



Protokoll: SSG, särskild samverkansgrupp för organisationsöversynen/arbvux 2.0

Tid: 2024-04-25, kl. 13.00-15.00

Plats: Snö, Brogatan 4

Ledamöter:

För arbetsgivaren:

Andreas Lökholt, ordförande

Maria Svensson, sekreterare

Daniel Falkemo, HR-chef

Maria Löfgren, projektledare arbvux 2.0

För arbetstagarna:

Shirin Salehi Khoiyani, Vision, huvudskyddsombud

Tanja Bamroat, Vision, skyddsombud

Sara Thörnqvist, Akademikerförbundet SSR, skyddsombud

Cecilia Rosenberg, Akademikerförbundet SSR, skyddsombud

Birgitta Isgren, Sveriges lärare, skyddsombud

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 Sara Thörnqvist för Akademikerförbundet SSR.

2) Godkännande av dagordning

Dagordningen godkänns.

3) Anmälan av protokoll

4) Samverkan före beslut

5) Skyddskommittéfrågor



6) Dialog

a) Utifrån förslag om organisationsförändring för stödfunktionerna

PL inleder och beskriver förändringen för stödfunktionerna i stort. Syftet med förändringen är att stödfunktionerna ges bättre förutsättningar att erbjuda stöd till förvaltningen/verksamheterna. Målet är att stödfunktionerna ska arbeta mer enhetligt, och att få förutsättningar att höja den strategiska nivån för vissa frågor. Det finns stort förbättringspotential i samordningen av stödfunktionerna. Även ledningssystem behöver utvecklas.

Förslaget innebär att organisera stödfunktionerna inom två avdelningar, i stället för nuvarande fyra. Alternativet att enbart arbeta inom en (1) avdelningen har AG bedömt skulle bli för bred och tung tjänst för en avdelningschef (förkortas här efter AC). Två AC kan samordna verksamheten, men det blir för mycket för enbart en.

Arbvux är en liten förvaltning med flera små specialistfunktioner, dvs vi har relativt få anställda inom respektive specialistroll. Dessa behöver därför samordnas i enheter. PL har undersökt hur andra förvaltningar i liknande storlek har samordnat sina funktioner.

Förslaget innebär även att funktioner som idag finns ute hos verksamheterna nu flyttas in till stödfunktionerna. Det handlar om funktioner som ska arbeta gentemot hela förvaltningen (exempelvis vissa tjänster inom USAM, samt planering och prognos inom vuxenutbildningen).

Hur stora kommer enheterna att vara?

AG ser att vi behöver prata om detta. Målet har varit att undvika alltför små enheter, bland annat eftersom det innebär att även enhetschefen blir väldigt operativ. Samtidigt får en enhet inte bli för bred i sina frågor, då en sådan enhet blir svår att leda på ett sammanhållet vis och tjänsten som enhetschef riskerar få hög arbetsbelastning, och bli mindre attraktiv.

Fackliga har önskemål att få tydliggjort vilka funktioner/tjänster och antal medarbetare som finns inom respektive enhet.

Akavia uttrycker en oro från medarbetarna som ser att de med förslaget får ett ökat avstånd mellan sig och till AC. Finns en **risk att inte få snabba beslut**? Hur hjälper det extra ledet till att effektivisera verksamheten? AG svarar att enhetschef ska kunna stå för beslutsfattandet, och att denna modell snarare ger mer tillgängliga chefer eftersom en AC kan fokusera på det strategiska medan enhetschefen sköter det operativa ledarskapet.

Fackliga frågar om arbetet med **stödfunktionernas processer**, hur syns de i detta? Arbetet med processer är att mer göra oss till en förvaltning, idag gör många olika.

PL bekräftar att behovet finns, om man ska uttrycka det skarpt så är vi idag hierarkiska och i stuprör. PL beskriver pågående arbetet med huvudprocesserna inom arbvux 2.0, och beskriver att förvaltningen ska fortsätta att utvecklas inom processinriktat arbetssätt, men betonar att förvaltningen inte kommer att organisera verksamheten utifrån processer utan i en linjeorganisation.

PL konstaterar att det finns processer inom stödfunktionerna idag, inom respektive enhet, men det är inte tydligt hur de kopplar an till förvaltningen i stort, och till våra huvudprocesser. Återigen, vi är dåligt samordnade internt.



Facklig frågar; borde vi inte arbeta med processerna först, och sätta en ny organisation efter det? AG svarar att förvaltningen inte kan vänta på att processarbetet blir färdigt, det brukar ta några år att utveckla. Ekan rekommenderade oss att inte vänta, och vi kommer inte heller att organisera oss efter processerna, utan utgår mer från förvaltningens uppdrag i det.

SSG konstaterar att det finns risk för begreppsförvirring i dialogen, eftersom processorienterat och processer är lite olika saker.

Facklig från Vision och Akavia/Sacorådet ser hellre ett **förslag med fler enhetschefer (EC) inom stödfunktionerna, och då helt ta bort avdelningschefer för stödfunktionerna.**

Fackligas förslag är tänkt att platta till organisationen inom stödfunktionerna och få bort hierarkin för att öka effektivitet, kompetensen och målinriktningen inom varje enhet där det finns tunga funktioner som behöver ta hänsyn till och implementera stadens riktlinjer och strategier, för att kunna ta sig an förvaltningens uppdrag både direkt och indirekt på en hel annan nivå. EC kan också sitta i ledningsgrupp. Det gör det lättare att kunna ställa högre krav på specifik kunskap och kompetens för rollen EC, om de inte ska leda en bred sammanslagning av kompetenser. Genom att införa enhetschefer med specialiserad kunskap och expertis inom sina respektive områden, kan vi förbättra vår förmåga att fatta snabba och informerade beslut som främjar verksamheternas framgång.

PL lyfter att en viktig fråga i en organisation (-förändring) är hur vi ser på chefens roll.

Ska chefen själv vara den mest kunniga experten, eller vara den som leder framåt?

PL ser att det andra är viktigast. Specialistrollen finns i verksamheten.

Vad vill vi att en chef ska stå för? Det kommer vi att reda ut när vi pratar om kravprofiler.

SSG pratar om tidsaspekten i dialogen som nu pågår, och att medarbetare ställer frågor om den. Det är typiskt för organisationsförändringar att vissa tycker att det går för fort, samtidigt som andra tycker att det går för långsamt. Det är bara viktigt att vi är trygga i att processen får den tid som den behöver för att komma framåt på ett bra sätt. Några har uttryckt oro att det går för fort - att AG inte tar sig tiden att lyssna ordentligt innan beslutet fattas. Samtidigt är det många som vill komma vidare, och som upplever stor frustration i att vänta längre.

Att rekryteringsgrupper nu startas för att förbereda inför kommande rekryteringar av AC tolkar vissa som att förslaget redan är klart. AG förklarar att det är flera veckors arbete att komma fram till kravprofiler och annonser, och att det arbetet inte blir förgäves även om det sedan visar sig bli förändringar i antalet AC-tjänster.

Fackliga pekar på att hur AG klarar att ge återkoppling på de synpunkter som lämnas in, spelar stor roll för upplevelsen om AG tagit den på allvar. Medarbetare får acceptera att det kanske inte blir "som jag vill", men uppfattar de att AG har lyssnat och gjort ett övervägande så blir det lättare att acceptera.

AG pekar på att input från medarbetarna behöver samordnas, så att det blir en grupp som sedan kan få återkoppling. Det går inte för AG att bemöta 300 medarbetares enskilda åsikter.

Dialogen i samverkan hjälper oss att få syn på frågorna som finns i förslaget. Nu ska vi arbeta med att ta fram svaren. När beslutet ska fattas kommer vi veta mer. Vi måste också vara öppna för att det beslut som fattas kan behöva justeras – vi kommer ju inte att ha alla svaren den 5 juni.

Förslaget behöver bearbetas i flera steg. Första steget är där vi är nu – att prata om det övergripande, vad syftet är med valen som gjorts och beskriva hur "kvarteret" kommer att se



ut. Nästa steg är att beskriva de olika "husen", och då finns det utrymme för andra typer av frågor.

Facklig pekar på oro över tidplanen utifrån att budget 2025 ska arbetas fram i september. AG bekräftar att det är ett skäl till att fatta beslut om ny organisation i juni.

SSG konstaterar att det finns oro hos cheferna, som är i en prövande situation; att inte kunna ge svar på frågor och inte heller veta vad förändringen kommer innebära för dem själva.

b) Utifrån förslag om organisationsförändring: avdelning Styrning, lednings- och verksamhetsstöd

Dialogen utgår från beslutsunderlaget *Förslag till beslut ny organisation*_ kapitel 2.1.2.
PL svarar på frågor om föreslagna enheter:

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

AG ser att det kan behövas olika kravprofiler för olika EC-tjänster – för några behövs mer sakkunskap/förståelse för området. Hänsyn till vad man leder för funktioner. Arbetet med kravprofiler gör vi dock inte i SSG utan i rekryteringsgrupperna.

c) Utifrån förslag om organisationsförändring: avdelning Ekonomi och anskaffning

Dialogen utgår från beslutsunderlaget *Förslag till beslut ny organisation*_ kapitel 2.1.2.
PL beskriver enheterna och ambitionen att renodla och samla funktioner.

- Enhet Anskaffning
- Enhet Budget & uppföljning

AG ser att det kan behövas olika kravprofiler för olika EC-tjänster – för några behövs mer sakkunskap/förståelse för området. Hänsyn till vad man leder för funktioner. Arbetet med kravprofiler gör vi dock inte i SSG utan i rekryteringsgrupperna.

7) Information

8) Övriga frågor

- a) Påminnelse om att meddela representanter till rekryteringsgrupperna

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

10) Mötet förklaras avslutat

Ordförande tackar mötesdeltagarna och förklarar mötet avslutat.



Vid protokollet

Maria Svensson

Protokollet justeras

Andreas Lökholt (ordföranden)

Tanja Bamroat, Vision

Birgitta Isgren, Sveriges lärare

Sara Thörnqvist, Akademikerförbundet SSR