



Sacorådet i Göteborgs Stad

Synpunkter inför ny förvaltningsorganisation utifrån eventuellt beslut i KS/KF om förändrad facknämndsorganisation.

- **Riskbedömningar behöver göras på flera olika nivåer – detta ska ske ihop med representanter från facket på alla nivåer.** En risk om förändringen skapar mycket oro och stress är att medarbetare väljer att lämna sitt jobb.
- **En plan för samverkan bör tas fram som är lika för de förvaltningar som påverkas av varandra.** Vilka förändringar ska tas upp i vilken/vilka samverkansnivå/er och när (en tidplan)
- **Viktigt med en genomförandeorganisation.** Att påminna respektive stab om att ta in konsult hjälp för att klara av det dubbelarbete som uppstår då två parallella organisationer ska existera samtidigt i övergångsfasen och att det finns pengar till detta.
- **Viktigt att tid och pengar avsätts för implementeringsfasen** och att förståelse finns att det tar lång tid innan allt arbete flyter på som innan. Ta lärdomar av tex Trafikkontorets omorganisation, vad gick bra, vad kunde man gjort annorlunda etc.
- **Viktigt att det finns tid för alla medarbetare att lära känna sina nya kollegor** och kanske även sin nya roll. Om olika förvaltningar ska slås ihop till en ny är det ju viktigt att alla känner att de tillhör samma och inte fortsätter jobba som tidigare, förutsättningarna att göra detta byte av mindset måste få finnas, både för tjänstemän och politiker.
- **Val av genomförandetidpunkt.** Verksamheten i dagens fackförvaltningar styrs av stadens budget och varje år tar varje förvaltning fram en verksamhetsplan för kommande år för att kunna göra en egen budget och eventuellt äska pengar för att kunna genomföra de uppdrag man fått i stadens budget. Om man inte i god tid innan genomförandet av omorganisationen vet vad man förväntas prestera som ny förvaltning året som kommer är det omöjligt att bedöma hur stor budget och vilken kompetens (fördelning av personalen på de olika förvaltningarna) man behöver – vilket kan leda till ett stort tapp i "produktionen" och till stor stress för medarbetarna.
- I god tid innan införandet ska det finnas **en tydlig genomförandeplan som beskriver var alla är nu, och var man kommer hamna** både när det gäller

plats i organisationen men även fysisk placering i staden ända ner på enhetsnivå. Viktigt för att minska oro och stress men även för att motverka att folk söker sig till andra jobb.

- **Information.** Nödvärdigt att alla får ta del av samma information samtidigt och att det finns en kommunikationsplan och en organisation som ansvarar för denna kommunikationsplan.
- Förvaltningarna har mängder med it-funktioner (som e-post, telefon, dataprogram), rutiner, policys, mallar för TU/ärendepresentationer, brev mm som **kommer att behöva göras om** i övergångsperioden. Detta är ytterst viktigt för att få en fungerande organisation och arbetsmiljö.
- **Förändringsarbeten** behöver mer energi, tankekraft, planer och starka budbärare än man tror och får inte underskattas.

Anders Andersson

Gunnar Valinder

Saco

Saco

Pia Björking-Petersson

Saco