



FSG protokoll

Tid: 2024-11-21, kl. 13.00-15.30

Plats: Palladium, Brogatan 4

Ledamöter:

För arbetsgivaren:

*Linda Nygren, 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
Birgitta Isgren, Sveriges lärare, skyddsombud
Yvonne Stenmark, Sveriges lärare
Anders Ehlén, Sveriges skolläda/Sacorådet*

Vid mötet deltar även:

*Johanna Morgensterns, 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
Margareta Åvall, för Kommunal, adjungerad under hela mötet*

*Anne Benson, avdelningschef, deltar för arbetsgivaren under punkt 8 c
Gun Rosvall, enhetschef, deltar för arbetsgivaren under punkt 8 c
Martina Löfås, enhetschef, deltar för arbetsgivaren under punkt 8 c
Hans Timan, förvaltningscontroller, deltar för arbetsgivaren under punkt 5 a
Jessica Perez Lif, förvaltningsjurist, deltar för arbetsgivaren under punkt 5 a
Kathrin Ahlstedt, avdelningschef Stab, deltar för arbetsgivaren under punkt 5 b*

Protokoll

1) Val av protokolljusterare

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

2) Godkännande av dagordning



Dagordningen godkänns efter att punkt 7 a flyttas till 8 e (Information).

Ledamöterna lyfter önskemålet att i dagordningen placera fackliga frågor tidigt; att de hanteras direkt vid punkt 3 i stället för att lyfts till senare punkter i dagordningen - om det inte finns särskilda skäl att lägga in dem på annan plats. Arbetsgivaren ska börja ordna dagordningen enligt detta från och med nästa möte.

3) Frågor från fackliga företrädare

Fråga från Vision; vi önskar lyfta användningen av titulaturen chef i den nya organisationen. *Frågan lyfts under punkt 9 a (övrig fråga). frågan flyttas till nästa möte pga tidsbrist*

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 avdelningschefen. Medarbetare ser risker med ökad hierarki som försvårar arbetet inom enheten. – frågan flyttas till nästa möte pga tidsbrist

Fråga från Akademikerförbundet SSR; hur tänker arbetsgivaren gällande chefer som står utan chefstjänst efter årsskiftet? *Frågan lyfts under punkt 9 b (Övrigt)*

4) Anmälan av protokoll

CSG protokoll 2024-10-03, 2024-10-17, 2024-10-22 samt 2024-10-31 bifogas som underlag, se länken nedan, för kännedom.

[CSG - Protokoll och underlag till möten | Stadsledningskontoret - Start sida](#)

5) Samverkan före beslut

A) Åtgärdsplan efter visselblåsarrapport

Åtgärdsplanen har tagits upp med FSG som information den 19 september, och dialog fördes med FSG den 7 oktober och den 17 oktober. Ärendet tas upp på nämnden 26 november; ärende 8) Dnr 1981/24 *Åtgärdsplan med anledning av inkommen visselblåsaranmälan*. För underlag, se bifogad Åtgärdsplan samt Tjänsteutlåtande via länken för nämndehandlingarna.

Ordförande inleder och svarar på frågor tillsammans med förvaltningscontroller och förvaltningsjurist.

Vision undrar vem som har ansvaret över implementeringen av åtgärdsplanen? AG svarar att det gör Förvaltningsdirektör.

Vision tar upp frågan om vem som äger ansvaret för implementeringen av anskaffningsprocessen? Risk att det annars faller mellan stolar, om det inte är tydligt ansvar. AG svarar att AC för avdelning Anskaffning och Ekonomi har ansvar för processen, men samtidigt behöver man vara medveten om att anskaffningsprocessen i sin helhet innehåller flera olika delar där ansvaret kan vara uppdelat på olika funktioner – t ex ansvaret att avisera och planera behov finns inte inom enhet Anskaffning.



Vision lyfter också vad de uppfattar som de två problem som förvaltningen har framåt, kopplat till åtgärdsplanen:

1) hur går förvaltningen tillväga när någon knackar på arbvux dörr och vill göra insats med oss - hur ser den processen ut? Vision skulle vilja se att denna typ av samarbeten tydligt delegerades till en viss enhet. Ordförande svarar att det finns flera olika sätt som detta kan ske på, utifrån alla olika grupper som arbvux har kontakt med. Förvaltningsjurist svarar att det kan ses som en del av steg 1 (dvs idé-stadiet), t ex en annan förvaltning hör av sig med sina behov, då ska det hanteras enligt steg 1 där bedömning om behov görs.

2) Det andra problemet är när saker gjorts fel. Vilka typer av problem och hur stora problem behöver det vara för att aktivera gruppen i åtgärdsplanen? Behöver inte stå med i handlingsplanen men behöver vara tydligt för berörda medarbetare, annars kanske inte anmälningar görs till gruppen. Ordförande förtydligar att avstegsbrevlådan är till för anställda inom förvaltningen, och bekräftar att det kan behöva definieras ytterligare, men vill inte sätta en egentlig gräns utan mer förtydliga att allt är välkommet och att bedömning får göras utifrån varje fråga. Rapportera hellre i onödan än tvärtom.

Vision lyfter också uppföljningen och dokumentation; Vision skulle helst se att all dokumentation ska ske i vårt förvaltningsövergripande system Edlevo - inget annat. Dvs att krav på dokumentation av insatsen ska finnas, och visar uppföljning på brister t ex att insatsen inte nått upp till uppsatta mål så ska insatsen inte starta igen. Här finns det risk att chefer anser olika men då är det chefen som ansvarar för uppföljningen som har mandat att ta beslut inte chefen som ändå vill göra ny omgång av insatsen. Behöver vara tydligt vilken enhet i arbvux 2.0 som ansvarar för uppföljning av arbetsmarknadsinsatser respektive omställningsutbildningar. AG tar med sig Visions input.

Vision frågar också vilka medarbetare, idag delaktiga i anskaffningsprocessen, samt representanter från verksamheterna med anskaffningsbehov, har medverkat i framtagandet av denna åtgärdsplan? Att Vision kan se att medarbetare som borde ha varit involverade inte har varit det. AG berättar ingen medarbetare fått vara med i denna åtgärdsplan men i framtagandet av arbetsordningen för anskaffningsprocessen; var och en av medarbetarna som var med i arbetsgruppen fick efter varje möte förankra såväl rapporten från själva arbetsmötena som det material som togs fram under både fas ett och fas två (det vill säga vid arbetet med kartläggning, analys och framtagande av arbetsordningen).

Akademikerförbundet SSR lyfter in förslag som förtydligar underlaget (språkligt), och frågar om hur vi kan förstå skrivningen att inga operativa medarbetare ska vara placerade direkt under förvaltningsdirektör (FD). AG svarar att förvaltningscontroller inte faller inom den beskrivningen (den rollen är placerad under FD). HR-chef klargör att även före detta avdelningschefer som efter övergången till ny organisation förhandlas till omställning, kommer vara placerade under FD (men de faller inte inom den definition som menas med operativa medarbetare). Akademikerförbundet SSR frågade också om befattningen "stabschef, som omnämns i underlaget. Arbetsgivaren svarar att den befattningen inte kommer finnas i den nya organisationen.

Sveriges lärare markerar att uppföljning av åtgärdsplanen är viktig och frågar om den kommer ske på ett tydligt sätt? AG bekräftar att den följs som en egen punkt hos nämnden.

Akademikerförbundet SSR frågar om AG känner sig trygg att gruppen nu kan hantera frågor som anmäls in? Ordförande bekräftar detta, att hon upplever ett mer öppet samtalsklimat där också samtal om misstag och möjliga fel lyfts, och hur vi vill att det ska gå till för att det ska bli rätt.



FSG konstaterar att samverkan är fullgjord.

B) Tillsättning av tillfällig enhetschef Anskaffning

Rekryteringen av enhetschef till enhet Anskaffning har avbrutits p g a bristande underlag i sökanden till tjänsten. Titel och annons bedöms behöver ses över innan den publiceras på nytt. Omtag i rekryteringen planeras att tas kvartal 2 2025. Innan dess behöver enheten ha en tillfällig enhetschef, från 1 januari och tills att rekryterad chef startar sin anställning, som längst t o m 2025-06-30.

Arbetsgivaren önskar se Angelica Olsson i tjänsten som t.f. enhetschef.

Vision ser att det alltid finns risker när en medarbetare blir tillfällig chef för sina egna kollegor (och sedan bli medarbetare igen). Arbetsgivaren behöver hålla koll på det.

Sacorådet pekar på att arbetsgivaren bör ta fram en handlingsplan för hur t.f.-chef får stöttning i sin roll.

Samverkan fullgjord.

6) Skyddskommittéfrågor

7) Dialog

a) inför övergången, plan för onboarding – flyttas till nästa möte pga tidsbrist

Förutsättningslös dialog om övergången i ny organisation; onboarding av chefer och enheter. Vad kan fackliga se är viktigt att planera för? Deltar gör Maria Löfgren, projektledare för arbvux 2.0.

8) Information

a) Organisationsöversyn (stående punkt)

b) Nämndärenden

Nämndens informationsärenden:

6. Dnr 3036/24 Ekonomisk månadsrapport per oktober 2024

Nämndens beslutsärenden:

7. Dnr 2872/24 Redovisning av förslag på åtgärder för att underlätta för fler personer med funktionsnedsättning att erbjudas anställning i Göteborgs Stad efter avslutad arbetsmarknadsinsats

8. Visselblåsarrapport – lyfts med FSG under 5 b (samverkan före beslut)



9. Dnr 1111/24 Interkommunal ersättning inom kommunal vuxenutbildning i

Göteborgsregionen 2025

10. Dnr 2928/24 Sammanträdestider 2025, Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning

11. Dnr 1525/24 Genomförandeplan 2025

- Vision reagerar på att det omnämns att Arbvux är/ska vara "ett center för att hjälpa välfärdssektorn", och Vision pekar på att om förvaltningen ska kunna uppnå det så behöver vi utvecklas från dagens verksamhet - och då behövs antingen mer resurser eller en omfördelning av resurser för att lyckas med uppdraget.

Ordförande tar emot Visions synpunkt.

Informationen ovan gällande punkt 8 b är delgiven FSG.

a) Uppdrag att projektleda Utbildningscenter batteri - pga tidsbrist tas inte punkten upp vid mötet, men arbetsgivaren kommer maila ut informationen och punkten återkommer på kommande möte för eventuella frågor

Rekryteringen av Utvecklingsledare med ansvar för projektledning av Utbildningscenter batteri avbröts då det saknades underlag av sökande. Efter att ha rådgjort med nuvarande konsult i uppdraget bedöms uppgiften ha omfattning 30 % av en heltid, och arbetsgivaren har därmed omvärderat och ser att det ryms inom ordinarie arbete som en arbetsuppgift för någon inom Externa relationer. Placering av uppdraget i den nya organisationsstrukturen är inom avdelning Externa relationer, och enheten Utveckling.

b) Samlad riskbild och internkontrollplan 2025 – pga tidsbrist tas inte punkten upp vid mötet, men förvaltningscontroller kommer maila ut information och punkten återkommer på kommande möte för eventuella frågor

Förvaltningscontroller Hans Timan deltar för att informera FSG om detta dokument, syftet och arbetssätt vid framtagandet. När förra årets plan presenterades för FSG lyftes önskemål att få mer information inför att nästa års riskbild och internkontrollplan tas fram.

c) Övergång till ny organisation för arbetsmarknadsenhet 1 och 2

Frågan lyftes vid FSG 14 november, efter att ett mail gått ut till verksamheten/KC om hur övergången till ny organisation - specifikt bytet av chef för delar av medarbetargruppen - är tänkt att hanteras (och därmed senareläggas). Fackliga uppmärksammade arbetsgivaren på att en sådan förändring av det som redan samverkats, kräver ny samverkan innan beslutet kan ändras.

På dagens FSG deltar AC för Arbetsmarknad samt enhetschefer för blivande Arbetsmarknadsenhet 1 och 2 (AME 1 och 2).

Ordförande inleder med att sortera i frågan, och FSG är överens om att den innehåller två delar. Protokollet delas därför upp enligt detta: 1) Samverkansfrågan (och tillits-frågan), dvs vad det är som har hänt och vad som nu behöver ske 2) Sakfrågan; det som arbetsgivaren föreslår/avser att ta till beslut.

Samverkansfrågan:



Samtliga förbund är överens om allvaret i att arbetsgivaren gick ut med information i en fråga som inte först hade samverkats. Akademikerförbundet SSR lyfter att det är olyckligt när vi uttryckt att vi behöver stärka tilliten till arbetsgivaren, och att det behöver ske genom att arbetsgivaren håller sig till fattade beslut. Vision instämmer att det är därför det blir så stor besvikelse; förvaltningen har haft problem med att processer inte följts och det behöver förvaltningen upphöra med.

Ordföranden håller med om att samverkan borde ha skett innan informationen att skjuta på övergången för arbetsmarknadsenheterna skickades ut. Nu måste arbetsgivaren backa tillbaka, och följa processen innan ett beslut kan fattas.

FSG samtalar även om den frustration som uppstod hos förbunden när arbetsgivarens andra mail gick ut till medarbetarna, eftersom de fackliga tydligt upplevde hur kommunikationen brustit någonstans på vägen mellan FSG's möte 14 nov och att detta mail skickades. Förbunden hade vid mötet uttryckt att det behövde vara tydligt att AG tar på sig ansvaret för det som skett. Det mail som sedan gick ut hade inte de formuleringar som FSG ledamöterna hade uppmanat till, och fackliga uppfattade det mejlet som att arbetsgivaren inte tog ansvar för att man gjort fel, utan att skulden istället lades på fackliga. Förbunden frågar därför hur arbetsgivaren kommunicerar sinsemellan för att nå ut med vad som sägs på FSG?

EC förklarar att det sista mailet inte var menat att lägga skuld på fackliga, och ber om ursäkt om det uppfattades så, det var aldrig intentionen. Sekreteraren lyfter att arbetsgivarsidan kan förbättra sina rutiner för hur de arbetar för att information från samverkansmötena ska nå ut till berörda personer.

Akademikerförbundet SSR uppfattar att förvaltningen behöver prata mer om hur samverkan går till och när den ska ske. Övriga förbund bekräftar detta. Sveriges lärare lyfter fram att förvaltningen kan bli bättre på att arbeta med olika typer av underlag, som t ex synliggör tidsplanering och uppföljningar.

Ordförande bekräftar vikten av en tydlighet i samverkansprocessen, och pekar på vikten av tydlighet genom protokoll där det ska framgå vad vi har kommit fram till.

- Ordförande bekräftar förbunden i att en utbildningsinsats ska planeras in.
- Akademikerförbundet SSR vill även att ännu ett mail går ut från AC Arbetsmarknad för att förtydliga att det är arbetsgivaren som gjorde fel och nu tar ansvar för att frågan hanteras korrekt. Förbundet erbjuder sig att ge input på mailet innan det skickas, för att budskapet ska bli tydligt. Arbetsgivaren svarar att självklart vill vi mötas i en lämplig hantering av kommunikationen, och cheferna kommer skriva ett mail som de gärna tar emot input på innan det skickas ut.

Sakfrågan:

AC konstaterar att hon själv är den som tagit tydlig ställning för den beslutade nya organisationen, och att hon fortsatt bestämt tror på värdet av den. Tanken med att vänta några månader innan bytet av chef sker på KC handlar enbart om att ge bättre förutsättningar för chefer och medarbetare att gå över i den nya strukturen.

EC beskriver att det är många oklarheter som måste redas ut, eftersom de olika KC idag arbetar utifrån olika rutiner. När medarbetargrupperna nu ska byta chef så innebär det att olika arbetssätt krockar med varandra. Cheferna för KC måste nu landa i gemensamma arbetssätt, och bedömer att det går snabbare att först klargöra arbetssätten och därefter göra chefsbytet och då lägga tid på att lära känna nya medarbetare och kollegor. Det skulle ge EC bättre förutsättningar att driva arbetet i förändringen, medan om övergången sker fullt ut 1 januari så blir arbetsmiljön för EC påtagligt sämre.



EC pekar på att det är först nyligen (7 nov) som de fick veta att de skulle få tjänsterna som EC för KC, och det innebär att tiden att förbereda inför 1 januari blir kort. För både medarbetare och chefers skull önskas att kunna genomföra förändringen stegvis, och därmed få mer tidsutrymme att prata om frågorna innan förändringen sker. Risken vore annars att mycket förvirring uppstår. EC pekar också på att det som är specifikt för EC på KC är de geografiskt olika arbetsplatserna – de har alltså inte samma möjlighet att träffa sina medarbetare lika ofta som andra chefer har.

AC pekar på att hon uppfattar att EC står under ett hårt tryck från flera håll; dels från medarbetare som uttrycker att de inte orkar med den förändring som de står inför, dels från socialtjänsten som har önskemål om hur verksamheten ska arbeta. AC såg därför att verksamheten behöver få en chans att prata ihop sig, innan chefskapet över medarbetare byts.

Akademikerförbundet SSR pekar på att en vinst med att driva frågor genom samverkansprocessen är att det gör att man lyfter blicken och får syn på att det kan finnas fler som påverkas av ett beslut, som just därför kan röra upp känslor i andra delar av organisationen. Akademikerförbundet SSR menar att det är fler som känner sig oförberedda inför 1 januari och de förändringar som då sker. Det gör att övriga frågar sig "varför ska de få detta och inte vi?" Akademikerförbundet SSR uppmanar att frågan lyfts även i ledningsgruppen för Arbetsmarknad, så att kommunikationen i frågan kan göras så väl som möjligt.

EC svarar att förändringen ser så olika ut för alla, och därför behöver vi förbereda förändringen utifrån varje verksamhets egna behov – att göra lika för alla blir inte mer rättvist. Fokus är ju att förändringen ska bli så lyckad som möjligt i slutändan, och denna justering skulle ge oss större chans att landa i en mer ändamålsenlig organisation.

Vision lyfter att de vill se skriftligt underlag gällande det som föreslås med en tillhörande tidplan. Det behövs för att kunna föra en riktig dialog om det som föreslås. Vision ser att det är problematiskt att be om särbehandling när andra kan ha liknande önskemål. Det är inte tydligt varför just KC är så annorlunda? Det är olyckligt att KC inte ska ha samma övergång till nya organisationen som resten av förvaltningen eftersom medarbetare på KC inte känner sig inkluderade utan redan känner sig utanför resten av förvaltningen. EC medger att det finns sådan känsla hos vissa medarbetare men att det inte nödvändigtvis upplevs som ett problem.

Akademikerförbundet SSR lyfter att AG behöver ta fram en handlingsplan för hur avdelning Arbetsmarknad ska få stöd i hanteringen av övergången, och pekar på att den planerade insatsen för ledningsgruppen inte bör vänta alltför länge innan den startar.

AG informerar att insatsen nu har ett avtal, och att timmar kan avropas från 25 november, men att första heldagen med ledningsgruppen är planerad till januari.

Ordförande summerar;

- nu kommer arbetsgivaren skicka ut ett mail med information till medarbetarna, där vi tar hjälp av fackliga för en tydlig kommunikation.
- arbetsgivaren tar fram ett underlag som beskriver vad det är som föreslås, och presenterar det för medarbetarna på KC. Därefter kan dialog genomföras med FSG (troligen bokas ett extra möte för det). Efter det kan frågan lyftas till samverkan, innan beslut fattas i frågan.
- arbetsgivaren återkommer till FSG med information om utvecklingsarbetet inom avdelning arbetsmarknad.



Akademikerförbundet SSR ber AG att informera FSG när medarbetarna har fått information om förslaget, så de kan vara beredda att ta emot deras input till dialogen i FSG.

2) Övriga frågor

a) Fråga från Vision; titeln chef – flyttas till nästa möte pga tidsbrist

Vision önskar lyfta användningen av titulaturen *chef*, och att i förvaltningen från och med den 1/1 så är det bara faktiska chefer med medarbetare under sig som får kalla sig chef.

b) Fråga från Akademikerförbundet SSR; hur tänker arbetsgivaren gällande chefer som står utan chefstjänst efter årsskiftet?

Akademikerförbundet SSR förtydligar att det är viktigt att arbetsgivaren nu möter upp dessa personer med kommunikation och information för att värna deras arbetsmiljö framåt.

Arbetsgivaren håller med och HR har nu samtal med berörda individer för att informera om omställningsprocessen.

3) 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) – samt uppföljning av medarbetarundersökningen
- b) Riskbedömning införande av Edlevo

4) Mötet förklaras avslutat

Ordförande tackar för deltagande och avslutar mötet.

Vid protokollet

Maria Svensson (sekreterare)

Protokollet justeras

Linda Nygren (ordföranden)

Sami Thuresson, Vision

Yvonne Stenmark, Sveriges lärare

Johanna Morgensterns, Akademikerförbundet SSR