



FSG protokoll

Tid: 2024-09-19, kl. 13.00-16.00

Plats: Facklan, Brogatan 4

Ledamöter:

För arbetsgivaren:

Kathrin Ahlstedt, ordförande

Maria Svensson, sekreterare

Daniel Falkemo, HR-chef

För arbetstagarna:

Shirin Salehi Khoygani, Vision, huvudskyddsombud

Sami Thuresson, Vision, skyddsombud

Sara Thörnqvist, Akademikerförbundet SSR, skyddsombud

Cecilia Rosenberg, Akademikerförbundet SSR, skyddsombud

Birgitta Isgren, Sveriges lärare, skyddsombud

Yvonne Stenmark, Sveriges lärare

Vid mötet deltar även:

Maria Löfgren, projektledare arbvux 2.0 deltar för arbetsgivaren under hela mötet

Jessica Perez-Lif, förvaltningsjurist, deltar för arbetsgivaren under punkt 8 c och 9 a

Hans Timan, förvaltningscontroller deltar för arbetsgivaren under punkt 6 a och 8 c

Johanna Morgensterns, för Akademikerförbundet SSR, adjungerad under hela mötet

Lisa Sandqvist, för Akademikerförbundet SSR. Deltar fram till kl. 14.30 (punkt 1-4, 8 c, 9 a, 5 a och 6 a).

Aida Selassie, för Akavia/Sacorådet, adjungerad under hela mötet

Elisabeth Bramfors, för Vision, 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 Johanna Morgensterns för Akademikerförbundet SSR.

2) Godkännande av dagordning

Dagordningen godkänns.



3) Frågor från fackliga företrädare

- **Fråga från Sveriges Lärare;** Sveriges Lärare vill delta i hela upphandlingsprocessen av vuxenutbildningen i Göteborg. Sveriges Lärare vill med andra ord delta från att behovet av upphandling uppkommer tills dess beslut tas. *Frågan lyfts under 9 a (Övrig fråga).*
- **Fråga från Sacorådet/Sveriges Skolledare och DIK;** vi önskar få ta del av respektive förvaltnings underlag, som efter konsekvensanalysen ska utgöra underlag för direktörernas beslut i frågan om de för staden gemensamma områdena (SGO). *Frågan lyfts under 8 b (Information).*

4) Anmälan av protokoll

CSG protokoll 2024-08-22 bifogas som underlag, för kännedom.

5) Samverkan före beslut

A) Nämndärenden

9. Delårsrapport per augusti 2024

Förvaltningscontroller Hans Timan inleder och presenterar underlaget.

Akademikerförbundet SSR undrar över om förvaltningen kan ta någon lärdom av årets hantering av ekonomin; hade man kunnat gjort något annorlunda för att inte hamna i läget som krävde en åtgärdsplan? Det utsätter en organisation (och dess medarbetare) för anspänning när ekonomin kräver en besparingsplan. Det svängde ju så kraftigt sedan, från underskott till ett större överskott?

AG förklarar hur det kunde svänga så kraftigt i ekonomin under året – te x att förvaltningen i början av året hade fått uppdrag att leverera utan att ha fått budget för det. Därefter sköt nämnden till 8 miljoner. AG beskriver att det har varit en delvis ny situation för förvaltningen, så det finns absolut lärdomar.

Sveriges lärare pekar på risken att förvaltningens trovärdighet skadas, när förvaltningen först flaggar för neddragningar och sedan vänds det på bara några månader.

Akademikerförbundet SSR undrar om vad som är planerat för kommunikation till personalen, kommer det innebära någon förändring för resten av året? T ex fick medarbetare ställa in planerad kompetensutveckling.

AG svarar att FLG ska behandla frågan på måndag 23 september, för att landa i hur överskottet ska användas. Det finns kostnader som vi vet att vi kommer ha om några år, och som förvaltningen eventuellt kan sätta av medel för redan nu.

Vision pekar på att det allvarligaste med åtgärdsplanen är att den gjorde så att insatser som skulle ha planerats, i stället ställdes in. Hur har förvaltningens målgrupp (göteborgarna) påverkats av det?

Sacorådet pekar på det positiva i att nämnden den 24 september ska träffa verksamheterna, och ett syfte då är att synliggöra också hur ekonomin för verksamheterna ser ut och öka nämndens förståelse.

- Informationen är delgiven FSG.



B) Förslag till ny organisationsstruktur – enheter enligt nedan

Från 1 januari 2025 förändras organisationen till sex avdelningar i enlighet med bifogat beslutsunderlag. FSG samverkar nu frågan om tillhörande enheter inom avdelningarna:

- Arbetsmarknad
- Externa relationer

Se beslutsunderlag *Förslag till beslut ny organisation maj 2024*, samt *Reviderat förslag* från 25 juni 2024.

Akademikerförbundet SSR uppskattar dialogen som förts på SSG/FSG, där arbetsgivaren har uppfattats som lyhörd och tillmötesgående gällande t ex uttryckta behov av att förlänga tidsplaneringen för samverkan. Uppfattar också att förslaget har förtydligats under dialogerna och att förslaget genom samverkan har blivit ett bättre förslag.

Akademikerförbundet SSR förklarar sig oeniga till förslaget ny avdelning arbetsmarknad, utifrån oro för den negativa påverkan på arbetsmiljön som riskerar komma ut omorganisationen. Detta grundar sig i att förslaget innebär alltför många samtidiga förändringar, som sammantaget riskerar arbetsmiljön för många medlemmar.

Vision håller med Akademikerförbundet SSR om att det har varit en bra dialog i SSG/FSG och uppskattar lyhördheten gällande tidsplanen.

Vision förklarar sig oeniga till förslaget, utifrån arbetsgivarens val att placera Startsträckan och Samstart i enhet Unga, vilket skiljer dem från de kollegor som de idag arbetar nära (vilka placeras i enhet Anställningar). Processen bestäms inom enheten Anställningar, vilket får konsekvensen att chefen för enhet Unga inte fullt kan leda sin personal. Vision hade gärna sett ett alternativt förslag till detta.

Akademikerförbundet SSR står bakom Vision i denna synpunkt gällande avdelning arbetsmarknad.

Vision lyfter även det olyckliga i att placera branschsamordnarna i enhet Kompetensutveckling, när deras närmsta kollegor placeras i enhet Utveckling.

Sveriges lärare förklarar sig oeniga till förslaget, utifrån den oro som uttrycks för en försämrad arbetsmiljö.

Sacorådet ser både fördelar i lagt förslag, och saker som behöver utvecklas vidare för att bli bra. Sacorådet förklarar sig eniga till förslaget.

Vision pekar på vikten att prata vidare om en planering för utvärdering och uppföljning, och ser att arbetsgivaren behöver vara öppen för att göra förändringar beroende på vad utvärderingen visar.

AG är glad att höra att dialogen uppfattats som konstruktiv, och ser själva att den har haft stort värde i att bearbeta förslaget och hitta de justeringar som gjorts. AG har stor förståelse för oron som finns och tar den på allvar. AG uppfattar också att dialogen i riskbedömningarna har varit givande och konstruktiv. Absolut måste vi följa upp förändringen – både för helheten och i varje enhet. SSG återkommer i den frågan.



AG lyfter också att namnen på avdelningar och enheter i förslaget är arbetsnamn, och de kan ändras. Namnen är viktiga för förståelsen av vad enhetens uppdrag är.

Parterna konstaterar att partssamverkan inför beslut om förändrad organisation är fullgjord.

Samtliga förbund som förklarat sig oeniga meddelar arbetsgivaren att de inte avser ta frågan vidare. Arbetsgivaren kan därför gå vidare till beslut.

Punkten direktjusteras.

C) Tillsättning av tjänst som avdelningschef för *Externa relationer*

FSG samverkar arbetsgivarens förslag till tillsättning enligt nedan. Partsgemensam rekryteringsgrupp har arbetat med kravprofil och urvalsprocess.

- Jonas Lindh som avdelningschef för avdelning Externa relationer

Parterna konstaterar att partssamverkan inför beslut om tillsättning är fullgjord.

Punkten direktjusteras.

D) Tillsättning av tjänst som enhetschef i ny organisation

FSG samverkar arbetsgivarens förslag till tillsättning enligt nedan. Partsgemensam rekryteringsgrupp har arbetat med kravprofil och urvalsprocess.

- Jessica Marander som enhetschef för enhet Utbildning 1

Parterna konstaterar att partssamverkan inför beslut om tillsättning är fullgjord.

Punkten direktjusteras.

6) Skyddskommittéfrågor

A) Riskbedömning: organisationsförändring av nuvarande arbetsmarknadsavdelningen

HR-specialist inleder och utgår från utsänt underlag. Berättar att riskbedömningen lyfts med EC på arbetsmarknadsavdelningen, och att arbetet tillsammans med EC (och AC) kommer fortsätta för att börja omhänderta riskerna.

Vision vill särskilt lyfta följande risker i riskbedömningen:

- risk nr 14; förändringen att medarbetare med olika chefer kommer dela arbetsplats kan innebära en problematik. Viktigt att forumen som finns för arbetsmiljöfrågorna inkluderar alla medarbetare som är på arbetsplatsen. Vision ser positivt på åtgärden att tillsammans med skyddsombud se över hur en lämplig rutin ska se ut.
- risk nr 20; stor oro för hur det kommer fungera i praktiken när Startsträckan och samstart finns i en annan enhet än övriga AMK på enhet Anställningar. Extra viktigt att den här risken följs upp.



- risk 24; behov av att tydliggöra vad branschsamordnarna ska göra. Om de ska göra det de gör idag så hamnar de långt ifrån de som de arbetar närmast, vilket är negativt. Extra viktigt att den här risken följs upp.

Akademikerförbundet SSR undrar över hur återkopplingen till medarbetarna kommer att se ut? De har ju varit bidragande till riskbedömningen och vill få ta del av resultatet.

HR-specialist svarar att HR kommer meddela EC att de ska återkoppla till sina enheter, och att underlaget från riskbedömningen är fritt att dela/visa.

B) Medarbetarundersökning, årlig

HR-specialist informerar om att Göteborgs stad skickar den 30 september ut sin medarbetarundersökning för 2024, och den går att besvara fram till den 20 oktober (öppen under tre veckor). Det har gjorts en översyn av formulering av frågorna i enkäten i syfte att tydliggöra och förenkla språket.

I enkäten finns två bakgrundsfrågor som gäller könsidentifikation samt en om varaktig psykisk eller fysisk funktionsnedsättning. Den har lagts till för att få en ökad kunskap om arbetsvillkoren för grupperna. Dessa frågor redovisas enbart på helastaden-nivå. Det innebär att arbvux inte får tillgång till svaren på dessa frågor.

7) Dialog

8) Information

a) Organisationsöversyn (stående punkt)

b) Stadengemensamma områden (SGO)

Fråga från Sacorådet/Sveriges Skolledare och DIK; Vi önskar få ta del av respektive förvaltnings underlag inför de workshoppar och konsekvensanalyser som ska göras under september, alltså det underlag som efter konsekvensanalysen ska utgöra underlag för direktörernas beslut.

Den tillsatta FÖS har att hantera ett förvaltningsövergripande beslutsunderlag, varför det finns anledning att höra respektive förvaltnings syn och bidrag till den gemensamma konsekvensanalysen. Förutom frågor kring personal, ekonomi och kvalitet, önskar vi även fråga respektive förvaltning om vilka *förbättringar* en eventuell organisationsförändring skulle få för barn och elever.

I konsekvens till detta, även efterhöra plan på information till medarbetare för att omhänderta oro och eller andra organisatoriska förändringar.

AG svarar att arbvux är med i FÖS:en men att frågan berör förvaltningen väldigt lite. Det är enbart Center för skolutveckling där det finns beröringspunkter. Det finns inga medarbetare som berörs, och därmed ingen oro som AG har identifierat.

AG har i nuläget inte ett färdigställt underlag, men återkommer i frågan till Sacorådet för att ge mer information.

c) Om åtgärdsplanen för visselblåsarrapporten

Deltar gör Hans Timan och Jessica Perez Lif som inleder med att gå igenom presentationen som är förberedd att tas upp vid nämnden 24 september. Den innehåller reflektioner utifrån utredningen och utkast på aktiviteter för en handlingsplan.

AG bokar ett extra FSG 7 oktober för att möjliggöra för dialog med FSG innan nämnden 22 oktober.

Akademikerförbundet SSR pekar på att det behövs justeras i presentationens inledande tidsplan att FSG 19 september fick "Information" (inte "dialog"). Även att fackliga behöver få underlaget snarast för att kunna förbereda sig med synpunkter.

Akademikerförbundet SSR tror att förvaltningen behöver förtydliga för vilka målgrupper vi har olika arbetsmarknadspolitiska insatser – allt är inte för alla och att namnge det som "göteborgaren" blir inte tydligt nog.

Sveriges lärare frågar om FSG kommer få vara fortsatt delaktiga i arbetet framåt? AG svarar att ja, det kommer behövas en fortsatt dialog.

Sacorådet lyfter att problemet inte har varit att rutiner inte finns, men att de rundats. Borde alltså inte behövas nya arbetssätt, utan mer begränsa möjligheten att inte följa riktlinjerna. Vision bekräftar det.

AG ser att det behövs ett tydliggörande av olika roller och deras mandat; vem har mandat att ingå avtal t ex. AG betonar också åtstramning gällande regelefterlevnad.

Akademikerförbundet SSR undrar hur förvaltningen kan stärka regelefterlevnaden? Det handlar om att förändra kultur i förvaltningen. SSR ser att det är bra med tydlighet i vem som har mandat att fatta vilka beslut.

Sveriges lärare undrar om AG kommer följa upp med de individer som eventuellt inte har följt regler?

AG håller med om att det är en förändring i förhållningssätt hos AG som behövs; att det inte i tillräcklig omfattning har funnits konsekvenser när någon inte följt beslutade rutiner. AG ser inte att det är lämpligt att gå tillbaka till tidigare situationer, utan att det är AG verktyg att klargöra vad som gäller nu och framåt - och efter det kan arbetsgivaren agera om någon inte följer det som är beslutat och kommunicerat.

AG fortsätter med att beskriva utbildningsinsatser (i anskaffningsprocessen) och implementering av arbetsordning som möjliga åtgärder. AG lyfter behovet av att tänka i flöden, för process möter linjeorganisation när det gäller anskaffningsprocessen.

Vision pekar på brister i dokumentationen av deltagarlistor inom arbetsmarknadsinsatser, och vill skicka med AG den frågan. Skulle arbetsmarknadsinsatserna kunna ha liknande verktyg och rutiner som finns inom vuxenutbildningen?

Vision undrar vidare var uppföljning av arbetsmarknadsinsatser finns placerat inom nya organisationen? AG ser inte att det är klart än, men att det är en viktig fråga. Tanken bakom att fler funktioner nu flyttas till stödfunktionerna är för att framåt lättare kunna dra nytta av arbetssättet som finns etablerat inom vuxenutbildningen idag, även för arbetsmarknadssidan.



Vision vill skicka med att den enhet/EC som får uppföljningen placerad hos sig, också måste ha mandat att bestämma att frågan om uppföljning alltid måste vara klargjord innan en insats kan starta. AG ser att det redan är ett steg i gällande arbetsordningen (en grind), dvs att det ska vara klart innan avtal skrivs.

AG informerar om att en arbetsgrupp för arbetsordningen (att anskaffa) har funnits sedan tidigare, och har kvar att fullfölja sitt arbete. Denna grupp kan fortsätta arbeta och förstärkas med aktuella funktioner (t ex förvaltningscontroller och HR) utifrån behov.

Akademikerförbundet SSR frågar om kommunikationen till medarbetarna; rekommenderar arbetsgivaren att kommunicera att AG tar ansvar i situationen och klargör att så som skett är inte hur det ska få fungera framåt. Vision bekräftar det lämpliga i detta, och tillägger att AG nu bör ge bekräftelse till de medarbetare som har visseblåst – utan dem hade denna åtgärdsplan inte kommit till.

AG svarar att handlingsplan för visseblåsar rapporten kommer på nämnden, och morgonen efter presenterar Linda från nämnden (till medarbetare) och kommer då kommentera rapporten och arbetet med handlingsplan.

AG tar med sig frågan om ytterligare kommunikation till medarbetarna.

Vision frågar efter tidsplanen framåt; reflektionerna ska upp till nämnden nu i september, tidigare arbetsgruppen kommer fortsätta arbeta med frågan och återrapportering sker på nämndmötet i oktober. Kommer inte innebära att allt arbete är färdigt då, utan arbetsgruppen ska fortsätta träffas för att arbeta vidare och utveckla arbetet med processer och arbetssätt.

d) Utlysning av tjänst; projektledning av Utbildningscenter Batteri

Placering av tjänsten i den nya organisationsstrukturen är inom avdelning Externa relationer, och inom enheten Utveckling.

Tjänsten utlyses internt, med tillträde snarast. Befattningen är utvecklingsledare (anställningsform tillsvidare) med ansvar för projektledning av Utbildningscentret.

Akademikerförbundet SSR lyfter att en riskbedömning behöver göras utifrån förändringen som blir. Dvs titta på hur följdverkningarna blir för övriga org utifrån vem som rekryteras (tidigare tjänst). Att tillsättningen följs upp efter en tid och utvärderas. Hur blev det? Ökas arbetsbelastningen på andra kollegor?

Fackliga önskar få se annonsen även för denna tjänst, för att kunna svara på frågor och säkerställa att tjänsten inte kan ses som "strategiskt viktig" med medföljande krav på partssamverkan / rekryteringsgrupp. AG kommer skicka annonsen när den är klar.

9) Övriga frågor

A) Fackligt deltagande i upphandlingsprocessen

Fråga från Sveriges Lärare; Sveriges Lärare vill delta i hela upphandlingsprocessen av vuxenutbildningen i Göteborg. Sveriges Lärare vill med andra ord delta från att behovet av upphandling uppkommer tills dess beslut tas.

AG är positiva till Sveriges lärares önskemål, och tidigare uttryckt förslag om utbildningsinsats gällande upphandlingsprocessen. AG ser dock behovet att tänka till kring hur vi gör det, utifrån de höga kraven på sekretess. AG har inget färdigt förslag, men ser



gärna att vi börjar med en utbildning tillsammans och därigenom tillsammans planerar för hur ökad delaktighet kan se ut.

AG ser att det bör kunna genomföras så snart som möjligt, och återkommer med en inbjudan.

B) Start av rekryteringsgrupper - enhetschefstjänster

FSG beslutar att omgående starta två rekryteringsgrupper; en för enhetschefstjänsterna inom avdelningen *Arbetsmarknad* och en för enhetschefstjänsterna inom avdelningen *Externa relationer*. Namn på de fackliga representanterna meddelas till HR.

- Vilka tjänster är aktuella att rekrytera till inom dessa avdelningar?

AG ser att samtliga sju EC-tjänster ska lysas ut och tillsättas genom rekrytering.

Akademikerförbundet SSR ser att detta inte är att följa bemanningsprinciperna, eftersom dagens EC KC och de blivande Arbetsmarknad 1 och 2 inte innebär någon större förändring. Att denna tillsättning borde kunna gå att lösa genom intresseanmälan. Väljer arbetsgivaren att ändå gå ut och rekrytera till samtliga enhetschefstjänster kommer Akademikerförbundet SSR eventuellt att förklara sig oeniga till den hanteringen.

Vision står bakom ag förslag; bra med de rutiner som vi använt hittills dvs intern annonsering, förtur för nuvarande chefer och om det inte går att tillsätta så går tjänsterna ut externt. Att öppna för andra tolkningar blir rörigare, och riskerar mer att splittra och skapa oro. Kan även vara positivt att trycka på nystarten som blir 1 januari, att den som söker vill vara med på utvecklingsresan.

Ledarna står bakom ag förslag; det är olyckligt att det är otydlig gränsdragning för vad som avgör om en tjänst ska sökas eller tilldelas. Bra att annons går ut för mindre spekulationer. Detta är något att lära av, här blir det för otydligt / tolkningsutrymme vilket ökar spekulationer.

Sveriges lärare står bakom ag förslag, och ser att bemanningsprinciperna följs på detta sätt.

Arbetsgivaren bekräftar att det är olyckligt att bemanningsprinciperna går att tolka på olika sätt. AG fattar beslut om tillvägagångssätt och kommer informera berörda chefer efter mötet.

C) Förändring friskvårdsförmåner

Arbetsgivaren informerade vid FSG 2024-08-22 om stadens ambition att friskvårdsförmånerna inom förvaltningarna ska vara mer lika varandra. Därför har staden fattat beslut som för medarbetarna på arbvx innebär en höjning av friskvårdsbidraget, men samtidigt behöver arbvx upphöra med att erbjuda "friskvårdstimme". Den planeras därför att tas bort från den 1 oktober 2024.

Förbunden önskade vid senaste FSG kunna prata vidare om frågan om friskvårdstimmen, för att kunna utreda vilka möjligheter som kan finnas.

Akademikerförbundet SSR har fått svar från SLK om att möjligheten till friskvårdstimme är begränsad till att kunna erbjudas som en åtgärd inom arbetsmiljöarbetet, för särskilt identifierade grupper. SSR föreslår att AG utifrån nuläget i förvaltningen, med mycket oro för arbetsmiljön, fattar beslut om att behålla friskvårdstimmen, kanske tidsbegränsat fram till sommar 2025.

AG ser att en sådan åtgärd ska vara riktad till begränsade grupper – inte generellt till en hel förvaltning. AG kommer förbereda information riktad till medarbetare, och chefer.



Akademikerförbundet SSR ser att det bör förlängas något, att 30 september är för kort varsel nu. Åtminstone till årsskiftet. Vision håller med.

AG betonar att det är ett beslut som KS har tagit och som förvaltningen behöver följa. Däremot håller AG med om att det behövs tid för att kommunikationen ska hinna landa och kan se att 31 oktober är ett rimligt datum.

D) Presentation vid digitalt personalmöte 26 september, "Status kring ny organisation"

Projektledaren (PL) för arbvx 2.0 berättar att FLG ska fatta beslut om ny organisation på måndag, och därefter kommer nyhet på Navet.

PL beskriver kortfattat vad som planeras lyftas vid personalmötet.

Vision pekar på vikten att vid mötet informera medarbetarna om vart de kan vända sig med eventuella frågor.

E) Bedömning av nyinrättad tjänst; verksamhetsutvecklare till avdelningsnivå

Avstämning med FSG om tjänsten är "strategiskt viktig" enligt definitionen som i så fall skulle kräva att tillsättningen av tjänsten genomförs i partssamverkan (rekryteringsgrupp).

FSG har fått ta del av annonserna för tjänsterna, och ser att tjänsterna inte faller inom ramen för definitionen, och att arbetsgivaren är fri att gå vidare med rekryteringen utan partssamverkan.

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

- a) Skyddskommitté; förslag på handlingsplan utifrån förvaltningens organisatoriska och sociala arbetsmiljö

11) Mötet förklaras avslutat

Ordförande tackar för deltagande och avslutar mötet.

Vid protokollet

Maria Svensson (sekreterare)

Protokollet justeras

Kathrin Ahlstedt (ordföranden)



Sami Thuresson, Vision

Birgitta Isgren, Sveriges lärare

Johanna Morgensterns, Akademikerförbundet SSR