

Protokoll från möte med FVG den 16 november 2017

Tidpunkt

torsdagen den 16 november 2017 kl. 09:03 – 10:10

Plats

Livdjursgatan 4, konferensrummet Maracanã

Närvarande

För arbetsgivaren

Arjun Bakshi, förvaltningschef, ordförande

Arja Lindholm, kommunikationschef

Amanda Hernbäck, administrativ chef

Charlotte Goliath, ekonomichef

Jónína Gísladóttir, HR-chef

Kicki Wattjersson, avdelningschef Jobbtorg Stockholm

För arbetstagarna

Lowisa Anderzon, huvudskyddsombud, Kommunal

Eva Castensson, Lärarförbundet

Anna Gräslund, Lärarnas Riksförbund – Från § 10

Niklas Bremner, huvudskyddsombud, Lärarnas Riksförbund

Georg Ingelsson, huvudskyddsombud, SACO

Samuel Erman, Vision

Anmält förhinder/frånvarande

Fernando Alvarado, SACO

Karin Wrannvik, huvudskyddsombud, Ledarna

Jösta Claeson, huvudskyddsombud, Vision

John Envall, Sveriges Skolledarförbund

Erik Jung, Lärarförbundet

Bengt Jönsson, avdelningschef Vuxenutbildning Stockholm

Karin Eriksson Bech, utvecklingschef

Sekreterare

Niklas Malmström, administratör, administrativa staben

Justerat den 17 november 2017

§ 1. Mötets öppnande

Ordförande Arjun Bakshi, förvaltningschef, förklarade mötet för öppnat.

§ 2. Val av sekreterare

Niklas Malmström valdes till sekreterare för mötet

§ 3. Val justerare och justeringsdag

Samuel Erman valdes till justerare. Justeringsdag för protokollet är den 17 november 2017.

§ 4. Föregående protokoll

Föregående protokoll gicks igenom och lades till handlingar.

§ 5. Godkännande av dagordning

Dagordningen godkändes.

§ 6. Närvarande personalföreträdare vid nämndens sammanträde

Ingen personalföreträdare hade möjlighet att delta vid arbetsmarknadsnämndens sammanträde den 21 november 2017.

Information**§7. Information om verksamheten i förvaltningen**

Charlotte Goliath, ekonomichef, föredrog om budgetprocessen och arbetet med verksamhetsplanen för 2018. Det är ett intensivt arbete som pågår, där man nu börjat landa i nämndmål, förväntade resultat och årsmålen för indikatorer. Arbetet med budgetfördelningen är även igång och medel har fördelats mellan avdelningar, staber, nämnd och administration. Mer information kommer under det informationsmöte som hålls för de fackliga representanterna den 29 november.

Kicki Wattjersson, avdelningschef Jobbtorg Stockholm, informerade att Jobbtorg Stockholm är nominerade till årets S:t Julianpris som är Stockholms stads pris för att belöna arbete som görs för att inkludera människor med funktionsnedsättning i samhället.

§8. Information från de fackliga organisationerna.

Kommunal: Som medlem i Kommunal ingår det en olycksfallsförsäkring från Folksam som gäller även på fritiden. Kommunal vill uppmana att ringa till Folksam för att dubbelkolla att man inte har dubbel försäkring.



Dialog

§9. Aktuellt dialogämne

Organisationsförändring avdelningen Jobbtorg, information och diskussion. Underlag bifogas.

Kicki Wattjersson, avdelningschef Jobbtorg Stockholm, informerade om organisationsförändringen för Jobbtorg Stockholm som planeras. Omorganisationen genomförs för att få bättre förutsättning för ledning och styrning av avdelningens arbete, en ökad enhetlighet och likställighet, samt att förenkla samverkan med stadsdelar och arbetsförmedlingen.

Den nya organisationen bygger på samma struktur som implementerades för vuxenutbildningsavdelningen och kommer innebära att avdelningen blir uppdelad på verksamhetsområden med en verksamhetsområdeschef vardera under områdena; Kvalitet och utveckling, Jobbtorg, Insatser och EfAS. Förändringen kommer att innebära ett nytt chefsled.

En risk och konsekvensanalys har genomförts tillsammans med enhetscheferna där det bland annat framkommit att en omorganisation ses positivt på, då området är för stort för att enbart ledas av en avdelningschef och att det är ett bra sätt att skapa ett sammanhållet Jobbtorg Stockholm. Risker som identifierats är bland annat att det blir viktigt att samarbeta över verksamhetsområdena, samt att det blir ett chefsled till, vilket innebär att man måste arbeta aktivt för att undvika att det blir ”stuprör” i beslutsgångarna.

Tidsplanen för omorganisationen skickades ut inför mötet, och den nya organisationen börjar gälla från och med årsskiftet. Arbetet med detaljorganisationen kommer att påbörjas under 2018 och information kommer att kommuniceras ut efter hand.

Lärarnas Riksförbund: Finns det farhågor gällande att förändringarna inte hinner sätta sig vid ännu en till omorganisation av avdelningen?

SACO: Förändringen med fler chefer kommer att innebära högre kostnader, beräknas detta rymmas inom ram och finns det en risk att det kommer att påverka organisationen?

Förvaltningens svar: Den tidigare omorganisationen pågår fortfarande och det arbetet kommer att fortsätta när detaljorganisationen påbörjas. Förändringen kommer inte att bli lika stor som den var för vuxenutbildningsavdelningen.

Gällande kostnaden så kommer omorganisationen att innebära en viss ökad kostnad, men den beräknas att rymmas inom ramen. Det är dyrare att ha en organisation som inte går i takt och där man inte hinner med att kvalitetssäkra verksamheten.



Ärendehantering

§10. Nämndärenden

Yttrande över remiss av Motion (2017:45) om att minska jobbklyftan i Stockholm genom systematiska insatser för att fler människor ska gå från utanförskap till egen försörjning

AMN 2017-0208.01.06

Arjun Bakshi, förvaltningschef, föredrog ärendet.
Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Yttrande över remiss av Stockholms stads trygghets- och säkerhetsprogram 2018-2021

AMN 2017-0226-01.06

Arjun Bakshi, förvaltningschef, föredrog ärendet.
Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Yttrande över remiss av Skolprogram för Stockholms stads förskolor och skolor

AMN 2017-0239.01.06

Arjun Bakshi, förvaltningschef, föredrog ärendet.
Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Svar på skrivelse gällande traineejobb

AMN 2017-0225-01.06

Arjun Bakshi, förvaltningschef, föredrog ärendet.
Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Arbetsmarknadsnämndens riktlinjer för arbetsmarknadsförvaltningens EU-policyarbete

AMN 2017-0192.01.05

Arjun Bakshi, förvaltningschef, föredrog ärendet.
Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Arbetsmarknadsnämndens sammanträdestider 2018

AMN 2017-0255-01.01

Arjun Bakshi, förvaltningschef, föredrog ärendet.
Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Beslut om inhyrning av lokal på Heliosgatan 26 samt avflyttning från Bolidenvägen

AMN 2017-0211-02.05.03

Arjun Bakshi, förvaltningschef, föredrog ärendet.

Lärarnas Riksförbund: Är ritningen som är bifogad granskad av skyddsombuden?

Förvaltningens svar: Ja ritningen har blivit granskad av skyddsombuden.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Rapport om feriejobb sommaren 2017

AMN 2017-0267-01.02

Arjun Bakshi, förvaltningschef, föredrog ärendet.
Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Månadsrapport för oktober 2017

AMN 2016-0316-01.02

Arjun Bakshi, förvaltningschef, föredrog ärendet.
Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

§11. Ärenden inför beslut

Sammanträdestider för förvaltningsgruppen 2018

Sammanträdestiderna för 2018 fastslogs av förvaltningsgruppen.

§12. Skyddskommittéärenden

Tilläggsfrågor medarbetarenkäten, bearbetat förslag bifogas

Jónína Gísladóttir, HR-chef, efterfrågade eventuella synpunkter på de reviderade tilläggsfrågorna som tagits fram i samarbete med Niklas Bremler och Jösta Claeson och som skickas ut inför sammanträdet.

Vision: Fråga 11 bör omformuleras till att istället efterfråga huruvida medarbetaren har möjlighet att nyttja friskvårdstimmen. Som frågan är formulerad i dagsläget säkerställs inte om medarbetaren själv väljer att inte nyttja friskvårdstimmen eller om det inte finns praktisk möjlighet till det.

Förvaltningens svar: Arbetsgivaren är intresserad av att få veta om friskvårdstimmen nyttjas, då beslut om friskvårdstimme är taget i syfte att verka hälsofrämjande.

SACO: Önskar att fråga två från medarbetarenkäten år 2017 gällande om psykiskt påfrestande arbete utförs, som tagits bort, åter läggs till.

Lärarnas Riksförbund: Stödjer SACO:s yrkande.

Förvaltningens svar: Förvaltningens förslag är att kartläggningen gällande huruvida psykiskt påfrestande arbete utförs kan kartläggas på andra och bättre sätt än via medarbetarenkäten, exempelvis via IA. Erfarenheten från tidigare medarbetarenkäter där denna fråga funnits med är att svaren blir svåra att arbeta utifrån. Detta är en viktig fråga att följa upp och arbeta med, men medarbetarenkäten är inte nödvändigtvis det bästa sättet att kartlägga det på. Förvaltningen tar med sig synpunkterna och ser över om frågan tas



med i medarbetarenkäten igen eller om det finns andra vägar att belysa frågan på.

Information om skyddsronder

Jónína Gísladóttir, HR-chef, informerade gällande arbetet med skyddsronder. I dagsläget planeras skyddsronderna till hösten. Förvaltningen ser nu över dels möjligheten att använda bättre mallar och arbetssätt i systemet IA och dels att planera in skyddsronderna till att genomföras i mitten av året istället. Detta för att hinna få med eventuella stora åtgärder till budgetarbetet som genomförs i slutet av året.

IA och utveckling av arbetssätt

Jónína Gísladóttir, HR-chef, informerade om utvecklingen av arbetssätt i systemet IA. Förvaltningen tar fram utbildningsmaterial som ska användas vid arbetsplatsträffar och även en lathund kring hur systemet ska användas. I dagsläget är det för få anmälningar som görs i systemet och detta är en problematik som förvaltningen vill åtgärda genom att ge tydligare instruktioner i hur anmälning görs. Ett arbete pågår också med att få in mallar för skyddsronder i IA, vilket innebär att dessa registreras och förvaras där. Förvaltningen kommer även att göra tillägg i arbetet med den systematiska arbetsmiljön gällande kartläggning av risker för kränkande särbehandling i enlighet med den omformulerade diskrimineringslagen.

Lärarnas Riksförbund: Hanteringen av rapportering ser väldigt olika ut på lokala SVG, Lärarnas Riksförbund förespråkar en rutinmässigt stående punkt för inrapporterade händelser lyfts på lokala SVG.

Förvaltningens svar: Kommer att föra synpunkterna vidare till den arbetsgrupp som arbetar med översyn av områden som skyddskommittén bör behandla. Facklig parts synpunkter kommer självklart också att efterfrågas.

Utvärdering samverkan

Jónína Gísladóttir, HR-chef, informerade om att det nu är tid att utvärdera samverkan inom förvaltningen, enligt vår samverkansöverenskommelse. Årsplan och frågor finns bifogade till protokollet. Diskussion kring frågorna gällande förvaltningsgruppens arbetssätt görs vid nästa sammanträde i december. Efter årsskiftet (när alla samverkansgrupper har genomfört sin utvärdering) kommer HR att sammanställa utvärderingarna och redovisa i förvaltningsgruppen.

§13. Balanslista

Utvärdering av samverkan läggs till på balanslistan för att behandlas vid sammanträdet den 14 december.

§14. Nästa möte

Nästa möte äger rum den 14 december 2017, kl. 09:00 i lokal
Maracanã

§15. Mötet avslutades

Arjun Bakshi, förvaltningschef, avslutade mötet.



Årlig uppföljning av samverkansavtalet (FAS 05) och lokal överenskommelse (tillämpning) samt av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM)

Mål och syfte

Enligt arbetsmarknadsförvaltningens samverkansöverenskommelse ska samverkansavtalet årligen följas upp för att säkerställa att arbetet med samverkan fungerar och utvecklas.

Enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) ska arbetsgivaren årligen följa upp hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar i verksamheten. Om uppföljningen visar brister i SAM, ska åtgärder vidtas för att komma tillrätta med dessa brister.

Metod och årsplan

Förvaltningsgruppen (FVG) följer upp att stadens samverkansavtal och förvaltningens samverkansöverenskommelse samt att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar.

Detta görs genom att samla in information från förvaltningens samverkansgrupper genom i förväg bestämda frågor som varje samverkansgrupp svarar på partsgemensamt.

November:

Uppföljningsfrågor distribueras till alla samverkansgrupper

December:

Dialog om frågorna förs i samtliga samverkansgrupper, dokumenteras och lämnas vidare till samverkansgrupp på nästa nivå

Januari:

SVG på avdelnings-/verksamhetsnivå sammanställer samtliga rapporter.

HR-staben sammanställer materialet för SVG på verksamhetsområden samt på avdelningsnivå



Februari:

HR-staben sammanställer och gör ett underlag för analys till Förvaltningsgruppen (FVG)

Mars:

HR-chef redovisar och dokumenterar analys efter dialog i FVG Sammanställning, slutsatser och eventuella förslag till förvaltningsövergripande åtgärder dokumenteras och hanteras.

April:

HR-staben arbetar om eventuella dokument/rutiner mm samt informerar verksamheterna/lokala SVG om beslut. Resultatet lämnas till respektive SVG som ansvarar för beslut om lokala åtgärder.

Maj:

SVG beslutar om eventuella lokala åtgärder.

Juni:

Redovisning från FVG sker till stadens centrala samverkansgrupp, CESAM.



N.M

Till respektive samverkansgrupp

Samverkan

1. Har samverkansgruppen haft det antal möten som föreskrivs i den lokala samverkansöverenskommelsen?
2. Är samverkansgrupperna ändamålsenligt sammansatta?
3. Hur många tillfällen har fackliga organisationer begärt anteckning till protokollet att man motsätter sig förslag eller har en annan mening?
4. Har kallelser, protokoll mm fungerat enligt beslutad rutin?

Skyddskommittéfrågor

1. Är arbetsmiljöuppgifter skriftligt fördelade enligt behov?
2. Har chefer tillräckliga kunskaper, befogenheter och resurser för att hantera sitt uppdrag?
3. Har skyddsombud tillräcklig kunskaper och resurser för att hantera sitt uppdrag?
4. Används det material som finns, stöddokument mm för det systematiska arbetsmiljöarbetet?
5. Är stadens rehabiliteringsprocess känd och följs?
6. Finns introduktionsprogram för nyanställda där bl a arbetsmiljöinformation ges?
7. Rapporteras och hanteras anmälda incidenter, olyckor och allvarliga tillbud som anmäls i incidenthanteringssystemet i enlighet med processen?
8. Hur följs förelägganden, meddelanden och förbud från Arbetsmiljöverket upp?
9. Finns rutiner för hot och våld, kunskap om kris- och säkerhetsplan?
10. Har resultatet av medarbetarenkäten följts upp?
11. Har arbetsmiljömål tagits fram?
12. Hur har FHV använts i arbetsmiljöarbetet?

Dokumentera åtgärdsplaner för de punkter där svaren på ovanstående punkter är nej.

Hela dokumentet ska skickas till den samverkansgrupp som finns i nästa led i organisationen.



Till APT

1. Har medarbetarna kännedom om hur det systematiska arbetsmiljöarbetet går till avseende kartläggning, åtgärder och uppföljning?
2. Är stadens rehabiliteringsprocess känd?
3. Är policydokument som berör medarbetarna och instruktioner för säkerhetsarbete kända?
4. Har medarbetarenkätens resultat tagits upp på APT?
5. Har risker (psykiska, sociala, fysiska) kartlagts under året?
6. Har handlingsplaner tagits fram utifrån medarbetarenkät och/eller skyddsround/arbetsmiljökartläggning?
7. Följs handlingsplaner upp regelbundet på APT?



NM