

Protokoll från möte med FVG den 14 juni 2018

Tidpunkt

torsdagen den 14 juni 2018 kl. 09:00 – 11:50

Plats

Livdjursgatan 4, konferensrummet Maracanã

Närvarande

För arbetsgivaren

Jónína Gísladóttir, HR-chef, ordförande

Arja Lindholm, kommunikationschef

Kicki Wattjersson, avdelningschef Jobbtorg Stockholm

Bengt Jönsson, avdelningschef Vuxenutbildning Stockholm

Ulrika Klemets, ekonomichef

Karin Eriksson Bech, utvecklingschef

För arbetstagarna

Eva Castensson, Lärarförbundet

Niklas Bremler, huvudskyddsombud, Lärarnas Riksförbund

John Envall, Sveriges Skolledarförbund

Carl Korch, SACO

Jösta Claeson, huvudskyddsombud, Vision

Anna Gräslund, Lärarnas Riksförbund

Malin Appelqvist, Kommunal

Anmält förhinder/frånvarande

Amanda Broman Hernbäck, administrativ chef

Arjun Bakshi, förvaltningschef

Helen Saeidpour, SACO


Christian Holtinkoski, Vision

Karin Wrannvik, huvudskyddsombud, Ledarna

Sekreterare

Niklas Malmström, administratör, administrativa staben

Justerat den 15 juni 2018



Jónína Gísladóttir, ordförande

Arbetsmarknadsförvaltningen
Administrativa staben

Livdjursgatan 4
Box 10014
121 26 Stockholm-Globen
Växel 08-508 35 500
stockholm.se



Malin Appelqvist, justerare



Niklas Malmström, sekreterare

§ 1. Mötets öppnande

Ordförande Jónína Gísladóttir, HR-chef, förklarade mötet för öppnat.

§ 2. Val av sekreterare

Niklas Malmström valdes till sekreterare för mötet

§ 3. Val justerare och justeringsdag

Malin Appelqvist, Kommunal, valdes till justerare. Justeringsdag för protokollet är den 15 juni 2018.

§ 4. Föregående protokoll

Föregående protokoll gicks igenom och lades till handlingar.

§ 5. Godkännande av dagordning

Lärarnas Riksförbund: Önskade lägga till en punkt till dagordningen rörande Jobbtorg Stockholms tolkning av MBL §19 avseende utskick av ansökningshandlingar av de kandidater som är kallade till intervju. Punkten lades till under §9 Information från de fackliga organisationerna.

Information gällande två beviljade ESF-projekt läggs till under §7 information om verksamheten i förvaltningen.

Dagordningen godkändes sedan.

§ 6. Närvarande personalföreträdare vid nämndens sammanträde

Jösta Claeson, Vision, Malin Appelqvist, Kommunal och Carl Korch, SACO deltar vid arbetsmarknadsnämndens sammanträde den 19 juni 2018.

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

Samordnaren för feriejobb informerade förvaltningsgruppen gällande arbetet med årets feriearbete; hur det ser ut över staden och för förvaltningen. Arbetsmarknadsförvaltningen ansvarar för det samordnande uppdraget för feriejobben, i detta ingår bland annat att ta fram anvisningar för staden, feriejobbhandläggning och samverkan med andra fackförvaltningar och bolag inom staden. Cirka 9000 ungdomar kommer att anställas under sommaren 2018, vilket innebär att årsmålet för feriejobb kommer att vara uppnått redan under sommaren. Föregående år anställdes ca 8500 ungdomar. Processen är uppbyggd på så sätt att efter ansökningarna inkommit görs en prioritering utifrån målgrupper som individer med funktionsnedsättning som kräver anpassning, ungdomar som



prioriteras av sociala skäl, ungdomar som ingår i KAA, samt ungdomar som ska delta i språkstödsprojekt. Efter att prioriteringar gjorts så lottas platserna sedan ut. Lönerna är satta utifrån kollektivavtal. Upphandlat verksamhet från Misa för att stödja 20 ungdomar med funktionsnedsättningar som behöver extra stöd, första sommaren detta är på prov men stadsdelsförvaltningarna har varit positiva och platserna har gått åt snabbt.

Information från avdelningen Jobbtorg

Avdelningschef för Jobbtorg Stockholm informerade, det stora som pågår är detaljorganisationen för avdelningen, det kommer att hållas ett extra SVG den 20 juni där det slutliga förslaget presenteras.

Ett arbete gällande dokumentation i FLAI har genomförts, dokumentationen tar mycket tid för medarbetarna och det har därför gjorts en utredning för att förtydliga miniminivån för registrering i systemet. Resultatet kommer att gå ut till enhetschefer för vidare spridning inom organisationen

Information från avdelningen Vuxenutbildning

Avdelningschefen för Vuxenutbildning Stockholm informerade gällande nuläget för Astar AB, som är ett av de företag förvaltningen har avtal med gällande upphandlad sfi-verksamhet. Sedan tidigare har förvaltningen beslutat om ett intagsstopp, vite och rättelseanmaning gått ut till Astar; som ett resultat efter den stora utredning som genomförts efter att allvarliga brister uppdragats i verksamheten. Den 30 maj var sista svarsdag för Astar och det krävdes då att de redovisat hur de kommer att åtgärda bristerna samt ha implementerat dessa åtgärder.

Astar har inkommit med en redogörelse för hur arbetet med att åtgärda bristerna gått. Förvaltningen har sedan inkommen redogörelse gjort uppföljningar på verksamhetens två sfi-skolor, och där intervjuat lärare, elever och skolläda. I dagsläget är förvaltningens, i samråd med juridiska avdelningens, ställning att det inte finns grund till att häva avtalet. De brister som uppdragats har blivit åtgärdade och därmed hävs beslutet om intagsstopp och vite. Förvaltningen kommer fortsätta med uppföljningar av Astar:s verksamhet under sommaren och hösten, för att säkerställa att förändringarna håller över tid. I fall nya brister uppdragats eller att de åtgärder som gjorts inte håller över tid kan förvaltningen komma att häva avtalet omedelbart.



Lärarnas Riksförbund: Ställde frågan gällande att tvålärarsystem nu fungerar och att de lever upp till tillgången av datorer. Vidare undrade Lärarnas Riksförbund över den kopiering av kursmaterial som uppdragades under Kalla Faktas reportage, och huruvida detta var ett brott mot kopieringsavtalen.

Förvaltningens svar: Detta har uppmärksammats och det är av vikt att dessa avtal följs, men det går inte föra i bevis vilken mängd som har kopierats och om detta resulterat i ett brott mot avtalen.

Information ESF-projekt

Utvecklingschefen informerade gällande två ESF-projekt vars medel nu blivit beviljade. Det ena projektet är att förvaltningen ska tillhandahålla utbildning med inriktning mot äldre- och barnomsorgen. Projektet kommer även att innebära utbildningsmöjligheter till de som har en extratjänst. Det andra projektet som blivit beviljat är ett utbildningsprojekt för våra studiehandledare, detta kommer att gå i skarpt läge under 2019. Det handlar om att se över de ökade och nya kraven på Studie- och yrkesvägledarna. Arbetsförmedlingen arbetar nu mer mot att matchas till arbete genom studier, detta innebär nya uppdrag för våra studie- och yrkesvägledare. Projektet innebär fortbildning, metodutveckling och stöd inför det arbetet.

Sammantaget innebär det att förvaltningen nu driver fem stora ESF-projekt och är central samverkanspart i fyra projekt. Det finns även en förfrågan från stadsdelsförvaltningarna riktad mot kvinnor med försörjningsstöd under långa perioder. Förvaltningens projektportfölj är stor och detta har föranlett ett arbete med att ta fram tydliga riktlinjer för hur vi arbetar med projekt. Det har anställts en person inom ekonomistaben med inriktningen projektekonomi och en medarbetare inom utvecklings- och utredningsstaben som stödfunktion mot projekt.

Förvaltningen arbetar tillsammans med Arbetsförmedlingen för att hitta gränserna mellan de uppdrag AF fått gällande studier och vart kommunens vuxenutbildning kommer in i bilden.

Lärarnas Riksförbund: Vilka studie- och yrkesvägledare kommer projektet att riktas mot? Och när inleds det?

Förvaltningens svar: Gäller samtliga studie- och yrkesvägledare inom förvaltningen och projektet startar i början av 2019.

Lärarnas Riksförbund: Det är positivt med en satsning på studie- och yrkesvägledarna, men det är av vikt att förvaltningen tar hänsyn



till de vägledare som arbetar inom Jobbtorg Stockholm då de redan har en stor arbetsbelastning på grund av införandet av *Supported Employment*; det behöver vara en rimlig belastning.

Förvaltningens svar: Detta är tänkt som en långsiktig kompetenshöjning och metodutveckling. Det kommer inte förväntas att man avsätter mycket tid varje vecka utan istället har återkommande utbildningstillfällen över lång tid.

§8. Information gällande samverkansområdet

Information från beredningsgrupp gällande samverkansorganisation

HR-Chefen informerade från beredningsgruppens diskussioner gällande samverkansorganisationen. Mötesanteckningar, med principer som gruppen ansett vara viktiga, som var utskickade inför mötet gick igenom. Det finns många principer som gruppen varit eniga kring och en del där det funnits meningsskiljaktigheter. Framför allt skiljer sig synen åt gällande huruvida samverkan främst bör ske i lokala forum (enhet) eller i övergripande forum (ex verksamhetsområde. Det kan finnas behov av att samverkan ser olika ut i olika delar av verksamheten.. För att komma vidare finns det främst två frågor som behöver utredas vidare. Det gäller facklig tid, där principerna behöver vara likvärdiga för fackliga ombud och chefernas/rektorens syn på /behov av samverkan.

Ny mötestid för beredningsgruppen kommer att bokas in i augusti.

Lärarnas Riksförbund: Speciell situation när campus inrättas då det blir skolor i en skola, det kommer finnas ett starkt behov för varje skola att ha SVG men även ett övergripande för campus. Det är viktigt att det inte blir för många ärenden och vill därför föreslå att ett SVG för campus hålls som sedan direkt följs av SVG för skolorna separat.

Förvaltningens svar: Det finns ett behov av att stämma av rektorens syn/behov av samverkan, men även få en lagom nivå med möten utifrån arbetsbelastning. Lärarnas Riksförbund ombuds skicka in tankarna till beredningsgruppen så lyfts frågan där.

SACO: APT-minnesanteckningar, uppmärksammat att många frågor som lyfts inte blir besvarade under sittande möte som skulle kunna lösas lokalt på Jobbtorgen. Det kan framstå som att dessa förblir olösta, hur bör dessa frågeställningar behandlas? Är det fackligas ansvar att följa upp och lyfta det till nästa nivå? Det är mycket frågor som ligger obesvarade.

NM NA

Förvaltningens svar: Frågor ska behandlas rätt forum, en mängd frågor ligger inom ramen för enhetschefens delegation och det är viktigt att dessa hanteras på den nivån. Det är chefens ansvar att föra vidare frågorna upp i leden om det finns behov för det. Det ligger på förvaltningens ansvar, hur de fackliga representanterna hanterar frågorna överlåter förvaltningen till dem.

Information om samarbetsytan för samverkan

I augusti kommer den nya samarbetsytan för samverkan att tas i bruk. Den kommer att användas för FVG samt svg på avdelnings- och verksamhetsområdesnivå. Behörigheter kommer att delas ut till de som representerar i respektive samverkansorgan. Alla kommer alltså inte att få tillgång till allt. Under augusti och september kommer både samarbetsytan och mail-/outlook-utskick att användas. Under dessa månader tas eventuella problem eller synpunkter in så att det kan korrigeras innan vi slutar med mailutskicken. Samarbetsytans första sida är öppen för alla medarbetare i Stockholms stad. Där hittar man bland annat en möteskalender och förteckning över fackligt förtroendevalda. Där finns också offentliga protokoll (de som justerats).

Med anledning av GDPR kommer en del förändringar att ske avseende publicering av information gällande fackligt förtroendevalda samt protokoll och minnesanteckningar. Detta görs för att följa rådande lagstiftning gällande hantering av personuppgifter. Alla protokoll fram till och med 1 januari 2018 kommer att tas bort från intranätet och samarbetsytorna. Dessa protokoll finns därefter tillgängliga och kan efterfrågas hos respektive stab/avdelning/verksamhetsområde/enhet. Alla minnesanteckningar från APT kommer att tas bort från samarbetsytan efter att de har hanterats vid ett svg-möte. Dessa minnesanteckningar finns tillgängliga och kan efterfrågas hos respektive enhet. Förteckningen över fackligt förtroendevalda kommer att kräva samtycken från respektive person för att förteckningen ska finnas tillgänglig för alla. Samtycket fylls i och skickas in samtidigt som blanketten gällande anmälan av fackligt ombud.

Lärarnas Riksförbund: Även ersättare för samverkansgrupperna behöver få tillgång till samarbetsytan för att kunna täcka upp vid behov. Lärarnas Riksförbund påpekade även att det gått en tid sedan de fackliga fick en genomgång av samarbetsytan och att den kunskapen skulle behöva fräschas upp inför att det går live.



SACO: Den samarbetsyta som Jobbtorg använder sig av hade inför senaste SVG-mötet tekniska bekymmer, och materialet kunde därför inte nås av flertalet.

Förvaltningens svar: I dagsläget får ersättarna inte utskick utan det ligger på ordinarie att föra vidare information, ifall den personen inte har möjlighet att delta. Förvaltningen tar dock med sig frågan för att se över att det finns ett bra sätt för överföringen av informationen till en ersättare då samarbetsytan börjar användas. Det kommer att hållas en dragning i augusti för att åter visa hur samarbetsytan fungerar.

Gällande Jobbtorgens samarbetsyta är det inte den som är den nya, det har inte uppmärksammats några sådana bekymmer på den nya.

Vision: gällande de blanketter som finns för anmälandet av fackligtombud/skyddsombud är det viktigt att notera att det finns två olika blanketter. Vision vill även påpeka att det i processen för utnämmandet av nytt skyddsombud kan ta tid för styrelsen att godkänna, och det har i förekommande fall varit så att chefen på enheten sedan inte har blivit uppdaterad att nytt skyddsombud finns för enheten.

Förvaltningens svar: Förvaltningen tar med sig synpunkten och ser över hur information om nya skyddsombud förmedlas till ansvarig chef.

SACO: Om det lyfts en fråga på ett APT och det inte förs vidare, vem kommer att ta del av äldre APT-minnesanteckning om de sedan tas bort efter SVG-mötet? Vems ansvar är det i slutändan?

Förvaltningens svar: Det är chefen och medarbetarnas ansvar att frågor som inte kunnat avslutas tas upp vid nästa APT, eller löses på annat sätt.

§9. Information från de fackliga organisationerna

Inskickad fråga från Lärarnas Riksförbund - Jobbtorg Stockholms tolkning av MBL §19 avseende utskick av ansökningshandlingar av de kandidater som är kallade till intervju.

Lärarnas Riksförbund: För ett och ett halvt år sedan tog arbetsgivaren fram ett dokument gällande processen vid chefsrekrytering, detta dokument är något som LR inte var eniga med. I detta dokument framgick rutinen med utskick av ansökningshandlingar för de personer som är utvalda till intervju. Lärarnas Riksförbund uppfattade då att dessa handlingar skickas ut när det är färdigställt vilka som blivit kallade till intervju. Detta har för det mesta fungerat väl, men det uppstod en situation med



försening och handlingarna inte har gått ut till de fackliga. Vid påminnelse om dokumentet återkopplade HR-staben att dessa skickas ut i samband med kallelse till MBL-förhandling. Lärarnas Riksförbund anser inte att det är rimligt för arbetsgivaren att hålla på information som finns tillgänglig till 7 dagar innan förhandling och agera enligt MBL §19.

Förvaltningens svar: I rådande riktlinje/rutin finns inte specificerat exakt i vilket skede ansökningshandlingar bör skickas ut. Enligt rutinen ska den preliminära tidplanen, som alltid fastställs tillsammans med HR-service inför att rekryteringen startas upp, delges facken. Handlingarna skickas sedan ut i samband med förhandlingsframställan till MBL-förhandlingen, vilket sker 7 dagar innan förhandling. Förvaltningens bedömning är att det är en rimlig tidsaspekt. Förvaltningen delar inte uppfattningen att hanteringsordningen skulle strida mot informationsskyldighet enligt MBL §19. Det måste vara en rimlig arbetsordning.

Lärarnas Riksförbund: Det handlar inte om en daglig överlämning av information, men grundfrågan blir hur länge arbetsgivaren kan hålla inne information och säga nej när informationen efterfrågas. Processen baseras i MBL för att facken ska kunna få inflytande i rekryteringsprocessen, det blir inget reellt inflytande när slutkandidaten är utvald vid den tid då facken får informationen.

Förvaltningens svar: Förvaltningens ståndpunkt är att facken får inflytande i processen enligt gällande rutin, där fokus läggs på delaktighet i samband med att kravprofil tas fram. Det är ofta korta ledtider och sju dagar anses som en rimlig tidsrymd att ta del av underlaget inför förhandling.

Sveriges skolledarförbund: Har förvaltningen gjort en jämförelse med utbildningsförvaltningen, finns det avgörande skillnader där emellan?

Förvaltningens svar: Ja en jämförelse har gjorts och det har även redogjorts för i samband med att rutinen togs fram. Staden har lämnat till förvaltningar att ha egna rutiner, därmed kan det se olika ut på olika förvaltningar.

Sveriges skolledarförbund: Är det rimligt att det ser olika ut mellan förvaltningarna vid t.ex. rekrytering av en rektor? När förvaltningen bildades skulle det vara samma villkor, kompetensutveckling, löneutveckling et cetera. Vi förlorar på det här och det blir ingen bra stämning när det inte finns ett reellt inflytande.

Förvaltningens svar: Noterar att det finns olika uppfattningar i frågan, men vidhåller att det arbetssätt som tagits fram fortsatt gäller.



Lärarnas Riksförbund – information från fackliga

organisationer: Positiva till campus, i men ute i verksamheterna finns en oro, vilket är naturligt.

Det finns ett förslag som LR har lyft fram ett förslag gällande en ombyggnation av ett personalrum på campus, som skulle bidra positivt. Budgeten är ansträngd för campus vilket är ett hinder. Från förra FVG-protokollet framgår att det finns ett överskott på 3 miljoner kronor. Lärarnas Riksförbund anser att det vore på sin plats att få in mer pengar i budgeten för campus så att projektet kan genomföras. Det är få tillfällen på året som ombyggnation kan genomföras i skolvärlden, önskar att förvaltningen visar god vilja och utreder möjligheter och kostnader för detta.

Förvaltningens svar: Förvaltningen får återkomma i frågan.

Dialog

§10. Aktuellt dialogämne

Jämix- kort genomgång och dialog kring fortsatt arbetssätt
HR-staben presenterade resultaten från Jämix-undersökningen för förvaltningsgruppen. Jämix-rapporten innehåller index som Nyckeltalsinstitutet tar fram årligen som indikerar hur jämställd en organisation är. Det är ca 250 företag som omfattas av mätningen. Nyckeltalen: yrken, ledning, karriärmöjligheter, ersättning, ohälsa, föräldraskap, arbetstid, trygghet, aktivt arbete. Förvaltningens totala poäng i år blev 109 poäng, vilket är en minskning jämfört med föregående år då förvaltningens hade 124 poäng.

Det är främst inom nyckeltalen förlångtidssjukfrånvaro och för jämställda yrkesgrupper som resultaten ligger lågt.

De områden som förvaltningen skulle vilja fokusera på är lyfta arbetsförhållanden, långtidssjukfrånvaro, löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran (yrkesgrupper), utbildning och övrig kompetensutveckling, samt att kunna förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Arbeten som nu pågår utifrån detta: Arbeta med insatser för att sänka sjukfrånvaron, kartläggning av sjukskrivna längre än 30 dagar, KBR-utbildning till samtliga chefer, Webbinarium i att skriva bra platsannonser, Employer branding. Brygga roller i verktyget Koll utifrån de kompetenser som behövs.

Lärarnas Riksförbund: Stapeldiagrammen som presenteras blir missvisande då de startar från 70 och inte 0. Vidare så behöver man



uppmärksamma kartläggning av sjukskrivna, den statistik som visas kan bero på en snedfördelning i kön per yrkesgrupp, snarare än att det är fler av ett kön som är sjukskrivna.

Frågan kommer att tas upp igen på kommande möten.

Reviderade riktlinjer gällande kränkande särbehandling

HR-staben presenterade förslag till reviderade riktlinjer gällande kränkande särbehandling. Policy och anmälningsblankett var utskickade inför mötet och förändringarna gick igenom.

Kommunal: Det är bra med förtydligande samtal, men dessa tillhandahålls även från företagshälsovården Feelgood.

Kommunal önskar att avsnitten vad gäller vad medarbetaren ska göra och arbetsgivaren ska göra, under rubriken ”upplysning vid kränkande...”, skiftar plats.

Förvaltningens svar: Det stämmer att Feelgood erbjuder den tjänsten, men kompetensen finns även hos HR-staben. Viktigt att kunna ha informerande samtal med medarbetaren, så att individen vet hur processen går till, inte för att avskräcka utan för att förbereda.

Läraryrket: Om en medarbetare känner sig kränkt på arbetsplatsen, kan det vara svårt att lyfta detta med chef/HR

Förvaltningens svar: Chefen har ansvar för arbetsmiljön, medarbetaren får göra en bedömning, men det måste finnas en dialog med chefen runt sin arbetsmiljö.

Lärarnas Riksförbund: Ställde frågan vilken roll systemet KIA får, det omnämns inte i dokumentet. Påpekade även att det under rubriken ”vad medarbetare ska göra” finns en kronologi där det först kommer att medarbetaren bör konfrontera den som kränker, och som andra steg kontakta sin chef. Detta bör formuleras om.

Förvaltningens svar: KIA ska inte användas för detta ändamål, det är PAS hållning att det hanteras i särskild ordning då det är fråga om känsliga uppgifter. Gällande kronologin så kan en omformulering behövas, förvaltningen tar med sig synpunkten i arbetet.

Vision: På förekommen anledning vet man att det finns semantik i dessa frågor, det kan bli fel om uttryck som ”upplevelse av kränkning” används, man bör istället formulera att ”medarbetaren har blivit kränkt”. Genom att tänka igenom formuleringen nu, så undviker man att fokus går ifrån kärnfrågan när det väl gäller.

Förvaltningens svar: Enligt arbetsmiljölagen ska utredningar ha

NMA

fokus på åtgärder för att kränkningar inte ska ske. Semantiken är viktig och också att den som anmäler förstår hur arbetsgången är. Kommer att ta med synpunkten i arbetet.

SACO: Det finns en bild bland de som arbetar inom kommunal förvaltningen att kränkande behandling inte förekommer i det offentliga, man har hört om det och anser det bra att det finns en policy, men man tror inte att det gäller oss. Det vore därför bra om det kunde tas fram avidentifierade exempel eller liknande för att belysa att detta är en verklighet även här.

Förvaltningens svar: I arbetet med att jobba förebyggande mot diskriminering finns det material att tillgå för att kunna ha dialog kring dessa frågor. Det är viktigt att arbeta med att medvetandegöra och uppmärksamma frågan.

Respektive facklig organisation ombads att skicka in eventuella synpunkter till HR-chefen senast torsdag den 21 juni.

Ärendehantering

§11. Nämndärenden

SACO: Påpekade att det varit undermåligt med tid då resten av mötet varit så omfattande och det skickas ut ett komplext material på 300 sidor inför nämnden. När de frågorna sedan ska diskuteras är det 15 minuter kvar av mötet för att diskutera frågorna. Ber förvaltningen att se över tidsplaneringen när de lägger upp dagordningen i framtiden.

Förvaltningens svar: Förvaltningen var enig i synpunkten, detta hör inte till vanligheten, men det blev olyckligt nog så den här gången.

Yttrande över Stadsrevisionens årsrapport och revisionsberättelse för arbetsmarknadsnämnden 2017

AMN 2018-0110-1.6

Utvecklingschefen föredrog ärendet.

Lärarnas Riksförbund: Kritik från revisionen gällande dokumentationen av rehabiliteringsprocessen, kan det vara så illa att det i vissa fall inte genomförts en ordentlig rehabiliteringsutredning?

Förvaltningens svar: Utbildning i rehabiliteringsprocessen för chefer är en del av ett pågående utvecklingsarbete. En utbildning är planerad att hållas i år. En översyn görs också av arbetssätt kopplade till rehabilitering



Yttrande över remiss av Fossilbränslefri organisation 2030
AMN 2018-0190-1.6

Utvecklingschefen föredrog ärendet.

SACO: frågeställningar och synpunkter biläggs protokollet.

Förvaltningens svar: Kommer att återkomma med svar.

Svar på skrivelse om antalet styrdokument
AMN 2018-0158-1.6

Utvecklingschefen föredrog ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Resepolicy för arbetsmarknadsnämnden
AMN 2018-0210-1.1.3

Utvecklingschefen föredrog ärendet.

SACO: frågeställningar och synpunkter biläggs protokollet.

Förvaltningens svar: Kommer att återkomma med svar.

Underlag ny upphandling vuxenutbildning 2018
AMN 2018-0166-1.1.3

Utvecklingschefen föredrog ärendet.

SACO: frågeställningar och synpunkter biläggs protokollet.

Förvaltningens svar: Kommer att återkomma med svar.

Lärarnas Riksförbund: Ställde frågan om förvaltningen förespråkar att man finner en upphandlingsmodell som inte går enligt LOU, då denna beskrivs i ärendet.

Förvaltningens svar: I detta ärende förespråkas inget av alternativen, syftet är att synliggöra alternativen som finns tillgängliga. Däremot framkom detta från den statliga utredningen med namnet "Entreprenad, fjärrundervisning och distansundervisning" sitt slutbetänkande (SOU2017:44).

Utredningen gör bedömningen att tjänster som avser utbildning är så kallade NESGIS, dvs. icke ekonomiska tjänster av allmänt intresse och därför inte omfattas av EU:s upphandlingsdirektiv och därmed inte heller av den nationella lagstiftningen som har ratificerat EU-direktivet genom beslut om ny LOU.

Lärarnas Riksförbund: I förslag till riktlinjer för kommande upphandling av kommunal vuxenutbildning" skriver förvaltningen: "En fördel med auktorisation är att ett långsiktigt samarbete kan inledas mellan beställare och leverantör eftersom avtalen gäller tills vidare. Det betyder att en utbildningsanordnare kan satsa på lokaler och utrustning samt större utvecklingsprojekt."

MM MA

Lärarnas Riksförbund anser att resultatet av auktorisation istället kan bli kortsiktighet eftersom en auktoriserad leverantör med kort varsel kan upphöra med en verksamhet om de upptäcker att lönsamhet inte kan uppnås.

Förvaltningens svar: Det går att få till långa samarbeten genom användandet av auktorisation.

Redovisning av översyn av Jobbtorg Stockholms uppdrag och målgrupper

AMN 2017-0081-01.05

Utvecklingschefen föredrog ärendet.

SACO: frågeställningar och synpunkter biläggs protokollet.

Förvaltningens svar: Kommer att återkomma med svar.

Beslut om förändringar i delegationsordning för arbetsmarknadsförvaltningen

AMN 2015-00012.01.01

Utvecklingschefen föredrog ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Integritetspolicy för arbetsmarknadsnämnden

AMN 2018-0209-1.1.3

-

Arbetsmarknadsrapport för 2017

AMN 2018-0225-1.3

Utvecklingschefen föredrog ärendet.

SACO: Påpekade gällande "Prolog", som nämns, får man i texten intryck av att det gäller stadens samtliga Jobbtorg, men vid kontakt med chefen visade det sig att detta är ett mindre projekt som fokuserar på södra sidan av staden och vid Globen-området.

Förvaltningens svar: Detta är ett av samordningsförbundets projekt.

SACO: Övriga frågeställningar och synpunkter biläggs protokollet.

Förvaltningens svar: Kommer att återkomma med svar.

Anmälan enligt Lex Sarah i egen regi inom Jobbtorg Stockholm

AMN 2018-0169-1.3

Utvecklingschefen föredrog ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Månadsrapport maj 2018



AMN 2017-0297-01.02

Ärendet utsändes senare och förvaltningsgruppen har inte kunnat läsa det, **ekonomichefen föredrog ärendet.**

Förvaltningen prognosticerar ett överskott på ca 5miljoner; Jobbtorg Stockholms överskott ligger stabilt sedan tertialrapport 1, men inom Vuxenutbildning Stockholm fortsätter överskottet att öka. Det är främst på grund av att den upphandlade utbildningen kostar mindre än vad som budgeterats för.

Lärarnas Riksförbund: Det är olyckligt att månadsrapporten inte kan utsändas i tid.

Förvaltningens svar: Förvaltningen tar med sig synpunkten för att se om det går att förbättra detta.

§13. Balanslista

Följande punkter läggs till balanslistan:

- Förslag till rutiner och arbetssätt gällande uppföljningsområden inom skyddskommittéfrågor.

§14. Nästa möte

Nästa möte äger rum den 23 augusti 2018, kl. 09:00 i lokal Maracanã

§15. Mötet avslutades

Ordförande ber om ursäkt för att mötet gått över utsatt tid och önskade alla en riktigt trevlig sommar.

Frågor till FVG den 14 juni 2018

Synpunkter, till FVG från Saco.

§3 Yttrande över remiss av Fossilbränslefri organisation 2030

Remiss från kommunstyrelsen, Dnr: KS 2018/000015

Arbetsmarknadsförvaltningens förslag till beslut

1. Arbetsmarknadsnämnden beslutar att hänvisa till förvaltningens tjänsteutlåtande som sitt svar på remissen.

Arjun Bakshi Ulrika Klemets
Arbetsmarknadsdirektör Ekonomichef

”Tjänsteresor

Arbetsmarknadsnämnden gör ett arbete med att revidera sin resepolicy. Stort fokus läggs på att skapa tydlighet gällande prioriteringsordningen vid val av transportmedel som i sin tur innebär att minsta miljöpåverkan eftersträvas. Användandet av egenfordon i tjänst är dock fortsatt tillåtet i nuläget. För att målet om en fossilbränslefri organisation ska kunna uppnås krävs det att krav på exkludering av fossilbränsle drivna egna fordon ställs i policyn, alternativt att användandet av egna fordon upphör helt. ”

Vad anser nämnden, undrar SACO?

§9 Riktlinjer för resor i tjänsten

Hur säkerställer förvaltningen att:

4.1.1 Val av transportmedel vid lokala resor

Vid lokala resor ska förvaltningens medarbetare alltid välja att i första hand gå, cykla eller resa kollektiv. Vid lokala resor med står arbetsgivaren för kostnader förknippade med resa från tjänsteställe till angiven plats.

Denna prioriteringsordning ska efterföljas vid lokala resor:

Gå eller cykla vid kortare resor. Cykelhjälm ska alltid användas vid cykelresor.

Vem tillhandhåller hjälmen, är det AG eller medarbetaren?

Alla medarbetare ska ha kunskap om hur var och en genom sitt handlande i olika situationer kan bidra till en säkrare och mer miljöanpassad trafik?

När får vi utbildning, undrar SACO?

Taxi skall endast användas i undantagsfall och om taxiresa genomförs ska detta ske med **miljöbilstaxi** utifrån Stockholms stad avtal om taxiresor i tjänst.

Info till medarbetare, efterfrågas från SACO..

”Bil för lokala resor ska som huvudregel ej användas när andra färdmedel finns tillgängliga. Om bil ska användas vid lokal resa ska särskilda skäl finnas och **beslut fattas av närmaste chef.** ”

”3. *Privatbil* används i sista hand när alla andra alternativ har uttömts, och får endast förekomma i undantagsfall. Användning av privat bil vid lokala resor beslutas av chef och ersättning utgår endast vid särskilt beslut av chef. Privatbilen ska vara **miljövänlig** och **säker**.

Mindre avsteg kan t ex vara **undantag för dubbdäck**. OBS: **Beslut ska motiveras.**"

"Egen bil bör undvikas helt i samband med resor som inkluderar elev/aspirant. Om det visar sig praktiskt omöjligt att genomföra en resa med annat färdmedel än egen bil, ska **brandsläckare** alltid finnas i bilen." **Vem tillhandahåller brandsläckaren?**

Den medarbetare som genom sitt sätt att köra eller parkera ådrar sig böter betalar dem också själv. **Informationsärende?**

Ställ krav vid upphandling av lokal. Gröna Hyresavtal.
Viktigt att känna till vid hyresavtal, inom nämndens ansvarsområde.
Vem informerar?

"5.1 Försäkringar för deltagare i förvaltningens verksamheter

För deltagare i förvaltningens verksamhet som råkar ut för t.ex. ett olycksfall under en resa gäller stadens Reseförsäkring för elever och andra omsorgstagare. Försäkringen ger ett bra skydd för elever/aspiranter vid resor i nämndens regi och gäller från det den försäkrade lämnar bostaden eller verksamhetsstället och upphör i och med återkomsten till någon av dessa platser. Mer information om försäkringen samt produktblad finns att hämta på: www.sterikforsakring.stockholm.se"

OBS Länken fungerar inte:

§10 Förslag till riktlinjer för kommande upphandling av kommunal vuxenutbildning (Komvux) Arbetsmarknadsförvaltningens förslag till beslut

1. Arbetsmarknadsnämnden beslutar godkänna att förvaltningen arbetar med kommande upphandling utifrån riktlinjerna i detta tjänsteutlåtande

Arjun Bakshi

arbetsmarknadsdirektör avdelningschef

Bengt Jönsson

Vuxenutbildning Stockholm

"Ökade resurser De här föreslagna anpassningarna ställer krav på resurser. Lärartätheten måste vara större och det måste finnas tillgång till modersmåls lärare/modersmålsstödjare på flera språk, **speciallärare**, kuratorskompetens, coacher och/eller studie- och yrkesvägledare. Antalet lärarledda timmar måste vara fler än i gängse kurser"
Tjänsteutlåtande, AMN 2018-0166-1.1.3, Sida 11 (23)

SACO stödjer förvaltningens förslag.

1. "Handläggare Till

Linda Truvered

Telefon: 08-50835804

Arbetsmarknadsnämnden

den 19 juni 2018"

"Ärende 11

Redovisning av översyn av Jobbtorg Stockholms uppdrag och målgrupper Arbetsmarknadsförvaltningens förslag till beslut

1. Arbetsmarknadsnämnden beslutar att godkänna förvaltningens redovisning av uppdraget med de förslag och slutsatser som presenteras i tjänsteutlåtandet

Den bilagda rapporten är arbetsmarknadsförvaltningens svar på uppdraget."

Tjänsteutlåtande, Dnr AMN 2017-0081-01.05, Sida 11 (14)

" *Förvaltningens förslag*

1. När det gäller möjligheten att förbättra förutsättningarna för socialpsykiatrins målgrupp att komma ut i arbete på öppna arbetsmarknaden och ta del av arbetslivsrehabiliterande insatser som IPS föreslår förvaltningen följande:

Förvaltningen ska se över formen för verksamheten Alfa

Förvaltningen ska undersöka möjligheten att utveckla insatser för målgruppen inom ramen för FINSAM utifrån att målgruppen har behov av ett samordnat stöd från psykiatrin, Försäkringskassan och kommunen.

Förvaltningen föreslår att staden ser över ställda krav i nuvarande upphandling av sysselsättningsinsatser i förhållande till målgruppens behov och utifrån socialstyrelsens rekommendation att erbjuda målgruppen IPS.

Utdrag hämtat från enhetens Risk och konsekvensanalys:

"Enhet: ALFA, Ingångsanställningar, Datum: 2018 06 05

Nya organisationsförslaget 2018

Händelse

Alfas arbetssätt och målgrupp, metod mm kan förändras i och med ny chef och organisation

Sannolikhet att det händer

Hög

Konsekvenser om det händer

Hög

Vilka blir konsekvenserna?

Stora konsekvenser för verksamhet och de deltagare vi arbetar med, lägre resultat, exkludering av deltagare, beror helt på hur ev. nytt uppdrag blir

Vad ska vi göra?

Vem är ansvarig?

Chefer

När ska det vara klart?

"

Fråga gäller tjänsteutlåtande " Dnr AMN 2017-0081-01.05, Sida 11", Alfas verksamhet i juni 2018 eller referera utlåtande till Alfas verksamhet under 2017? Det är oklart för SACO?

” Här är ett utdrag från ärendet.” Jobbtorg Stockholms uppdrag gällande Arbetsförmågeprövningar, från Tjänsteutlåtande Dnr AMN 2017-0081-01.05, Sida 6 (14)”

”Den form av arbetsförmågeprövning som Jobbtorg istället kommer att erbjuda kommer att ske genom prövning på flera arbetsplatser med stöd utifrån metoden Supported Employment och/ eller genom arbetsträning internt eller externt. Stöd i form av instrument för bedömningar av arbetsförmåga

(1 Exempel på instrument för bedömning av arbetsförmåga är, AWP- Assessment of work performance, , DOA- Dialog om arbetsförmåga och WRI-worker role interview) kan kopplas till både arbetsplaceringar med SE-stöd och arbetsträning.”

SACO:s fråga rör de arbetskonsultenter som arbetar vid Jobbstart idag och som är utbildade arbetsterapeuter. Efter att ha samtalat med Linda Truvered, blev det klarlagt att de är de förvaltningen avser när man ska koppla in en extra resurs i ärendet för att få en rapport med något av instrumenten för bedömning av arbetsförmåga. SACO vill väcka frågan om att det kan bli en mycket hög arbetsbelastning, för de få personerna som har **licens för att arbeta med instrumenten?**

Enligt Linda var det inte förvaltningens avsikt att låta några andra få en sådan licensiering. Vid möte idag svarade avdelningschefen att de inte var så att de skulle användas i någon större omfattning.

Det gör att jag undrar vad som då avses i texten med meningen: ”Den form av arbetsförmågeprövning som Jobbtorg istället kommer att erbjuda kommer att ske genom prövning på *flera* arbetsplatser med stöd utifrån metoden Supported Employment och/eller genom arbetsträning internt eller externt.”

Jag har markerat *flera* för att markera anledningen till att SACO lyfter frågan. Om det inte gäller vid flera arbetsplatser, varför står det så i texten? Är det flera arbetsplatser per aspirant eller är det per Jobbtorg, vad avses?

§14: Arbetsmarknadsrapport för 2017, sid 21 (58)

SACO efterfrågar en lika tydlig prioriteringsordning vid val av ”Stadens prioriterade målgrupper” som i sin tur innebär att en god arbetsmiljö eftersträvas?

Det behövs eftersom arbetstiden är konstant medan ”... nämndens målgrupper inom ... Jobbtorg Stockholm ... förändras och målgruppernas behov blir större och alltmer komplexa.”

9. Samverkan

Samverkan är en grundförutsättning för att arbetsmarknadsnämnden ska kunna uppfylla sitt uppdrag.

En lokal överenskommelse med **arbetsförmedlingen** om fördjupad samverkan kring nyanländas etablering utifrån den modell som är framtagen av DUA, Delegationen för unga och nyanlända till arbete, som gäller för åren 2018- 2020.

Syftet är att genom fördjupad **samverkan** förkorta etableringstiden för nyanlända på

arbetsmarknaden. Överenskommelsen innebär för stadens del ett utökad behov av att kunna tillhandahålla studie- och yrkesvägledning för nyanlända i ett tidigt skede av deras etablering

I samverkan med **arbetsförmedlingen** fördjupa samverkan med **arbetsgivare** inom de yrkesspår och kombinationsutbildningar som nämnder erbjuder till nyanlända för att öka förutsättningarna för att yrkesspårerna ska leda direkt till arbete.

I samverkan med **stadsdelsnämnderna** och **arbetsförmedlingen** erbjuda ett fördjupat stöd för nyanlända med kompletterande försörjningsstöd för att påskynda deras etablering. Stadens insatser ska inte ersätta arbetsförmedlingens insatser inom etableringen utan erbjuda ett kompletterande stöd inom ramen för samverkan med arbetsförmedlingen.

I samverkan med **vissa stadsdelar** har även en inventering gjorts av nyanlända som uppstår kompletterande försörjningsstöd för att även för denna grupp erbjuda ett utökad stöd att komma ut på arbetsmarknaden. Denna typ av insatser kommer på försök att erbjudas under 2018 men kan inte erbjudas fullskaligt för alla som skulle kunna vara aktuella för insatsen.

Vilka stadsdelar avses?

I samverkan med **stadsdelsnämnderna** erbjuda ett fördjupat stöd för boende på stadens tillfälliga boende för kommunanvisade i syfte att påskynda deras etablering och integrering i samhället.

Utöka andelen Stockholmsjobb/Extratjänster inom staden som erbjuds till nyanlända - så kallade Etableringsjobb. Detta förutsätter förstärkning av den språkstödande verksamhet som nämnden tillhandahåller för att stödja såväl nyanlända som de arbetsplatser som erbjuder Etableringsjobb.

Som en följd av ovanstående beskrivning samt det utökade uppsökande arbetet ser arbetsmarknadsnämnden en ökning av unga som tillhör en eller flera av de mer utsatta målgrupperna och av unga med någon typ av psykosocial problematik bland Jobbtorgs aspiranter. För dessa unga är det av stor vikt att erbjuda ett individuellt utarbetat stöd mot arbete eller studier som tar hänsyn till hela deras livssituation och som innefattar långt gående **samverkan med andra aktörer i staden**, samt med **landsting** och **arbetsförmedlingen**

Behovet av **samverkan med andra myndigheter** och **samordningsförbundet** är stort dels utifrån att många har behov av insatser från flera myndigheter men också för att dessa grupper riskerar att falla mellan stolarna och inte få det stöd de behöver.

Samordningsförbundet i Stockholms stad har inlett ett utredningsarbete och kommer under året att ta fram en **Stockholmsmodell** som tydliggör olika aktörers ansvar i den arbetslivsinriktade rehabiliteringen av sjukskrivna utan sjukpenninggrundande inkomst.

I avvaktan på utredning kommer Jobbtorg Stockholm att erbjuda ett mindre antal platser för målgruppen på respektive **lokalt Jobbtorg** eftersom behovet på stadsdelsförvaltningarna är stort och erbjuda arbetsrehabiliterande insatser utifrån ordinarie utbud.

Vilka Jobbtorg avses och hur många är ett mindre antal platser?

Beroende av vilket ansvar utredningen kommer föreslå ska ligga på Jobbtorg Stockholm i den arbetslivsrehabiliterande processen för målgruppen kan detta komma att innebära en utökning av uppdrag och behov av resurser.

Utgångspunkten för Jobbtorg Stockholms arbete är att många fler kan delta i arbetslivet utifrån sina förutsättningar om de erbjuds rätt stöd. Utifrån det behöver jobbtorgen fortsätta att utveckla arbetssätt och **samverkan med arbetsgivare**.

Det kräver en mycket nära **samverkan** och tydlig ansvarsfördelning mellan Jobbtorg och stadsdelsförvaltningarna och strukturerad samverkan med andra myndigheter som **arbetsförmedlingen** och **försäkringskassan**.

5. Stockholmsjobb för olika målgrupper

I stort sett samtliga anställningar bedrivs i **samverkan** med arbetsförmedlingen och berättigar till olika former av statligt anställningsstöd.

Saco önskar få information om hur chefssamverkan bedrivs på respektive Jobbtorg för att få en samlad bild av om våra medlemmars upplevt hög arbetsbelastning med tanke på de många och olika samverkansformerna som vi ska utföra.

Hälsningar

Vice. Ordförande Carl Korch, för SACO vid arbetsmarknadsförvaltningen.