisering av stödverksamheterna

Projektledaren (PL) inleder med att repetera kort vilka principer som är till grund till förslaget; att möjliggöra för ökad samordning av stödfunktionerna samt att samla de funktioner som idag finns spridda ute i kärnverksamheten, in i stödfunktionerna i syfte att bättre använda förvaltningens resurser. Exempel är funktioner som idag finns i USAM, och på utbildningsenheten och placerade direkt hos avdelningschef inom vuxenutbildning.

Fackliga lyfter på nytt frågan om processer, och vad som skulle hända om arbetet med processer i framtiden skulle visa att en annan organisering är mer lämplig? PL svarar att denna fråga har lyfts med Ekan, vars rekommendation är att inte invänta det fortsatta arbetet med att utveckla våra processer – för det kommer ta tid – och för att förvaltningen inte ska



organiseras efter processer. Det skulle kräva mycket mer av förvaltningen att frånga att vara en linjeorganisation. Men vi behöver förstås ändå vara en organisation som underlättar att arbeta mer processororienterat.

FLG har startat upp arbete kring processororienterat arbetssätt, och med att kartlägga processer. Det ska fortsätta. Men det är ett utvecklingsarbete som behöver få ta tid.

Fackliga lyfter att Ekans förslag är att platta organisationen, men enligt förslaget så ska det i stället bli ett chefsled till för stödfunktionerna – det finns en oro att det inte blir bra. Risk att bli osmidigt, med långdragna diskussioner innan beslut.

PL förtydligar att det är FLG's förslag, att Ekan har lämnat rekommendationer (det är inte Ekans förslag).

HR-chef pekar på fördelen att ha två nivåer när enheter inte kan komma överens. I processer är det inte alltid en linjechef som styr allting, utan det går i andra flöden. Det är då en fördel att en överordnad chef som kan avgöra frågor som annars riskerar att fastna och bli långdragna. När samspel fastnar, så kan en fråga lyftas i linjen, och vi kommer bli mer vana vid det arbetssättet. Med nuvarande organisering av stödfunktionerna så lyfts dessa frågor till FLG (finns ingen annan nivå) och det är inte lämpligt/effektivt. Bättre att kunna lösa frågor mellan AC och EC.

PL pekar på behovet av att kunna ge bättre förutsättningar för arbetet genom att skilja mer på strategier och detaljer för uppdragen. Förslaget innebär att vi blir mer lättroliga och vi har fler forum för frågor så att de hanteras på rätt/lämplig nivå. Tydliggör det strategiska – och det taktiska.

Ombud för sacorådet/Akavia lyfter att ekonomi- och HR-chef ska vara ledningens högra hand, ett tätt stöd till högsta chef. Hur blir det när någon annan nu kommer vara emellan? Farhågor att det strategiska arbetet försvinner längre bort från medarbetarna som finns på enheterna.

PL svarar att valet att ha två AC är för att ge förutsättningar till FLG att leda, styra och följa upp. De som sitter i FLG ska kunna agera på samma strategiska nivå, utifrån samma förutsättningar. Så är det inte idag. Idag finns heller ingen samordning mellan stödfunktionerna – AC kommer ha ansvar för att samordna stödet, och ledning.

PL fortsätter; att FD avgör vilka funktioner som behöver sitta med i FLG, och det kan även vara EC som är med. En chef ska ha med de funktioner som hen behöver för att styra. Kan även plocka in kompetenser när de behövs.

PL menar att det finns kraft i att det blir en ledningsgrupp för stödfunktionerna.

SSG har samsyn att det tidigare upplevts att när det brister så tar det för lång tid innan vi kommer åt saken - att lösningen måste kunna komma snabbare. Fackliga förtydligar att de just därför har en oro för att ökad hierarki ska leda till just långsammare ledning. AG ser att detta i stället kan ge förutsättning att leda mer effektivt.

Vision pekar på att när en chef sitter på två stolar, med bara kompetens för en del av uppdraget, och lutar sig mot att medarbetarna kan den andra delen – då fungerar det inte väl. Chefen driver inte det arbetet framåt.



Fackliga undrar om det inte går att avvakta med rekrytering av AC för stödfunktionerna? Tills nästa FD går på sitt uppdrag? PL svarar att hon tror att det vore olyckligt – följden skulle bli att FD skulle leda både enhetschefer och avdelningschefer.

HR-chef inflikar att det inte är lätt att, som nu, vara både EC och AC i samma roll (vilket stödfunktionernas chefer är i praktiken). Att både leda APT och personal – och vara strateg och leda det arbetet och samverka frågor i forum i staden. Förslaget ska ge bättre förutsättningar att leda både gentemot medarbetare och övriga enheters behov, och mot staden. Att vara en mer närvarande chef i det dagliga - att leda – är att ge medarbetarna bättre förutsättningar.

Akademikerförbundet SSR bekräftar svårigheten att ha både ett operativt och ett strategiskt uppdrag – ställer stora krav att växla mellan dessa nivåer.

Fackliga pekar på nuläget, att de inte upplever att det finns tillräckligt bra kommunikation mellan AC och EC. Krav att det måste fungera. Det får inte vara så att frågor fastnar hos AC. Hur ska AC ta ansvar för att linjekommunikationen blir bättre? AG håller med om att det måste fungera, och ser att det är en viktig fråga för rekryteringsgrupperna. Fackliga pekar på kompetensen att vara kommunikativ, är oerhört viktig hos de blivande AC.

AG förtydligar att om ett fackligt förbund vill lägga ett alternativt förslag så ska de göra det, så kan AG formellt ta ställning till det. AG uppfattar inte att något förbund har gjort det än, gällande stödfunktionernas organisering i avdelningar och enheter.

PL betonar också att det säkerligen blir förändringar i framtiden, att förslaget AG nu föreslår att förvaltningen ska gå över till kommer att förändras i delar efter tid. Organisationer rör sig och utvecklas, det vet vi.

c) Fortsatt dialog utifrån förslag om organisationsförändring: *avdelning Styrning, lednings- och verksamhetsstöd*

SSG utgår från beslutsunderlaget Förslag till beslut ny organisation_ kapitel 2.1.2.

- Enhet Beredning, analys & kansli
- Enhet Förvaltningsintern service
- Enhet HR & Kommunikation

PL lyfter önskemål från IT att få vara fortsatt sammanhållen som grupp – samtidigt har vi tidigare i SSG pratat om hur liten kan en grupp vara – och en tanke som AG har är att IT i sin helhet skulle kunna vara i en enhet tillsammans med förvaltningsintern service. Då blir uppdraget för Enhet *Beredning, analys & kansli* inte lika brett som med nuvarande förslag – och de två enheterna blir mer lika i storlek. AG kommer att lyfta idén med berörda chefer, så får vi se om det är värt att ta vidare. Om förslaget ska revideras så behöver det fattas beslut hos FLG.

Enhet *Beredning, analys & kansli* har en bredd i sina uppdrag, men de hakar i varandra på lite olika sätt. Även IT systemförvaltning hakar i kansli-frågorna, så därav att AG förslag från 22 mars är att dela upp nuvarande IT-funktion.

Visions ombud pekar på att det är viktigt att det syns i enhetens namn vilken funktion den innehåller – IT – det skulle ställa krav på IT-kompetens hos chef. Förvaltningen behöver en



chef som kan fånga frågan i staden, arbvux behöver kliva fram på området och arbeta mer strategiskt. Därför är kravspecifikationen för chefen viktig.

Visions ombud pekar även på att uttrycket "IT-funktionen", inte rymmer allt som IT gör. Samt att arbvux borde ha en IT och digitaliseringsenhet.

PL förtydligar att om det är ett förslag som Vision som förbund vill lägga så behöver det lyftas fram tydligt till AG.

**d) Fortsatt dialog utifrån förslag om organisationsförändring:
avdelning Ekonomi och anskaffning**

Se beslutsunderlaget Förslag till beslut ny organisation_ kapitel 2.1.2

- Enhet Anskaffning
- Enhet Budget & uppföljning

Punkten hinns inte med p g a tidsbrist vid mötet och flyttas till nästa FSG 23 maj.

7) Information

a) Genomgång av aktuell status utifrån projektplanen

Punkten hinns inte med p g a tidsbrist vid mötet och flyttas till nästa SSG.

Akademikerförbundet SSR flaggar för att det finns synpunkter från medlemsmöten att dela med AG.

**b) Status gällande pågående utredning av ändamålsenlig organisering,
avdelning arbetsmarknad**

PL informerar kort om pågående utredning. Fackliga påminner om att de ska få samma information som går ut till medarbetare, och undrar om det finns någon mer information som de inte fått? PL svarar att nej, ingen information har gått ut som inte fackliga fått.

8) Övriga frågor

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

- a)** Fråga om facklig tid tas upp 23 maj

10) Mötet förklaras avslutat

Ordförande tackar mötesdeltagarna och förklarar mötet avslutat.



Vid protokollet

Maria Svensson

Protokollet justeras

Maria Löfgren (ordföranden)

Tanja Bamroat, Vision

Birgitta Isgren, Sveriges lärare

Johanna Morgensterns, Akademikerförbundet SSR