



Protokoll: SSG, särskild samverkansgrupp för organisationsöversynen/arbvux 2.0

Tid: 2024-08-28, kl. 08.30-10.30

Plats: Digitalt möte

Ledamöter:

För arbetsgivaren:

Linda Nygren, ordförande – fram till 9.30 (närvarande hela mötet)
Maria Svensson, sekreterare
Daniel Falkemo, HR-chef – ordförande från 9.30
Maria Löfgren. Projektledare Arbvux 2.0

För arbetstagarna:

Shirin Salehi Khoygani, Vision, huvudskyddsombud
Sami Thuresson, Vision, skyddsombud – deltar fram till kl. 9.00.
Elisabeth Bramfors, Vision, skyddsombud
Cecilia Rosenberg, Akademikerförbundet SSR, skyddsombud
Sara Thörnqvist, Akademikerförbundet SSR, skyddsombud
Birgitta Isgren, Sveriges lärare, 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

Protokoll

1) Val av protokolljusterare

Till att jämte ordförande justera protokollet utsågs Birgitta Isgren för Sveriges lärare och 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



7) Dialog

A) Utifrån förslag om organisationsförändring: *avdelning Externa relationer*

Se beslutsunderlaget *Förslag till beslut ny organisation* (från 27 maj).

- **Enhet Kompetensförsörjning;** jobbmäklare, social hänsyn, branschsamordnare, planeringsledare för insatser (arbetsgivarkontakter)
- **Enhet Utveckling;** forskning, projekt, samverkan med externa parter

Projektledaren (PL) för arbvx 2.0 inleder och öppnar upp för inspel och frågor från förbunden. PL beskriver att avdelningen definieras som "kärnverksamhet" (inte stödverksamhet) och att den ligger nära avdelning arbetsmarknad i många av sina frågor. Oftast arbetar enheterna inom avdelningen med deltagare som finns i en annan verksamhet, vilket ställer höga krav på förmåga att samordna sin verksamhet internt.

Vision pekar på att det är bra och väldigt viktigt att arbetsgivaren är tydlig med om enheterna räknas som kärnverksamhet eller stödverksamhet. I den nuvarande organisationen är detta inte tillräckligt tydligt uttalat, vilket leder till utmaningar för medarbetarna.

Akademikerförbundet SSR lyfter att gränsdragningen mellan avdelning Externa relationer och avdelning Arbetsmarknad inte är så tydlig – varför är de olika avdelningar? Och vad är skillnaden mellan dem? Finns även frågor om hur budget kommer delas upp mellan avdelningarna – vilka har mandat att planera för vilka insatser?

Akademikerförbundet SSR frågar om varför enheten kompetensförsörjning inte finns inom avdelning Arbetsmarknad – är det för att de också ska arbeta gentemot utbildning? Sacorådet/Akavia frågar om det är arbetet som tidigare kallades för *skräddarsydda insatser* som nu placeras inom enhet kompetensförsörjning? I den insatsen fanns/finns en koppling till vuxenutbildning.

PL bekräftar att enhet kompetensförsörjning har en starkare koppling till avdelning arbetsmarknad – men att det finns fördelar med att avgränsa den redan stora avdelningen arbetsmarknad. Externa relationer är en relativt sett liten avdelning, och det finns fördel i att den också får lättare i att vara mer flexibel utifrån sin storlek. PL ber att återkomma i frågan.

PL bekräftar att det finns en utmaning i gränsdragningen som vi behöver fortsätta arbeta med för att successivt klargöra. Ansvar ska vara tydligt förstås, men arbetet ligger nära varandras och det krävs större samarbete än vad som finns idag. Även frågan om budget pågår det en dialog om.

Akademikerförbundet SSR understryker vikten av att tydliggöra för vilka uppdrag är det vi jobbar – och specifikt enheterna inom Externa relationer. Bra att enheterna inom Externa relationer ses som kärnverksamhet och att de ligger nära övriga verksamheter inom arbetsmarknad. Idag saknas den kopplingen – och om den inte blir uttalad (till hela förvaltningen) så finns farhågan att enheternas resurser inte kommer interna verksamheter till gagn. Det kan förstås finnas flera uppdrag, men hur förhåller de sig till varandra – vad prioriteras?

Arbetsgivaren ser en vinst att branschsamordnare och jobbmäklare arbetar nära tillsammans, att branschsamordnarna behöver närhet till det mer operativa arbetet med deltagare som bedrivs.

Vision lyfter att oro finns på KC och CFA att jobbmäklarna flyttas bort från deras enhet, och det finns frågor om vad det kommer innebära. Kommer enheterna ändå ha en uttalad



jobbmäklare som är knuten till dem? Kommer hen vara fortsatt placerad hos dem utifrån arbetsplats (men ha en annan chef)?

Akademikerförbundet SSR lyfter att det finns frågor hos medarbetare på KC om hur det kommer att förändra förutsättningarna för deras arbete (att jobbmäklarna flyttar till annan enhet, på en annan avdelning)? Hur arbetet framåt ska vara organiserat får förstås chefer och arbetsgrupp komma överens om – men det är inte enklare när medarbetare med olika chefer arbetar med samma deltagare. Var kommer dessa frågor att avhandlas? Kopplingen jobbmäklare och KC/CFA.

PL bekräftar behovet av ökad samordning och att kunna ansvara för olika delar av arbetet i samma process. Det är kärnan i vad förvaltningen vill utveckla i den nya organisationen.

PL lyfter placeringen av planeringsledare för insatser, som kan ha lite olika hemvist beroende på perspektiv. Arbetsgivaren föreslår nu Enhet Kompetensförsörjning utifrån att det finns ett stort behov av att de finns nära kärnverksamheten i det de gör (inte placering i stödfunktion).

Akademikerförbundet SSR pekar på vikten av att arbetsgivaren fortsätter kommunikationen med medarbetarna och når ut med svaren till verksamheterna, t ex om gränsdragningen. Även om informationen är att det inte är klart utan att arbetsgivaren fortsatt kommer arbeta med frågorna.

Arbetsgivaren summerar att det är en lång resa att gå mot det processorienterade arbetssättet; att vi måste förändra arbetssätt från hur vi arbetar idag och öppna upp samverkan med varandra. Att förändra arbetssätt kommer kräva mycket av medarbetare och chefer, och det är viktigt att vi fortsätter dialogen framåt.

Ordförande betonar att det finns kraft i att vara förankrad i vårt uppdrag – för att inte riskera att bli utifrånstyrda. Vi måste hålla kvar helhetsbilden i vårt uppdrag.

Arbetsgivaren tackar för klok dialog, med tydlig vilja att det ska bli så bra som möjligt. Sveriges lärare efterfrågar en bild som kan underlätta SSG's förståelse för förändringen. Arbetsgivaren tar fram en bild till nästa SSG, en bild som beskriver enheterna mer.

B) Utifrån förslag om organisationsförändring: avdelning Arbetsmarknad

Se beslutsunderlaget *Förslag till beslut ny organisation* (från 27 maj 2024) samt *Reviderat förslag* från 25 juni.

Projektledaren (PL) för arbvux 2.0 inleder och öppnar upp för frågor och inspel från de fackliga förbunden.

- Dialog specifikt om Arbetsmarknadsenhet 1 & 2

Akademikerförbundet SSR för fram uppfattningen att det kommer att bli ett tufft uppdrag för enhetschef (EC) som leder KC Angered + Öster, eftersom hen kommer arbeta gentemot socialtjänsten nordost som är en så stor verksamhet. Farhåga att det blir tufft som EC att stå upp för våra frågor gentemot en så stor partner.

Vision frågar vad är syftet med förändringen att EC framåt kommer leda en annan sammansättning av två KC (t ex KC Angered och KC Öster). Finns farhågor hos medarbetare att behöva byta chef, det blir en förlust av stabilitet.



PL bekräftar att socialtjänsten nordost är en stor förvaltning, men att arbetsgivaren tror att fördelarna överväger i att hålla ihop kontakten med dem (under en EC).

Akademikerförbundet SSR förmedlar att de uppfattar att många på KC inte vill ha ett chefsbyte - även om flera också kan se fördel i att ha en mer riktad kontakt med socialtjänsten. Gällande denna fråga behövs det dock en återkoppling till medarbetarna.

Akademikerförbundet SSR förmedlar att det kvarstår många frågor hos personalen om 4.1 och 4.4 samt om arbetsrehabiliteringens hemvist. PL bekräftar att även arbetsgivaren uppfattat det, och att möten är inplanerade under hösten om detta (med personal på KC).

Akademikerförbundet SSR frågar hur arbetsgivaren (AG) ser på de synpunkter som kommit in under sommaren från medarbetare – kommer det att bli fler revideringar i förslaget utifrån de synpunkterna?

PL bekräftar att synpunkter har kommit in, och att de kommer behandlas nu när dialogen pågår i SSG. Går inte att säga att AG inte kommer göra någon ytterligare revidering av förslaget, men det finns inget som förbereds från arbetsgivarens sida just nu.

Akademikerförbundet SSR önskar få höra arbetsgivarens resonemang kring förslaget; fördelar och nackdelar. Akademikerförbundet SSR rekommenderar även att arbetsgivaren planerar för en kommunikation kring "fördelar – nackdelar" riktad till medarbetarna. De har fortsatt behov av att kunna se hur tankegången går hos AG; varför väljer arbetsgivaren denna organisering? Det ökar graden av att i slutändan kunna acceptera förslaget, oavsett om personen håller med eller inte.

- Dialog om övriga enheter inom avdelning arbetsmarknad

Akademikerförbundet SSR lyfter att enheten *Unga* uppfattas som tunn jämfört med övriga enheter. Är det fler projekt och verksamheter som kommer att placeras där, så som t ex sökt ESF-projekt? Ska de unga som finns på KC lyftas över till denna enhet? Finns verksamheten *Next-gen* kvar?

Akademikerförbundet SSR lyfter vidare att de fått flera frågor om enheten *Unga*, att det är svårt att förstå enhetens uppdrag – det framstår som olika delar som egentligen inte hör ihop förutom att de alla riktar sig mot unga.

PL svarar att uppdraget för enheten *Unga* inte är att samla alla unga deltagare som förvaltningen arbetar med – men att samla frågorna som rör målgruppen unga. Det är frågor som har många intressenter och kontaktytor som vi får fördel av att samla oss kring. PL bekräftar att *Next-gen* finns kvar men att dialog pågår om hur verksamheten eventuellt behöver förändras.

SSG pratar om att flera av namnen på enheterna inte är så bra. Det behöver vara namn som ger en bättre bild av vad det är enheten arbetar med. *Unga* och *Anställningar* är exempel på namn som inte upplevs tydliga nog. PL svarar att namnen går att förändra, och att förslag tacksamt tas emot.

SSG pratar om vikten av att fortsätta kommunicera – vad är status nu i arbetet, när kan medarbetare vänta sig mer information osv.



Akademikerförbundet SSR understryker vikten av att arbetsgivaren igen går ut med info om förslaget – och talar om varför arbetsgivaren landat i detta förslag. Vilka fördelar som arbetsgivaren ser, som överväger nackdelarna. Akademikerförbundet SSR pekar även på de specifika frågor som skickats till projektet arbvux 2.0 – de behöver bli bemötta med svar från arbetsgivaren.

Arbetsgivaren bekräftar vikten av fortsatt information och kommunikation. Projektet arbvux delar ett APT-material under nästa vecka. Beslut om organisationsförändringen kommer att fattas den 23 september av FLG, och förslaget samverkas i FSG den 19 september. Nu pågår den viktiga dialogen fram tills beslut fattas.

PL ska undersöka om tillträdande AC Arbetsmarknad kan vara med vid nästa SSG, för att bättre kunna ge svar på de mer verksamhetsspecifika frågorna som ställs.

8) Information

9) Övriga frågor

A) Ny samverkansöverenskommelse

Arbetsgivaren kommer att skicka kallelser till förbunden centralt i Göteborg stad om att delta vid överläggning gällande ny lokal samverkansöverenskommelse, då den nuvarande gäller utifrån nuvarande organisationsstruktur. Denna fråga kommer alltså inte att samverkas i FSG eller SSG.

Akademikerförbundet SSR lyfter att inte vara rädda för att göra om överenskommelsen. Det kan behövas en struktur när organisationen är ny (första året) och sedan en annan när organisationen har landat mer.

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)

Birgitta Isgren, Sveriges lärare

Johanna Morgensterns, Akademikerförbundet SSR