



Protokoll Samverkansgrupp

Datum: 2024-05-21

Plats: Bredgatan 17

Närvarande

För arbetsgivaren

Johan Klingborg
Lisbeth Davidsson
Christel Sundberg
Ulrika Skeppstedt
Mikael Bogarve
Karolina Håkansson
Annette Mårs
Jessica Granquist
Gunilla Christiansson
Marcus Grundén
Vibeke Tigerhjelm Sylvan
Kristina Wallin

Socialdirektör
Verksamhetschef GR
Verksamhetschef BUF
Verksamhetschef VUX
Verksamhetschef i nya org.
HR-chef
Ekonomichef
Framtidsledare
Kvalitetschef
HR strateg
HR samordnare
HR utvecklare

För arbetstagarorganisationerna

Daniel Ryderdal
Evert Blohmé
Anna Carlsson
Pontus Johansson

Akademikerförbundet SSR
Akademikerförbundet SSR
Vision
Vision

Ordförande: Karolina Håkansson

Sekreterare: Kristina Wallin

§ 1 Mötet öppnas

Ordförande hälsar välkommen och öppnar mötet som följs av information och dialog enligt minnesanteckningar.

§ 2 Beslut

Ny organisation HR enheten-

Karolina går genom riskbedömningen som är gjord på HR-enheten. Kommer vara en HR-chef, 2 HR-konsulter, en HR-utvecklare och en HR-administratör. Karolina går genom riskbedömningen och redogör att även flera möjligheter dök upp. Om det blir en försämrad arbetsmiljö eller arbetsbelastning är det en stor konsekvens. HR-enheten gick igenom riskbedömningen och att den tas upp på APT som regelbunden uppföljning. Detta ger en möjlighet att formera och starta om organisationen för att takta in i den nya organisationen i socialförvaltningen och arbetet har kunna flyta på, trots att en medarbetare varit utlånad.

Fackförbunden frågar om riskmatrisen i Stratsys, den är 4x4.

Fackförbunden lyfter siffrorna och Karolina redogör att bedömningen är satt efter den som gett högst värden.

Fackförbunden lyfter de olika uppdragen på HR-enheten och dialog förs om kompetensen som behövs. Fackförbunden undrar om minskningen sker på ekonomiska incitament. Fackförbunden önskar att förändringen på HR-enheten hade skett med hela organisationsförändringen. Samt att det är viktigt med sammanhanget varför omorganisationen görs.

Johan, viktigt framåt att se över effektiviteten i hela organisationen.

Själva förändringen av befattningar och kravprofiler har fackförbunden inget att erinra mot.

Förändrad organisation av antalet är viktig för Vision och att arbetsmiljön tas hand om. Det behövs stöd från HR och är viktigt i denna organisationsförändring. Vision är oroliga för en mer slimmad organisation. Arbetsgivaren håller det under koll och arbetsmiljö samt arbetsuppgifter.

Akademikerförbundet SSR framför att det är viktigt att det som lyfts i riskbedömningen uppfylls. Viktigt att kunna stödja den nya organisationen, följs upp kontinuerligt.

Fackförbunden har slutligen inget att erinra mot förslaget till ny HR-organisation med tillhörande befattningar och kravprofiler. Samt att den

lyfts in i matchningsprocessen. Arbetsgivaren redogör därmed att denna kommer gå vidare förändringen.

Matchning av tjänster i den nya organisationen-

Marcus redogör för arbetet/ processen med matchningen av chefstjänsterna.

Förslag till biträdande förvaltningschef från arbetsgivarens sida är Jessica Granquist. Vision vill lägga till i protokollet att det är en utmaning att vara närmsta chef för både chefer och operativa medarbetare. Arbetsgivaren tar med sig det i riskbedömningen och arbetet med tjänsten framöver.

Arbetsgivarens förslag till chef för Staben är Gunilla Christiansson, som var den av de två sökande som matchade skullkraven på kravprofilen.

Arbetsgivaren redogör sen för samtliga förslag till enhetschefstjänster på respektive verksamhetsområde. Det finns ett par tjänster som är vakanta, alltså ingen har matchats mot dessa.

SSR vill tillägga utmaningarna de vakanta enhetschefstjänsterna och skicka med arbetsgivaren att se över uppdragets omfattning.

Förslag tillsättning på Stabs-tjänsterna, se underlag.

Teamledare inom staben har ett lite annorlunda uppdrag då man har det utöver sitt grunduppdrag. Dessa uppdrag får formas när de tillträds. Det har blivit lite justeringar i Staben där man kommer att ha delade uppdrag.

Det är viktigt för Vision att det är en öppen och transparent dialog om AID koderna som kommer hanteras i den nya organisationen.

De fackliga parterna vill lyfta ut tillsättningen av en av enhetschefs tjänsterna som tillsätts av en icke-chef och vill ha mer information innan man vill uttala sig i en förhandling.

Steg två i processen är att erbjuda tjänsterna till de chefspositioner som är matchade idag. Erbudandet kommer påbörjas under nästa vecka och sen har medarbetaren två veckor på sig att svara på erbjudandet. För de personer som inte blivit matchade ska de få ett personligt samtal med berörd verksamhetschef. Om en medarbetare tackar nej till ett skäligt erbjudande på en vakant tjänst så tappar man sin rätt till omplacering och det kommer att hanteras vidare som ett individärende med berörd facklig organisation.

Förslag till start av den nya organisationen är att det i systemet kommer att gälla från den 1:a oktober men att de nya cheferna i den nya organisationen får sina uppdrag och mandat från den 1:a september för att

kunna arbeta med allt som behöver hanteras inför nystarten den 1:a oktober. Frågan pausas och lyfts in på samverkan i juni månad.

Riskbedömningar behöver uppdateras när tillsättningen av chefs- och teamledaruppdrag blir kända. SSR vill lägga till att det är inget som är valbart utan något som alla ska göra.

Utöver ovan beslut om att lyfta ut en av matchningarna till enhetschefstjänst, så har de fackliga parterna inget att erinra mot att arbetsgivaren går vidare med erbjudande av tjänsterna.

§ 3 Avslutning

Ordförande förklarar mötet i samverkansgruppen avslutat tisdag den 21 maj 2024

Vid protokollet

Kristina Wallin

Justering

För arbetsgivaren

Digital signering

Karolina Håkansson, HR chef

För arbetstagarorganisationen

Digital signering

Daniel Ryderdal, SSR

Digital signering

Denniz Karlsson, Kommunal