



Datum

2019-11-27

Svar på skrivelse från de fackliga organisationerna i förvaltningsrådet

Förvaltningsledningen (arbetsgivaren) är tacksam för underlaget från arbetstagarorganisationerna och ser att de fackliga representanterna lyfter frågor som är viktiga att belysa.

Vi beklagar att informationen som getts inte uppfattats vara tillräckligt tydlig. Vi kan se att vi kunde stannat upp och försäkrat oss om att det vi som arbetsgivare kommunicerade var tillräckligt tydlig och att vi delade samma bild. Det har inte varit vår intention att skapa förvirring och otydlighet och det ber vi om ursäkt för.

Vi vill understryka att vi har samma uppfattning vad gäller dialog i processer och att fortsätta med dialog och möten, även när samsyn i olika sakfrågor inte finns.

Vi välkomnar dialog i den fortsatta processen om det framlagda förslaget och hur genomförandet ska göras.

Ny organisering kan inte vänta

Förvaltningsledningen menar att den förändrade organiseringen inte kan vänta och därför ligger vårt förslag om den övergripande ledningsorganisationen fast.

Vi har ett mycket ansträngt ekonomiskt läge. Med en förändrad ledningsorganisation, styrning och resursfördelning ökar förvaltningen sin förmåga till kontroll över kostnader och kan prioritera satsningar i de största utmaningarna vi har.

Vi har också uppmärksammat, inte minst genom den dialog vi haft med chefer under hösten, en frustration över otydlighet i organisationen som handlar om beslutsprocesser och resursanvändning. Det uppfattas att det är otydligt var beslut fattas och vem som bestämmer i vilka frågor.

Genom att knyta budgetansvar och mandat att fatta beslut till tre verksamhetsområden blir det tydligare vem som ansvarar för besluten och lättare att knyta resurser till de satsningar som behöver göras.

Vi ser det som angeläget att en ny organisering genomförs så fort som möjligt, för att bättre kunna rikta fokus och resurser – inte minst vad gäller risker i arbetsmiljön.

Medborgarperspektiv

Förvaltningsledningen har också uppmärksammat de bekymmer som arbetstagarorganisationerna lyfter kring medborgarens väg in i förvaltningen.

Arbetsgivarens framlagda förslag bidrar till att arbeta bättre för ett helhetsperspektiv för brukaren och att administrativa gränser som skaver tas bort, t ex indelningen barn/unga och vuxna. Dessa frågor föreslås samlas inom övrigt bistånd. Att ha brukaren i fokus är självklart för de förflyttningar som förvaltningen behöver göra.

Förvaltningen har också satsat på utbildning för medarbetare i tjänstedesign, för att säkerställa att förvaltningen har medborgaren i fokus i de processer vi har, i mötet med dem vi är till för.

Delaktighet

Vi vill skapa förutsättningar för hög delaktighet från medarbetare och chefer när det gäller hur vi därefter organiserar övriga nivåer under den övergripande ledningsorganisationen.

Här vill vi, tillsammans med de fackliga organisationerna, skapa en bra form för hur den dialogen ska se ut. Vi som arbetsgivare behöver arbetstagarorganisationernas hjälp med hur processen för genomförandet ska planeras och partsgemensamma arbetsgrupper behövs.

Samverkansavtalet och gällande lagstiftning

Arbetsgivaren har inga andra intentioner än att följa samverkansavtalet och gällande lagstiftning.

Information har sedan augusti månad getts löpande i förvaltningsrådet till de fackliga organisationerna. I augusti om behovet av att arbeta vidare med att bli *en* förvaltning. I september om budgetläget inför 2020 och behovet av ny resursfördelningsmodell. I oktober informerades även om att ledningsstrukturen kan behöva förändras, att arbete med att bli *en* förvaltning behöver ta nästa steg och så även förvaltningens fokus på intentionerna i arbetsmarknads- och socialförvaltningens färdplan.

De fackliga organisationerna bjöds in till utökade möjligheter att föra dialog i en referensgrupp, med tätare mötestider, varje vecka. Två möten genomfördes i referensgruppen innan förvaltningsrådet i november, då förslag om ny organisering på övergripande nivå även presenterades i förvaltningsrådet.

Tidplan

Målet är att den övergripande organisationen beslutas senast den 31 januari 2020. Innan dess kommer ett underlag inför beslutet att presenteras och vi kommer att genomföra en riskbedömning inför den föreslagna förändringen i verksamheten.

Genomförandeprocessen planeras att ske under det första halvåret 2020. Hur den processen ska se ut kommer de fackliga organisationerna att ha möjlighet att påverka. Under genomförandeperioden kommer fortsatt delaktighet att ske bland berörda chefer och medarbetare i organisationen.

Med vänlig hälsning

Förvaltningsledningen i arbetsmarknads- och socialförvaltningen
genom förvaltningsdirektör Britt-Marie Pettersson