



Protokoll: **SSG, särskild samverkansgrupp för organisationsöversynen/arbvux 2.0**

Tid: 2024-08-15, 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

Cecilia Rosenberg, Akademikerförbundet SSR, skyddsombud

Sara Thörnqvist, Akademikerförbundet SSR, skyddsombud

Anders Ehlén, Sveriges skollädares/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

Elisabeth Bramfors, för Vision, skyddsombud

Johanna Zetterberg, för arbetsgivaren, deltar under punkt 8a

Protokoll

1) Val av protokolljusterare

Till att jämte ordförande justera protokollet utsågs Shirin Salehi Khoygani för Vision, Anders Ehlén för Sacorådet, samt Johanna Morgensterns för Akademikerförbundet SSR.

2) Godkännande av dagordning

Dagordningen godkänns.

3) Frågor från fackliga företrädare

4) Anmälan av protokoll

5) Samverkan före beslut

6) Skyddskommittéfrågor



a) Datum för riskbedömning arbetsmarknad

Förslag finns att ändra datum för riskbedömning gällande ny organisation, för skyddsområde arbetsmarknad, från fredag 6 september till den tisdag 17 september. Detta för att ge mer tid åt dialogen inom enheterna. Det ger dock ett kort tidsspänn mellan riskbedömning och att samverkan inför beslut genomförs vid FSG 19 september. SSG är överens om förändringen.

7) Dialog

a) Utifrån förslag om organisationsförändring: avdelning arbetsmarknad

Se beslutsunderlaget *Förslag till beslut ny organisation*.

SSG påminner sig om var dialogen avslutades i juni, och vad som är nytt sedan dess.

Representant från Akademikerförbundet SSR lyfter behovet av att föra mer dialog om avdelningen *Externa relationer*. Arbetsgivaren planerar för det.

Akademikerförbundet SSR delar synpunkter från sina medlemmar, som framkommit i samband med medlemsmöte. T ex att vissa delar av förslaget upplevs har blivit tydligare, medan andra frågor kvarstår. Även att medlemmarna tycker olika angående föreslagen förändring – och att mycket av samtalet handlar om frågan 4.1 och 4.4, och egentligen inte strikt om organisationsförslaget.

Arbetsgivaren förtydligar att arbetsmarknadsavdelningen gör det som förvaltningen har fått i uppdrag från politiken att göra. Det är inte förvaltningen självt som bestämt ett utökat uppdrag. Arbetsgivaren pekar även på vikten att denna dialog fortsätter, och att Carina Falkewall finns som resurs i detta och att hon ser positivt på att återkomma till KC och prata mer om förändringen av uppdraget. Det är tydligt att det finns inte bara olika åsikter om detta, utan även olika uppfattning av vad begreppen innebär och vad vi redan idag gör inom verksamheten. SSG konstaterar vikten av att arbeta för en mer samstämmig bild gällande uppdraget.

Arbetsgivaren påminner om förslagets ambition att samla uppdrag och kompetenser i enheter – t ex målgruppen unga och stödfunktioner. Att avdelningen (och förvaltningen) ska utveckla att arbeta mer i processer, och mer arbeta ihop över enheter; att styra och leda tillsammans i vissa frågor.

Arbetsgivaren svarar på fråga om varför chefstjänsterna för enheterna inom KC förändras (att en chef framåt kommer ansvara för KC Hisingen + Centrum/Väster samt en chef för KC Öster + Angered). Det beror på att det bättre stämmer överens med socialförvaltningens organisation, och det underlättar i kontakterna.

Vision uppmanar arbetsgivaren att vara lyhörda med de som slutar sin anställning nu: vilken feedback har de att ge? SSG pratar om hur detta kan gå till.

Arbetsgivaren frågar om agendan på FSG 22 augusti – ska vi ha en dialogpunkt då gällande arbetsmarknad? SSG ser att tiden på FSG behövs för andra frågor, att det därför är bra om vi kan lägga tid på SSG för dialogen.



b) Ny roll inom förvaltningen utifrån arbetet med interna processer

Efter information som tagits upp i FSG/SSG i juni följer dialog om en ny roll som förvaltningen önskar tillsätta. Arbetsgivaren planerar rekrytera till två tjänster (heltid och tillsvidaretjänster) med placering på enheten *Beredning och analys*. Rekryterande chef blir *tillträdande avdelningschef* (Maria Löfgren) eftersom enhetschef inte är rekryterad än. Tjänsterna annonseras internt på förvaltningen för att gynna intern rörlighet och utveckling. Arbetsgivaren bilägger ett underlag som SSG har att utgå från.

Arbetsgivaren ser inte att rollen är enligt definitionen *strategiskt viktig* och rekryteringen kommer därmed inte att hanteras genom samverkan.

I dialogen lyfter Akademikerförbundet SSR att en riskbedömning behöver göras utifrån förändringen, och att tillsättningen följs upp efter en tid och utvärderas. Hur blev det? Ökas arbetsbelastningen på andra kollegor?

8) Information

a) Start av rekryteringsgrupper inför rekrytering Enhetschefstjänster

HR-specialist lyfter frågan om behovet att snarast starta rekryteringsgrupper för tillsättning av tjänsterna som enhetschefer (EC). HR behöver få namn från de fackliga om vilka som ska delta.

Arbetsgivaren föreslår att starta två grupper nu (för att effektivisera och ge förutsättningar att samordna arbetet med rekryteringarna): en för EC-tjänsterna inom de två avdelningarna för stödfunktionerna + en för EC-tjänsterna inom avdelningarna Vuxenutbildning samt Vägledning och ingången till arbvux.

Rekryteringsgrupp för Arbetsmarknad och för Externa relationer startas efter att samverkan fullgjorts den 19 september.

HR-specialist beskriver förslag på upplägg för rekryteringsprocessen.

Akademikerförbundet SSR för fram ett starkt önskemål om att ha gemensamma intervjuer (arbetsgivare och fackliga representanter tillsammans). HR-specialist ser att denna fråga bättre avgörs inom rekryteringsgrupperna.

HR-specialist trycker på vikten av att individen söker tjänst/tjänster för att kunna bli aktuell för tjänsten i fråga. Viktigt att anställda förstår det.

SSG diskuterar frågan om vem som ska vara behörig att söka tjänst som EC, i ett första steg. Sacorådet, Akademikerförbundet SSR och Ledarna för fram att det bör vara en inledande rekryteringsomgång där enbart personer med anställning som *tillsvidare chef* har behörighet att söka. Precis som det var i rekryteringarna av avdelningschef.

Ledarna betonar att det är viktigt att inte blanda ihop olika processer i arbetet framåt. Tillsättning av chefstjänster är en process och om arbetsgivaren inte är nöjd med en chef så finns det en egen process för hur det hanteras. Dvs att arbvux gör inte en omorganisation i syfte att byta ut chefer. Därför en standpunkt att det är cheferna som arbvux har idag som ska placeras på de nya tjänsterna i första hand.

SSG går igenom bemanningsprinciperna för enhetschefstjänsterna, och kan konstatera att de inte är tillräckligt tydliga. Frågan lyfts in på agendan för FSG 22 augusti.



9) Övriga frågor

a) Dela reflektioner efter sommaren och inför höstens samverkansarbete

SSG delar reflektioner och pratar om vad som är viktigt i processen framåt.

Ledarna pekar på risken för oro hos chefer i processen framåt, och vikten av att förvaltningen erbjuder stöd till cheferna i förändringen.

Akademikerförbundet SSR lyfter att chefer också bör påminnas att de kan använda sina fackliga ombud för att föra fram synpunkter i processen.

Vision pekar på att det finns även en annan oro inom förvaltningen – den om utredningen av komvux/huvudmannaskapet.

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

11) Mötet förklaras avslutat

Ordförande tackar mötesdeltagarna och förklarar mötet avslutat.

Vid protokollet

Maria Svensson

Protokollet justeras

Maria Löfgren (ordföranden)

Shirin Salehi Khoygani, Vision

Anders Ehlén, Sacorådet

Johanna Morgensterns, Akademikerförbundet SSR