



Protokoll: SSG, särskild samverkansgrupp för organisationsöversynen/arbvux 2.0

Tid: 2024-09-04, kl. 13.00-15.30

Plats: Palladium, Brogatan 4 (möjlighet att delta digitalt - hybridmöte)

Ledamöter:

För arbetsgivaren:

Linda Nygren, ordförande

Maria Svensson, sekreterare

Maria Löfgren, Projektledare Arbvux 2.0

För arbetstagarna:

Shirin Salehi Khoygani, Vision, huvudskyddsombud

Sami Thuresson, Vision, skyddsombud

Cecilia Rosenberg, Akademikerförbundet SSR, skyddsombud

Sara Thörnqvist, Akademikerförbundet SSR, skyddsombud

Birgitta Isgren, Sveriges lärare, skyddsombud

Vid mötet deltar även:

Lisa Sandqvist, för Akademikerförbundet SSR, adjungerad under hela mötet

Elisabeth Bramfors, Vision, adjungerad under hela mötet

Anne Benson, tf AC Arbetsmarknad deltar för arbetsgivaren, under punkt 7 a och 7 b

Protokoll

1) Val av protokolljusterare

Till att jämte ordförande justera protokollet utsågs Birgitta Isgren för Sveriges lärare, Sami Thuresson för Vision och Sara Thörnqvist 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 arbetsmarknad

Dialogen utgår från beslutsunderlaget *Förslag till beslut ny organisation* (från 27 maj 2024) samt *Reviderat förslag* från 25 juni. Tf avdelningschef för arbetsmarknadsavdelningen (nedan förkortat AC) deltar i dialogen, visar en presentation (läggs som bilaga till protokollet) och svarar på frågor tillsammans med projektledaren för arbvux 2.0 (PL).

Förbunden har bett arbetsgivaren förklara varför arbetsgivaren vill ändra nuvarande organisation. AC och projektledaren för arbvux 2.0 (PL) beskriver att det finns utmaningar med nuvarande organisation; det är otydligt var uppdrag ska tas om hand, vilken enhet som äger vilka frågor. Det finns också en avsaknad av en helhetssyn på uppdraget, och det brister i samarbetet med staden. Utöver det finns bakgrunden som kom fram i organisationsöversynen – att förvaltningens organisation inte är ändamålsenlig och det påverkar också arbetsmarknadsavdelningens organisation. Fackliga representanter betonar att denna förklaring inte är förankrad hos medarbetarna och det fortfarande finns en stor osäkerhet varför organisationen ska göras om när alla verkar vara nöjda med nuvarande enheters uppdelning och resultat.

Akademikerförbundet SSR pekar på att utmaningarna till stor del handlar om ”styrning och ledning”, och i så fall är det ju även den som behöver bli annorlunda – det spelar ingen roll hur vi delar upp organisationsstrukturen, om styrning/ledning kommer att fungera på samma sätt. Arbetsgivaren bekräftar detta, och att kraven redan är tydligt ställda till de tillträdande avdelningscheferna; på ett ökat samarbete mellan chefer med målet att arbeta utifrån en helhetssyn på uppdraget.

AC pekar på att rekryteringsprocesserna är viktiga för att det ska bli tydligt vad rollerna innebär – vilka krav som ställs på ledarskapet framåt. Cheferna ska arbeta utifrån kraven på helhetstänk och gemensamt ansvar för uppdraget. Som chef är man arbetsgivarrepresentant, vilket innebär att stå för förvaltningens budskap och lägga personliga åsikter åt sidan. AC pekar på att det är viktigt att cheferna väljer om de vill arbeta med den organisation som blir beslutad. Som chef ska du leda förändringen, då måste du stå bakom den.

Arbetsgivaren tror att den nya organisationsstrukturen blir enklare och tydligare, vilket skapar andra förutsättningar för ledarskap och styrning. Det blir tydligare var frågorna hör hemma, vilket gör det lättare att se vilka samverkansytor vi ska vara på (externt och inom staden).

Förvaltningsdirektör (FD) delar bilden av att idag är vi återkommande i situationer där det inte finns en bestämd funktion/person att adressera frågan till. När vi får till en organisation där uppdragen är tydligare, och vad vi kan förvänta oss av varandra är tydligare – då får vi bättre förutsättningar för samarbete.

Vision lyfter; det är stor skillnad mellan olika enheter vad gäller resultatet i medarbetarundersökningen – varför splittrar ni enheter där medarbetarna är nöjda? De verkar ju fungera?

PL svarar att organisationsöversyn och kulturmätning har visat att förvaltningen inte är ändamålsenligt organiserad. Projektledaren har träffat väldigt många enheter/grupper under det här året, och fått bekräftat att behovet av förändring finns. Men väldigt få har sett att den egna enheten har det behovet. Däremot kan man se utmaningar i de andra enheternas arbetssätt.

PL fortsätter med att beskriva att organisationsförändringen har utgått från helheten för förvaltningen, och några principer som varit vägledande i arbetet (rekommendationer som

lämnades i samband med organisationsöversynen och kulturmätningen), så som att samla kompetenser i enheter. Organisationsstrukturen är som ett pussel – flyttas en bit så påverkar det flera andra. Arbetsgivarens förhoppning är att det goda flyttas med (att det som idag fungerar väl kan fortsätta fungera så).

- *Dialog specifikt om enhet Unga*

AC beskriver enheten Unga, och förtydligar att alla unga som förvaltningen möter inte ska hänvisas till den enheten – utan det handlar om att ha en uttalad enhet som hanterar frågor och projekt som rör målgruppen. Förvaltningen har många kontaktytor och möjliga samarbetspartners – externt och inom staden - vilket kräver en fördelning av ansvaret internt.

AC bekräftar att hon tagit del av förslagen om placering av Startsträckan, och att hon funderat mycket på vad som är den mest ändamålsenliga placeringen. Hon tror ändå på att Startsträckan bäst blir placerad på enheten Unga. Ett skäl är att målgruppen självt har uttryckt att det är viktigt för dem att få ses som unga, och inte definieras främst utifrån sin funktionsvariation. AC kan också se att synergieffekter kan finnas på dessa samverkansytor.

Vision pekar på att "ung" inte är en målgrupp, men flera målgrupper inom gruppen unga. Att Startsträckans samt Samstart deltagare har mer gemensamt med hur vi arbetar med de vuxna. Vision pekar på att medarbetarna inom Startsträckan och Samstart har mer gemensamt med medarbetarna inom enheten Anställningar och borde höra dit.

- *Dialog specifikt om enhet Arbetsmarknad 1 och 2*

AC och Carina Falkewall har träffat ledningen för KC och pratat om frågan om varför det är värt att ändra sammansättningen för våra fyra KC. Arbetsgivaren ser att vinsten är att det tydliggör uppdragen när det följer hur staden organiserat sig. Det blir tydligare och enklare för oss och för medarbetarna inom socialförvaltningarna gällande vem de har som kontakt. Även här kan förutsättningarna för samarbete bli bättre. Det bör även bli lättare att omfördela resurser när arbetsbelastningen förändras mellan platser (när två platser utgör en enhet på ett tydligare sätt).

Akademikerförbundet SSR lyfter att medarbetarna vid KC önskar få en motivering kring varför göra en förändring av ledarskapet för dem. Medarbetarna ser inte vad som skulle bli bättre av denna förändring? Arbetsgivaren behöver nå ut med vad det är man vill åstadkomma.

Akademikerförbundet SSR lyfter frågan om kommunikationen till medarbetarna, hur får de återkoppling på de synpunkter som de skickat till arbetsgivaren?

AC och PL bekräftar att alla förslag och synpunkter som skickats in har blivit lästa och begrundade, och lyfts i dialogen. Samtidigt är det känsligt att göra revideringar, för det får ringar på vattnet varje gång. Arbetsgivaren gör en bedömning utifrån vad som bör bli bäst för helheten, och på längre sikt.

AC berättar att ett digitalt personalmöte för arbetsmarknad är planerat till den 24 sep, i syfte att kommunicera gällande organisationsförändringen.

AC pekar också på riskbedömningen 17 sep som kommer att ge arbetsgivaren något att arbeta med, för att förändringen ska omhändertas på ett bra sätt.

Akademikerförbundet SSR önskar att få veta vilket förslag som ska riskbedömas, och PL föreslår att förtydliga (att det är arbetsgivarens lagda förslag som riskbedöms) genom en information/nyhet på Navet.



B) Fortsatt dialog om: avdelning Externa relationer

Dialogen utgår från beslutsunderlaget *Förslag till beslut ny organisation* (från 27 maj 2024) samt *Reviderat förslag* från 25 juni. Tf avdelningschef för arbetsmarknadsavdelningen (nedan förkortat AC) deltar i dialogen, visar en presentation (läggs som bilaga till protokollet) och svarar på frågor tillsammans med projektledaren för arbvux 2.0 (PL).

AC beskriver varför Externa relationer behöver vara en egen avdelning; det är ett omfattande arbetsområde med många ytor där förvaltningen behöver vara aktiva, och med dagens organisation är det tydligt att förutsättningarna för arbetet inte finns på ett tillräckligt sätt, vilket lett till problem för både chefer och medarbetare i verksamheten.

- **Enhet Kompetensförsörjning;** jobbmäklare, social hänsyn, branschsamordnare, planeringsledare för insatser (arbetsgivarkontakter)

AC svarar på frågan om varför jobbmäklarna placeras i denna enhet; arbetsgivaren ser värdet i att samla professioner som arbetar med hela kedjan när det gäller arbetsgivarkontakter. Vi tror på att det kommer skapa mervärde och synergieffekter i de olika uppdragen.

Akademikerförbundet SSR bekräftar att det är en god idé, eftersom det är svårt att som EC leda både utifrån de sociala frågorna (deltagarprocessen) och i relationen ut mot arbetsgivarna. – SSR vill också lyfta vikten att tydliggöra vilket uppdrag/mot vilka målgrupper vi arbetar mot. Krävs en samsyn för att möjliggöra för synergieffekter.

Vision pekar på att de funktioner som samlas inom enheten är väldigt olika och därför kommer det inte att bli det utbytet som arbetsgivaren hoppas på. Att samla jobbmäklarna och anskaffning av arbetsmarknadsinsatser är bra, men branschsamordnarna landar inte in bra här - det de gör idag har ingenting med övriga att göra, de står långt ifrån det operativa arbetet. AC svarar att det absolut finns olikheter, och det gör det oavsett vilken enhet de placeras i – men arbetsgivaren tror de har en kompetens och vissa delar i uppdraget som kan möjliggöra synergieffekter inom den här enheten. Vision menar på att branschsamordnarnas närmsta kollegor och de medarbetarna som de kommer ha mest utbyte av kommer finnas i enheten Utveckling. Vision menar vidare att det är olyckligt att sära på kompetensen och ansvarsområdena i två olika enheter som blir följderna av arbetsgivarens förslag.

Akademikerförbundet SSR pekar på att jobbmäklarnas uppdrag bottenar i en långsiktig strategisk planering, som synkas med behovet av kompetensförsörjning. Borde inte branschsamordnarna kopplas till dessa strategier?

AC håller med; vi arbetar idag för uppdelat, och nu försöker vi samla frågor i enheter. Vi har behövt backa till frågan om "vad är vårt uppdrag" och mer arbeta utifrån en gemensam analys.

Vision och Akademikerförbundet SSR lyfter oron som finns på KC att verksamheten ska tappa kontakt med jobbmäklarna om de flyttar till en annan enhet/avdelning. Hur detta ska fungera i praktiken är en viktig fråga som många undrar över. Även en fråga om på vilken nivå dessa frågor ska hanteras?

Akademikerförbundet SSR undrar hur arbetsgivaren tänker kunna säkra arbetsmiljön när chefen inte är på samma arbetsplats som medarbetaren? Dessutom utmaning när flera chefer har medarbetare på samma arbetsplats (i stället för en chef för en arbetsplats).



AC bekräftar att "huret" måste förtydligas, men att det gäller för många frågor där vi måste visa att vi klarar att samverka med varandra över avdelnings- och enhetsgränser. Arbetsmarknadsavdelningen måste fortsätta att utveckla sin förmåga att arbeta i processer, där olika enheters medarbetare deltar utifrån sin profession/kompetens.

PL bekräftar att det inte är en lätt omställning att gå mot ett mer processorienterat arbetssätt, men aktiviteter för att stötta förvaltningen i det arbetet är i gång. En princip för organisationsstrukturen är att samla kompetenser inom enheter, och att samla jobbmäklarna är därför logiskt utifrån det.

Förvaltningsdirektör avrundar dialogen; organisationen behöver arbeta mycket med frågan om uppdraget - vad förvaltningen ska åstadkomma, och hur vi trattar ner uppdraget i vår organisation. Måste vara tydligt vem som har vilket uppdrag, och hur det hör ihop. Det ger förutsättning för samarbete och god arbetsmiljö.

8) Information

a) Påverkan av rutinen för det systematiska arbetsmiljöarbetet 2025 -

HR lyfter behovet av att inom SSG framåt (när organisationsstrukturen är samverkad) ägna mer tid för dialog om arbetsmiljöfrågor, t ex planeringen inför nästa år. HR informerar om att den årliga medarbetarundersökningen går ut 30 september – 20 oktober, och att resultatet delges till cheferna den 24 oktober. Verksamheterna har två månader att hantera sitt resultat innan övergången till den nya organisationen. Det innebär att det inte går att följa riktlinjerna för "rond 1" så som det skulle ha sett ut under ett vanligt år. Det blir inte heller meningsfullt att ta fram mål för enheten utifrån resultatet – när enheterna sedan förändras. HR ser att det finns andra frågor som kommer vara aktuella för enheterna att arbeta med när de bildats i januari 2025 – som omhändertar den grupprocess som då blir aktuell.

SSG för dialog utifrån detta, och förbunden bekräftar att det inte upplevs meningsfullt att sätta mål på enhetsnivå utifrån resultatet. Däremot att det finns arbetsmiljöfrågor som förvaltningen delar, som enheterna kan arbeta med. Vision pekar på att det är kulturfrågorna som behöver få fokus; tystnadskulturen och kränkningar som i tidigare undersökning fått alarmerande höga siffror.

HR bekräftar att analysen av resultatet av den årliga medarbetarundersökningen blir viktig detta år, och att det ska ha påverkan på den plan för arbetsmiljön som förvaltningen arbetar med för 2025.

Fackliga lyfter att även resultatet för ledarskapet kan gå att följa upp på något vis, även om enheterna byts?

Förbunden pekar på vikten av att kommunicera att det är viktigt att svara på medarbetarundersökningen detta år, även om enheterna kommer förändras. Även viktigt att påminna medarbetarna om kopplingen mellan kulturmätningen och resultatet i medarbetarundersökningen.

9) Övriga frågor

a) Rekrytering av verksamhetsutvecklare (4 st) till avdelningschefer

Fackliga förbunden frågar efter vilka som kommer kunna söka dessa tjänster. Arbetsgivaren svarar att de kommer att annonseras internt inom arbvux och att alla medarbetare är fria att söka. Facken frågar varför det inte begränsas till att enbart verksamhetsutvecklare tillåts



söka i en första omgång? Arbetsgivaren svarar att det inte är en praktisk lösning i denna rekrytering – då nuvarande titel säger mindre om vem som skulle kunna ha rätt kompetenser för dessa tjänster. Det finns anställda med andra titlar som kan ha en kompetens som matchar kravprofilen, precis som att det troligen finns verksamhetsutvecklare som trots sin titel inte har rätt kompetens för just den här rollen.

Arbetsgivaren informerar; just nu arbetar de tre tillträdande AC för kärnverksamheterna (den fjärde rekryteras fortfarande) med kravprofilen för dessa tjänster. HR kommer sedan att stötta cheferna i att bearbeta kravprofilen, eftersom arbetsgivaren är mån om att det inte blir fyra olika tjänster utan att det tvärtom finns en tydlig röd tråd för dem. Uppdraget kommer till stor del handla om att stötta AC i den systematiska uppföljningen av verksamheten.

När kravprofilen är klar ska den presenteras för SSG/FSG för att avgöra om tjänsten kan ses som "strategiskt viktig" och om det i så fall krävs partssamverkan/rekryteringsgrupp vid tillsättning av tjänsterna.

Akademikerförbundet SSR frågar om de verksamhetsutvecklare som idag finns inom några av verksamhetsområdena (anställda av verksamhetschefer). Den nivån i organisationen kommer ju att tas bort i den nya organisationen – och medarbetare undrar över om inte dessa tjänster då borde flyttas automatiskt till den nya avdelningsnivån?

Arbetsgivaren svarar att det är viktigt att vi arbetar i rätt ordning; först ska vi besluta vad tjänsterna ska innehålla/vilka krav på kompetens som finns för att utföra rollens uppdrag. Det är på det steget som vi är nu – att AC och HR specificerar vad dessa tjänster ska ha för uppdrag/kravprofil. Därefter ska tjänsterna annonseras och annonsen är viktig för att de som söker ska vara medvetna om vad tjänsten innebär. Rekryteringsprocessen ska säkerställa att den person som tillsätts har den kompetens som krävs, och själv vill arbeta i uppdraget.

Akademikerförbundet SSR pekar på vikten av att kommunicera med de medarbetare vars tjänster inte finns kvar i förslaget. Och att om de inte får en ny placering genom rekryteringsprocesserna så ska de verksamhetsutvecklarna vars tjänster tas bort, i samtal erbjudas likvärdiga arbetsuppgifter i den nya organisationen.

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

Sami Thuresson, Vision

Sara Thörnqvist, Akademikerförbundet SSR