



Protokoll: SSG, särskild samverkansgrupp för organisationsöversynen/arbvux 2.0

Tid: 2024-10-10, kl. 13.00-15.00

Plats: Snö, 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

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

Protokoll

1) Val av protokolljusterare

Till att jämte ordförande justera protokollet utsågs Birgitta Isgren för Sveriges lärare, Shirin Salehi Khoygani för Vision och Johanna Morgensterns för Akademikerförbundet SSR.

2) Godkännande av dagordning

Dagordningen godkänns. Akademikerförbundet SSR ställer tre frågor som tas emot av arbetsgivaren men besvaras vid kommande samverkansmöte (se nedan).

3) Frågor från fackliga företrädare

- Hur ser tidsplanen ut för när medarbetare får veta sin placering i nya organisationen?
- Att gruppen medarbetare som arbetar som jobbmäklare behöver få tydliggjort om de efter den 1 januari ska fortsätta gå till de respektive kompetenscenter där de idag har sin placering, eller ska de börja arbeta utifrån Brogatan?



- Hur kommer information gå ut gällande hur överlämningen från medarbetarens nuvarande chef till tillträdande chef ska gå till? Gällande bedömning- och medarbetarsamtal bör medarbetaren få se vad som lämnas över. Akademikerförbundet SSR ser att det är viktigt att avsätta tid till detta.

4) Anmälan av protokoll

Inget att anmäla.

5) Samverkan före beslut

-

6) Skyddskommittéfrågor

a) Arbetsmiljön för HR, lyft från LSG stöd

Akademikerförbundet SSR upplever att personalen inom HR redan är och riskerar att ytterligare bli överbelastade och SSR önskar ha en diskussion med arbetsgivaren kring vad arbetsgivaren avser göra för att ge personalen rimlig arbetsbelastning och en god arbetsmiljö med utrymme för återhämtning. Pressen på HR kommer knappast att minska utan stödet från HR behövs i högre utsträckning i en ny organisation, med många nya chefer.

Akademikerförbundet SSR pekar på att det fanns en planering för ökad bemanning inom HR, men den blev aldrig av på grund av sjukdom i gruppen. Är det inte läge nu att öka bemanningen?

Förvaltningsdirektör (FD) pekar på det generella förhållningssätt som behöver finnas inom förvaltningen nu - att omorganisationen tar mycket resurs i anspråk och därför viktigt att medvetet prioritera bland frågor (att vissa andra frågor behöver nedprioriteras). FD ser att förvaltningen har en chans nu att göra detta bra, och därför behöver vi prioritera omorganisationen.

HR-chef svarar specifikt för situationen för medarbetarna på HR-avdelningen; vi har börjat med veckoavstämningar där vi i grupp pratar om hur läget är nu, med fokus på arbetsbelastningen. HR fördelar uppgifter mellan varandra kontinuerligt och uppfattar ett bra stöd hos varandra. HR-chef har börjat avlasta genom att ta operativa uppgifter. Även saldon för flex och övertid följs upp av HR-chef.

HR-chef håller med i bedömningen att en tillfällig utökning i HR-gruppen är en rimlig åtgärd, och kommer att lyfta det till presidiet för godkännande att rekrytera en tidsbegränsad tjänst.

Akademikerförbundet SSR tackar för beskedet om att utöka med en tidsbegränsad anställning och pekar på att det samtidigt behövs ett klargörande om den tillsvidare tjänst som ännu inte blivit utlyst.

Akademikerförbundet SSR ser dock att det kan behövas fler åtgärder som ger en snabbare avlastning. Kan arbetsgivaren vara öppen för andra lösningar så som att ta in extra personal på tim-uppdrag eller att prioritera hårdare i uppdraget?

Arbetsgivaren pekar på att det inte främst är administrativa uppgifter som är belastande, utan de mer komplexa frågorna.

Projektledare för arbvx 2.0 (PL) lyfter att den tillträdande HR-/KO-chefen kommer att behöva prioritera ledarskapet i sitt uppdrag. PL ser därför att det är angeläget att HR har



resurser att klara sitt uppdrag och stödjer förslaget att rekrytera, precis som planen var från början. PL pekar även på att punkt 8 c i dagordningen knyter an till även denna diskussion.

Sacorådet håller med AG att det är viktigt att inte chef går in operativt under någon längre tid. Sacorådet pekar även på anledningen till att HR behöver förstärkning är att arbetsmiljöfrågan är en HR-fråga, och här behöver förvaltningen och dess chefer ökad stöttning för att den ska förbättras.

Akademikerförbundet SSR föreslår att AG förmedlar till presidiet att fackliga parter håller med arbetsgivaren- i det här behovet.

Akademikerförbundet SSR lyfter även att AG bör vara generös med övertid, i de fall arbetet kräver en extra insats från medarbetarna (kritiska lägen).

FD konstaterar avslutningsvis att alla chefer alltid behöver ha en plan B, för att säkra att uppdraget kan genomföras även om något händer. Detta behöver vi prata mer om med våra chefer.

7) Dialog

-

8) Information

a) Uppdatering om arbetet med ledningssystem, huvudprocesser och stödjandet av processororienterat arbetssätt

PL beskriver status för arbetet inom området;

- Huvudprocesser; en karta har tagits fram som fortsatt förankras och bearbetas. Arbetsgruppen består av nu 5 medarbetare. AG har planerat för fyra träffar med chefsgruppen under hösten, med temat processororienterat arbetssätt. Syftar till att öka kunskaper och väcka mer nyfikenhet för arbetssättet. Ska även hjälpa till att få samsyn i begrepp som vi använder. Finns mycket erfarenhet från staden att lära sig av.
- Två tjänster rekryteras nu, för att stärka förvaltningens fortsatta utveckling i det processororienterade arbetssättet.
- Ledningssystem; finns en arbetsgrupp som leds av PL och förvaltningscontroller. Syftar till att förtydliga vad som styr vår verksamhet. Det ska vara enklare att se vem som arbetar med vad och varför (vad uppdragen kommer ifrån). Det gör vår förvaltning mer transparent.

Vision lyfter att det är bra att gruppen fortsätter arbetet, men pekar på risker om arbetet kommer alltför långt innan tillsättningen av processutvecklarna samt nya chefer är klara – så att inte de missar allt. Akademikerförbundet SSR håller med, kan vara bättre lägga resurser på den tillträdande organisationen, för att inte riskera att behöva backa i arbetet.

PL håller med, och upplever att den balansgången fungerar så som de arbetar nu - huvudprocesskartan är rimligt att bearbeta under hösten. PL ser även det som angeläget att få visa arbetet som gjorts, för det har inte varit synligt för medarbetarna än.

Vision undrar över vilka processer som har tittats på? Stödfunktionernas?

Akademikerförbundet SSR undrar om det är möjligt för FSG att få se huvudprocesskartan?

PL svarar att nästa SSG kan vi titta på både utkastet för huvudprocesskartan. Arbetsgruppen har tittat på både ledningsprocesser och stödprocesser. PL kan se ett behov av att



förvaltningen tar ett omtag kring våra processer, de finns ju redan idag men behöver kanske tydliggöras och/eller beslutas.

b) Program för kultur och medarbetarskap

Är en av aktiviteterna i projektplanen för projektet arbvux 2.0. Arbetsgivaren informerar om sin planering och önskar tidig dialog om förväntningar och omhändertagande av aktiviteten.

Akademikerförbundet SSR trycker på att vara noga med att detta arbete också måste omfatta – och komma ifrån – högsta ledningsgrupp och sedan spridas ut i organisationen. Blir ingen kulturförändring annars.

Akademikerförbundet SSR föreslår samtidigt att AG fortsätter att koppla ihop behovet av förändring med resultatet från organisationsöversynen och kulturmätningen. Det identifierades ju av medarbetarna i organisationen.

PL berättar om tanke och upplägg för förvaltningsdagen i november, samt hur övergången mellan nuvarande tf direktör och tillträdande FD kan synliggöras för medarbetarna.

Akademikerförbundet SSR pekar på vikten av att involvera skyddsombuden i arbetet med *Upptakten för enheterna* – att chef och skyddsombud bör planera tillsammans för bästa upplägg. HR-specialist håller med och berättar att de möts i den arbetsmiljö-workshop som är planerad i oktober.

Akademikerförbundet SSR lyfter att tidpunkten för workshopen är olämplig för avdelning arbetsmarknad, eftersom deras EC samtidigt är mitt uppe i att söka de tjänster som EC som då lysts ut. SSG diskuterar detta och landar i att AG ska boka om datumet för denna workshop till att ske senare under hösten.

c) Resurser kopplat till övergången till ny organisation

Projektledare för arbvux 2.0 (PL) presenterar arbetsgivarens förslag, att skjuta till resurser till två olika tillfälliga tjänster i syfte att förstärka organisationen i övergången till ny organisation.

Kvalificerat administrativt stöd:

I övergången till ny organisation identifieras löpande administrativa frågor som behöver omhändertas. Framför allt handlar det om att arbetsbelastningen för såväl nuvarande som tillträdande förvaltningsledning är mycket hög och att det finns ett löpande behov av avlastning för att kunna utföra sitt arbete.

Förvaltningsledningen ser därför att det under en period behövs en resurs för att kunna avlasta förvaltningsdirektör och förvaltningsledning.

Vi ser också att det finns ett behov av att omhänderta frågor som är kopplade till Arbvux 2.0 när projektet är avslutat (vilket sker 2024-12-31), en brygga från projektorganisation till ordinarie verksamhet. Detta för att säkerställa att frågor inte tappas bort. Resurser i projektet är projektledare 100 %, projektadministratör 40 % och kommunikationsstöd.

För att hålla i frågorna som är kopplade till Arbvux 2.0 föreslås att uppdraget för projektadministratören förlängs till 2025-06-30 och att tiden utökas till 80 % för att även kunna hantera behovet av administrativ resurs.

Placering under denna period blir på enheten HR och kommunikation.

AG förtydligar att rollen får utvärderas, och om den ska bli en permanent tjänst så ska den annonseras då.



Ordförande pekar på risker som finns när projektet för omhändertagande av organisationsöversynen avslutas samtidigt som övergången till ny organisation sker. Det blir extra viktigt att frigöra utrymme så att rollerna i FLG kan ägna tid åt rätt saker.

Akademikerförbundet SSR pekar på vikten av att följa upp arbetssituationen i rollen, så det inte blir för mycket uppgifter som läggs på.

Resurs för att kunna arbeta inom ramen för program för kultur och medarbetarskap

I olika möten, samtal och dialoger har det framkommit behov av resurs som i övergången till ny organisation kan stötta verksamheten praktiskt med aktiviteter som främjar en god arbetsmiljö. Syftet med denna roll är att arbeta med att omsätta mål i handlingsplanen för arbetsmiljö till aktiviteter som kommer hela förvaltningen till gagn.

Omfattning: ca 30% av en heltid fram till 2025-06-30. Tillsättning görs internt efter intresseanmälan, anmälan är öppen för samtliga medarbetare i förvaltningen.

Uppdraget är kopplat till HR och kommunikation.

Akademikerförbundet SSR påminner att en riskbedömning ska göras innan uppdraget påbörjas, utifrån vem som får uppdraget, dvs utifrån de arbetsuppgifter som eventuellt lämnas vidare.

Frågan tas upp till dialog vid FSG 17 okt. Underlag mailas ut till FSG under fredag 11 oktober.

9) Övriga frågor

a) Avslut av SSG 2024-12-31

HR informerar om att pågående uppdrag för SSG är formulerat enbart för 2024, och att det därmed avslutas samtidigt som projektet för omhändertagande av organisationsöversynen.

Frågan lyfts även på FSG 17 oktober.

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

Birgitta Isgren, Sveriges lärare

Shirin Salehi Khoygani, Vision

Johanna Morgensterns, Akademikerförbundet SSR