

Ansökningar KUS, Arbetsmarknadsförvaltningen

Prio	Kompetensutvecklingsinsats	Äskad summa	Målgrupp
1	Andraspråksinläring – teorier om, metoder och verktyg för språkutvecklande undervisning	4 600 000 kr	Ca 140 lärare, skolläda-re, SYV
2	Grundläggande litteracitet / alfabetisering för vuxna	600 000 kr	Ca 25 sfi-lärare studieväg 1 och 2
3	Ungdomar och vuxna med neuropsykiatriska och eller andra funktionsnedsättningar: att förstå, bemöta och samarbete.	236 000 kr	30 medarbetare: Coach-er, Arbetsterapeuter
4	Stadens HBTQ certifiering	315 000 kr	7 utb (för 25 medarbetare i varje). Alla befattningar
5	Evidensbaserad Psykiatri, 7,5 Hp, Karolinska institutet	236 000kr	30 medarbetare: Coach-er, Arbetsterapeuter
6	Supported Employment	490 000 kr	150 medarbetare: Matchare, Jobbcoach-er, Arbetskonsulenter, studie och yrkesvägledare.
7	Ledarskap – samverkan och SAM	150 000kr	Ca 100 chefer inkl. skyddsombud och fackliga ombud
8	Stadens HBTQ certifiering	630 000kr	7 utb (för 25 pers varje) 2018 7 utb (för 25 pers varje) 2019
Totalt		7 257 000	

Fylls i av stadsledningskontoret:

Ankomstdatum:

Diarienummer: 210-1196/2016

Ansökningsnummer:

Beslut:

**Ansökan om pengar från
Kompetensutvecklingssatsningen**

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Arbetsmarknadsförvaltningen

KompetensutvecklingsinsatsAndraspråksinläring - Teorier om, metoder och verktyg för
språkutvecklande undervisningAnge önskad summa för insatsen

4 600 000 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader på

Utbildning 1 500 tkr

Vikarietäckning 2 000 tkr (Beräknad på vikarietid på totalt 7 040 timmar, 2 timmar motsvarande en utbildningstimme, å 279 kr/timme. Vikarietäckning för skolledare finns inte med i beräkningen.)

Övriga kostnader (till exempel lokaler och material). Specificera:
Lokaler med förtäring 1000 tkr, litteratur 100 tkrBeskrivning av behov

Antalet elever inom kommunal vuxenutbildning har ökat de senaste åren och förväntas öka ytterligare de kommande åren på grund av den ökade tillströmningen av nyanlända.

Regeringen har avsatt medel för utökad rätt att delta i kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå i syfte att uppnå grundläggande och särskild behörighet till högskoleutbildning. En stor andel av de nyanlända saknar behörighet till högre studier och kommer med stor sannolikhet att vara intresserade av denna möjlighet.

Den politiska viljan både i Stockholm och på nationell nivå är att satsa på utbildning som ett sätt att minska arbetslöshet och staden har som mål att fler ska studera. Arbetsmarknadsnämnden arbetar därför aktivt med uppsökande arbete för att nå ut till presumtiva elever.

Alla dessa nämnda faktorerna - det ökade antalet nyanlända, lagförändringen och det uppsökande arbetet-, beräknas leda till fler sökande till komvux. Likaså kan det kommande förslaget om ett studiestartsstöd få än fler att söka sig till utbildning.

Att vuxenutbildningens uppdrag har i praktiken förändrats under 2000-talet speglas av den förändrade sammansättningen av elever inom utbildningen. Andelen utrikesfödda elever inom komvux har i det närmaste fördubblats för att i dag uppgå till cirka hälften av alla studerande. Skolorna och lärarna möter elever med en stor spännvidd i åldrar, utbildningsbakgrund, förkunskaper, målsättningar och språkbakgrund – med helt skilda förutsättningar. Den förändrade elevsammansättningen medför också att fler elever befinner sig allt längre tid inom utbildningen och läser allt fler kurser vilket också medför ett stort behov av anpassning av utbildningen efter vars och ens individuella behov och förutsättningar.

Vuxenutbildningen har en utmaning att skapa nya pedagogiska arbetssätt och verktyg för att inkludera alla elever, oavsett språklig kompetens, i undervisningen. Enligt forskning tar det mellan fyra till åtta år för andraspråkselever att komma ikapp med elever med svenska som modersmål (Viberg 2005:115). Ämnesundervisningen ställer stora krav på andraspråkselevernas språkförmåga och för att uppnå resultat måste undervisningen bedrivas med stimulerande och effektiva arbetssätt i ett språkutvecklande arbete. (Gibbon 2006:30).

Enligt flera samstämmiga forskningsstudier är läraren den enskilt viktigaste faktorn för att eleven ska klara av sina studier. En engagerad och kompetent lärarkår är således den viktigaste förutsättningen för att kunna förse eleverna med bra utbildning

En viktig förutsättning för att lyckas med att erbjuda dagens elever en anpassad undervisning och snabbare väg genom utbildning är att alla lärare inom vuxenutbildningen, oavsett kurs/ämne respektive skolledare har kunskap om andraspråksinläring och flerspråkighet.

Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

Utbildningen ska vara baserad på aktuell forskning och beprövad erfarenhet. Den ska ge teoretisk kunskap om andraspråksinläring och lärandeprocesser hos elever som har ett annat modersmål än svenska. Utbildningen ska ge ökade kunskaper om vilka faktorer påverkar och styr språkinläring, om genrepdagagogik, didaktik, om sambandet mellan kognitiv och språklig utveckling samt om att tala, läsa, skriva och lyssna i ett flerspråkigt perspektiv.

Utbildningen ska ge konkreta modeller och verktyg för att läraren respektive studie- och yrkesvägledaren bättre kan anpassa undervisningen respektive vägledningen med hänsyn till elevernas behov och språkkompetens.

Utbildningen ska ge 7,5 högskolepoäng.

Utbildningen omfattar 5 lärarledda heldagar alternativt 10 halvdagar. Utbildningen beräknas pågå under augusti 2017 - augusti 2018. Deltagarna delas upp i grupper om 20/grupp, vilket innebär att det bildas 5 utbildningsgrupper som löper parallellt. Mellan utbildningstillfällen ska deltagarna genomföra hemuppgifter i det dagliga arbetet med eleverna och diskutera sina erfarenheter av tillämpning i kollegiala nätverk som är bildade för detta ändamål. Detta i syfte att underlätta och påskynda implementeringen av de förvärvade kunskaper från utbildningen. Inläsning av litteratur och inlämningsuppgifter genomförs på den tiden som lärarna kan avsätta för kompetensutveckling.

Om medel beviljas kommer arbetsmarknadsförvaltningen att upphandla utbildningen och göra ett mer detaljerat upplägg tillsammans med utbildningsanordnaren.

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Samtliga lärare, skolledare respektive studie- och yrkesvägledare med tillsvidare anställningar eller vikariat som varar minst 6 månader inom egen regi-skolorna inom Vuxenutbildningen Stockholm. (Med hänsyn till den rådande bristen på lärare respektive studie- och yrkesvägledare är det viktigt att inkludera även de med vikariat med syfte att kunna rekrytera och behålla kompetenta medarbetare.)

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

ca 85 lärare, 7 skolledare, 3 studie- och yrkesvägledare som arbetar inom egen regi-skolorna

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

På kort sikt får deltagarna ökad teoretisk kunskap, nya verktyg och metoder för att kunna anpassa undervisningen och vägledningen till elever med annat modersmål än svenska. Utbildningen ökar deltagarnas medvetenhet om hur undervisning kan planeras och bedrivas så att elever med olika språkbakgrund kan inkluderas och för att bättre kunna göra en formativ bedömning av elevens lärande.

På lång sikt bidrar utbildningen till att helhetssynen på elevens behov ökar och att fler elever får möjlighet att läsa kurser på olika nivåer parallellt och får vägledning i detta.

Genom ökad medvetenhet och kompetens hos deltagarna får eleven tillgång till en mer individanpassad, kvalificerad och effektiv utbildning och därmed förstärkta förutsättningar att nå sina mål med studier och på kortare tid. På lång sikt förbättras elevens möjligheter att komma på arbetsmarknaden eller högre studier samt till personlig utveckling. Med rätt undervisningsmetoder kan elevens tillit till sina svenskakunskaper öka vilket stärker inläringen och elevens flerspråkiga identitet.

Genom en gemensam kunskapsbas stärks samverkan mellan lärare respektive studie- och yrkesvägledare.

På lång sikt bidrar utbildningen till att läraren respektive skolledaren känner sig stärkt i sin kompetens inom språkutvecklande arbetssätt och studie- och yrkesvägledaren kan erbjuda vägledning som bygger på en bredare kunskapsbas. Genom att erbjuda kompetenshöjande insatser och specifika kunskaper i att kunna möta flerspråkig elevgrupp uppfattas egen regi- skolorna inom förvaltningen som arbetsgivare som kan behålla och attrahera kompetenta lärare.

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?

Om ja, på vilket sätt:

Ja. Alla lärare, skolledare och studie- och yrkesvägledare inom vuxenutbildningen går denna utbildning. Det bildas även kollegiala nätverk där lärarna diskuterar och utbyter erfarenheter av

tillämpning av lärda teorier och metoder. Nätverken ska fortsätta även efter avslutad utbildning. De nyanställda kommer att inkluderas i nätverken och får genom kollegorna en kunskapsöverföring.

Beskriv på vilket sätt denna insats stärker och kompletterar ordinarie kompetensutvecklingsinsatser:

Utbildningen riktar sig till samtliga lärare, skollärare respektive studie- och yrkesvägledare inom egen regi-skolorna inom vuxenutbildningen. Den är således en stor, sammanhållen och långsiktig satsning som kompletterar och stödjer lärarna som redan har lärarlegitimation eller som håller på att ta lärarlegitimation. Utbildningen är ett komplement till förvaltningens kommande satsning på att öka kunskapen om elever i behov av stöd. Utbildningen är vidare ett komplement till den pågående ordinarie kompetensutvecklingsinsatsen som handlar om bedömning och betygssättning och kommer att bidra till ökade kunskaper om formativ bedömning.

Finns möjligheter att samarbeta med Arbetsmarknadsförvaltningen kring denna insats? Om ja, på vilket sätt:

Nej

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

Utbildningen kommer att utvärderas av förvaltningen. Skollärare inom varje berörd skola ansvarar för att lärdomar från utbildningen och dess tillämpning kontinuerligt diskuteras inom lärargruppen och i samarbete med studie- och yrkesvägledare. Berörd skola ska ha en plan för hur kunskaperna från utbildningen implementeras i den ordinarie verksamheten. Ett sätt att stärka implementeringen är att det redan under pågående utbildning bildas nätverk för diskussioner och erfarenhetsutbyte. Arbetet följs upp även i förvaltningsledningen och rapporteras i enheternas och nämndens verksamhetsberättelse.

Om nämnden ansöker om pengar för flera insatser, var vänlig att prioritera dem i förhållande till varandra genom att ge dem en varsin siffra. Högsta prioritet har siffran 1.

Denna insats har prioritet:

1

Fylls i av stadsledningskontoret:

Ankomstdatum:

Diarienummer: 210-1196/2016

Ansökningsnummer:

Beslut:

**Ansökan om pengar från
Kompetensutvecklingssatsningen**

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Arbetsmarknadsförvaltningen

Kompetensutvecklingsinsats

Grundläggande litteracitet / alfabetisering för vuxna

Ange önskad summa för insatsen

600000 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader på

Utbildning 350 000

Vikarietäckning 220000 kr

Övriga kostnader (till exempel lokaler och material). Specificera:
lokalkostnader 15000 kr, litteraturkostnader 15000Beskrivning av behov

Nyanlända som har kort eller ingen tidigare skolbakgrund och studerar sfi på studieväg 1 är en målgrupp med stora behov av kompetenta lärare för att bli kommunikativa i svenska språket och för att på sikt även bli funktionellt litterata. Gruppen står långt ifrån arbetsmarknaden, utbildning framförallt i språk men även matematik m. fl. basämnen är ofta den enda vägen för att fullfölja yrkeskurser och nå långsiktig etablering.

Undervisning av vuxna i ett andraspråk utan skriftstöd kräver mycket kunskap, engagemang och uppfinningsrikedom. Helena Colliander som forskar på alfabetiseringslärares praktik (Linköpings Universitet) uppmärksammar hur vanligt det är att lärare som arbetar med alfabetisering av vuxna inom sfi saknar adekvat fortbildning. Enligt Colliander behöver läraren täcka in

många kompetensområden för att nå fram till eleven och lyckas med sin undervisning, allt ifrån litteracitet och alfabetisering till vuxnas lärande, kunskap om vad flyktingerfarenhet kan innebära för inlärning, val av material och mycket mer. Fortbildning behövs därför i såväl alfabetisering som i språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt för alla lärare som undervisar målgruppen på studieväg 1 inom kommunal utbildning i svenska för invandrare.

Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

Fortbildning i grundläggande litteracitet /alfabetisering av vuxna

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Sfi-lärare på studieväg 1 och 2 inom egenregi

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

25-27 personer, samtliga pedagoger med tillsvidareanställning samt vikarier med anställning om minst 6 månader vid fortbildningens uppstart för att säkerställa rekryteringsbehov av kompetent personal.

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

1. På kort sikt förväntas att lärare självständigt kan omsätta läs- och skrivinlärning, didaktiskt och metodiskt för studieovana vuxna elever inom sfi, därigenom öka den vetenskapliga grunden för sin lärarpraktik.
2. På lång sikt förväntas ökade kunskaper om hur vuxna förvärvar grunderna i litteracitet medföra ett mervärde för deltagande pedagoger i forum för fortsatt nätverkande och interprofessionell samverkan inom vuxenutbildningen, såväl inom egenregi som utanför.
3. Fortbildningsinsatsen är ett led i att höja kvaliteten på sfi i egenregi och bli Ledande inom sfi-undervisning på studieväg 1.

Nätverksträffar med övriga pedagoger inom egenregi samt gemensamma utbildningsdagar för Vuxenutbildningen Stockholm. Nya lärare socialiseras in i ett kompetent arbetslag med grundläggande metodkunskap, ett led i den beprövade erfarenhet som lärare bygger tillsammans

Beskriv på vilket sätt denna insats stärker och kompletterar ordinarie kompetensutvecklingsinsatser:

Enligt Skolverket finns svagt stöd för att enstaka dagars/timmar kompetensutveckling ger varaktig utveckling. Kompetensutveckling under en längre tid varvat med observationer, klassrumsaktiviteter o reflektion över dessa med hjälp av extern expertis ger långsiktig utdelning i praktiken. Denna fortbildning i grundläggande litteracitet ingår i ett långsiktigt utvecklingsarbete för Ledande sfi-undervisning på studieväg 1 och är en del av flera områden i detta arbete.

Finns möjligheter att samarbeta med Arbetsmarknadsförvaltningen kring denna insats? Om ja, på vilket sätt:

Nej

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

Kompetensutvecklingen kommer att följas upp som en del av Arbetsmarknadsförvaltningens utvecklingsarbete "Ledande sfi-undervisning för kortutbildade på studieväg 1". Arbetet leds av en utvecklingsstrateg och är kopplad till en styrgrupp med skolledare. Uppföljning sker löpande under fortbildningen i arbetslag på skolan och utvärderas efter avslutad insats.

Om nämnden ansöker om pengar för flera insatser, var vänlig att prioritera dem i förhållande till varandra genom att ge dem en varsin siffra. Högsta prioritet har siffran 1.

Denna insats har prioritet:

2



Fylls i av stadsledningskontoret:

Ankomstdatum:

Diarienummer: 210-1196/2016

Ansökningsnummer:

Beslut:

Ansökan om pengar från Kompetensutvecklingssatsningen

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Arbetsmarknadsförvaltningen

Kompetensutvecklingsinsats

Karolinska Institutet

Ungdomar och vuxna med neuropsykiatriska och/eller andra
funktionsnedsättningar: att förstå, bemöta och samarbeta

Ange önskad summa för insatsen

236.000 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader på

Utbildning 236.000 kronor

Vikarietäckning

Övriga kostnader (till exempel lokaler och material). Specificera:

Beskrivning av behov

Antalet personer som diagnostiserats med en neuropsykiatrisk diagnos ökar i samhället i stort och därmed även i våra verksamheter. Det verkar som att möjligheten för denna grupp att få och behålla ett arbete blivit allt svårare vilket visar sig i antalet som ansöker och får en plats inom daglig verksamhet. För att möta denna ökning och tillhandahålla bästa möjliga stöd och hjälp är det av stor betydelse att våra medarbetare har tillgång till och kännedom om den senaste forskningen på detta område.

- Utveckling av kognitiva och sociala funktioner (t ex språk, uppmärksamhet, exekutivfunktioner, ”theory of mind”), utvecklingssteg, utvecklingsvariation
- Normbegrepp (individuellt, socialt, juridiskt), symptom, diagnoser
- Beteendeanalys
- Förstå, förhindra och bemöta problemskapande beteenden (oppositionellt, aggressivt, repetitivt)
- Medicinering, samsjuka, somatiska komplikationer inom neuropsykiatri
- Funktionsnedsättning och insikt i handikapp- och tillgänglighetsfrågor
- Vardagsstrukturering och sinnesstimulering
- Kognitivt stöd
- Etik och lagstiftning inom vård och omsorg
- Intresseorganisationer (Autism- och Aspergerföreningen)
- Patientens egen syn på funktionshinder

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Coacher, Arbetsterapeuter

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

30 st

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

Syftet med insatsen är att stärka den grundläggande teoretiska och praktiska kompetensen i arbetet kring personer med neuropsykiatriska och/eller andra funktionsnedsättningar.

Kompetensen utvecklas genom att medarbetarna får ta del av tydliga biologiska, psykologiska och pedagogiska orsaksmodeller och bemötandemetoder samt att kursdeltagarna utvecklar en ökad medvetenhet och ett förhållningssätt som leder till ett fortsatt och hållbart aktivt lärande.

Kortsiktig effekt är ökad förståelse för målgruppens utmaningar och svårigheter, bättre bemötande och en större insikt i vilka stöd och arbetsmetoder som fungerar bäst. Långsiktig effekt är att vi blir bättre på att uppfylla vårt uppdrag att stötta personer att få och kunna behålla ett arbete samt påbörja och slutföra sina studier.

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?

Om ja, på vilket sätt:

Arbetsmarknadsförvaltningen samarbetar med nästan alla stadens nämnder och styrelser för att öka möjligheterna för våra aspiranter att få och behålla ett arbete. Genom dessa samarbeten sprider vi kunskap om olika sjukdomstillstånd/funktionsnedsättningar och hur de påverkar möjligheten till arbete och studier. Vi sprider också kunskap om och utvecklar samarbeten kring nya arbetsmetoder och stödinsatser.

Beskriv på vilket sätt denna insats stärker och kompletterar ordinarie kompetensutvecklingsinsatser:

Denna utbildning kommer stärka kompetensen i arbetet/mötet med personer med neuropsykiatriska och/eller andra funktionsnedsättningar genom tydliga biologiska, psykologiska och pedagogiska orsaksmodeller och bemötandemetoder något vi inte får genom andra kompetensutvecklingsinsatser.

Finns möjligheter att samarbeta med Arbetsmarknadsförvaltningen kring denna insats? Om ja, på vilket sätt:

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

Genom VB, ILS, nätverksmöten, arbetsgrupper och teammöten.

Om nämnden ansöker om pengar för flera insatser, var vänlig att prioritera dem i förhållande till varandra genom att ge dem en varsin siffra. Högsta prioritet har siffran 1.

Denna insats har prioritet:

3

Fylls i av stadsledningskontoret:

Ankomstdatum:

Diarienumme

Ansökningsnummer:

Beslut:

**Ansökan om pengar från
Kompetensutvecklingssatsningen**

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Arbetsmarknadsförvaltningen

Kompetensutvecklingsinsats

Stadens HBTQ certifiering

Ange önskad summa för insatsen

315 000 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader påUtbildning $45000 \cdot 7 = 315\,000$ kr per år

Vikarietäckning 0 kr

Övriga kostnader (till exempel lokaler och material). Specificera:

Beskrivning av behov

För att möta invånaren i Stockholm på ett normkritiskt sätt önskar förvaltningen arbeta mot att så många enheter som möjligt HBTQ certifieras. För att säkerställa att medarbetaren inom avdelningen har ett inkluderande förhållningssätt kring HBTQfrågor önskar vi genomföra certifieringen. Att ges utrymme att under en period om fyra månader få kunskap och arbeta med sina egna föreställningar kring kön och könsidentitet och maktstrukturer kommer att ge verksamheten ökad kvalitet.

Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

HBTQ certifiering inom stadens ram

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Alla yrkeskategorier innefattas. HR-staben och förvaltningens två kommunikatörer bör ingå.

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

175 personerr

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

Utbildningen förväntas ge djupare förståelse för HBTQ personers förutsättningar och hur det påverkar deras hälsa och uppfattning om deras egen föreställning till egen försörjning. Syftet är även att synliggöra de normstrukturer som styr på enheterna inom jobbtorg Stockholm och om det krävs förändra dessa till ett inkluderande förhållningssätt.

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?

Om ja, på vilket sätt:

Kunskapen kommer komma invånare till del. Ett ökat fokus på arbetsmarknadsförvaltningen kring normkritiskt tänkande kommer troligen att stimulera övriga enheter att genomgå certifieringen

Beskriv på vilket sätt denna insats stärker och kompletterar ordinarie kompetensutvecklingsinsatser:

Denna utbildning är en fördjupad utbildning i bemötandefrågan som kommer ge återverkningar även i andra maktstrukturer

Finns möjligheter att samarbeta med Arbetsmarknadsförvaltningen kring denna insats? Om ja, på vilket sätt:

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

varje enhet kommer i utbildningen sammanställa ett arbete som

sänds till Kansliet för mänskliga rättigheter och demokratiutveckling.

Om nämnden ansöker om pengar för flera insatser, var vänlig att prioritera dem i förhållande till varandra genom att ge dem en varsin siffra. Högsta prioritet har siffran 1.

Denna insats har prioritet:

3

Fylls i av stadsledningskontoret:

Ankomstdatum:

Diarienummer: 210-1196/2016

Ansökningsnummer:

Beslut:

**Ansökan om pengar från
Kompetensutvecklingssatsningen**

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Arbetsmarknadsförvaltningen

Kompetensutvecklingsinsats

Karolinska Institutet

Evidensbaserad Psykiatri 7,5 HP

Ange önskad summa för insatsen

236.000 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader på

Utbildning 236.000 kronor

Vikarietäckning

Övriga kostnader (till exempel lokaler och material). Specificera:

Beskrivning av behov

Antalet personer som vi möter i våra verksamheter som diagnostiserats med eller drabbas av psykisk ohälsa ökar. För att möta denna ökning och tillhandahålla bästa möjliga stöd och hjälp är det av stor betydelse att våra medarbetare har tillgång till och kännedom om den senaste forskningen på detta område.

Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

Kursens mål är att ge ökad kunskap om psykisk ohälsa och evidensbaserad behandling. Det ska leda till effektivare samverkan mellan olika aktörer som arbetar med personer som har psykisk sjukdom/psykiska funktionshinder och deras närstående.

Efter avslutad kurs ska deltagarna:

- Ha ökad kunskap om psykisk ohälsa och psykiska funktionshinder
- Kunna redogöra för och förstå hur man med ny kunskap kan arbeta med en evidensbaserad psykiatrisk vård och behandling och samtidigt bidra till mer effektiv samverkan mellan olika aktörer kring personer med psykisk sjukdom/psykiska funktionshinder och deras närstående
- Ha grundläggande kunskap om effektiva farmakologiska och psykologiska behandlingar vid psykisk sjukdom och missbruk/beroende
- Ha kunskap om beroendelära och hjärnans belöningssystem
- Ha tagit del av patienters och närståendes perspektiv på psykisk sjukdom och behandling

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Coach, Arbetsterapeuter

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

30 st

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

Kunskap om och förståelse för målgruppens utmaningar och svårigheter är avgörande för att vi ska lyckas med vårt uppdrag att stötta till arbete och studier. Kunskapsutvecklingen om varför personer drabbas av psykisk ohälsa och vilka insatser och metoder som är bäst för att stötta dem vidare utvecklas ständigt och där måste vi ligga i framkant.

Kortsiktig effekt är ökad förståelse för målgruppens utmaningar och svårigheter, bättre bemötande och en större insikt i vilka stöd och arbetsmetoder som fungerar bäst. Långsiktig effekt är att vi blir bättre på att uppfylla vårt uppdrag att stötta personer att få och kunna behålla ett arbete samt påbörja och slutföra sina studier.

Om ja, på vilket sätt:

Arbetsmarknadsförvaltningen samarbetar med nästan alla stadens nämnder och styrelser för att öka möjligheterna för våra aspiranter att få och behålla ett arbete. Genom dessa samarbeten sprider vi kunskap om olika sjukdomstillstånd/funktionsnedsättningar och hur de påverkar möjligheten till arbete och studier. Vi sprider också kunskap om och utvecklar samarbeten kring nya arbetsmetoder och stödinsatser.

Beskriv på vilket sätt denna insats stärker och kompletterar ordinarie kompetensutvecklingsinsatser:

Kunskapsutvecklingen om de bakomliggande faktorerna till varför den psykiska ohälsan ökar och vad vi kan göra för att stötta dem som drabbas utvecklas ständigt. Den senaste kunskapen på detta område är något vi ständigt måste uppdatera oss i för att kunna skapa långsiktiga stabila lösningar för dessa personer.

Finns möjligheter att samarbeta med Arbetsmarknadsförvaltningen kring denna insats? Om ja, på vilket sätt:

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

Genom VB, ILS, nätverksmöten, arbetsgrupper och teammöten.

Om nämnden ansöker om pengar för flera insatser, var vänlig att prioritera dem i förhållande till varandra genom att ge dem en varsin siffra. Högsta prioritet har siffran 1.

Denna insats har prioritet:

5

Fylls i av stadsledningskontoret:

Ankomstdatum:

Diarienummer: 210-1196/2016

Ansökningsnummer:

Beslut:

**Ansökan om pengar från
Kompetensutvecklingssatsningen**

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Arbetsmarknadsförvaltningen

Kompetensutvecklingsinsats

Se, Supported employment

Ange önskad summa för insatsen

490 000 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader på

Utbildning 1/3 av totalkostnader (ambitionen är att vi söker 3 år i rad) = 490 000 sek.

Vikarietäckning 0

Övriga kostnader (till exempel lokaler och material). Specificera: ingår

Beskrivning av behov

Jobbtorg Stockholm behöver en gemensam och kvalitetssäkrad arbetsmetod för arbetet att matcha ut långvarigt arbetssökande personer på arbetsmarknaden med målet att uppnå hållbara anställningar. Behov finns också att under anställning erbjuda fortsatt stöd under en tid. Den evidensbaserade metod som har visat sig verkningsfull för detta är Supported Employment. Vår bedömning är också om vi inte kompetensutvecklar inom detta område så kommer Jobbtorg Stockholm att ha stora utmaningar att möta framtida målgrupper i uppdraget att fler ska gå till arbete och självförsörjning. Vi väntar nya stora målgrupper, ex. nyanlända, som har extra svårt att nå förankring på arbetsmarknaden.

Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

Supported Employment som utvecklades i USA under 1970-talet och är idag globalt använd och vetenskapligt utvärderad. Metoden syftar till att personen ska erhålla ett personligt stöd och vägledning som leder till att det ska fungera på en arbetsplats. Supported Employment är en metod för att ge ett personligt utformat stöd till personer med funktionsnedsättning eller andra missgynnade eller utsatta grupper som vill ha arbete. Tanken är att människor ska få det stöd och den vägledning de behöver för att hitta ett arbete som fungerar bra för dem och som är hållbart i längden. Den som får stöd behöver inga särskilda förkunskaper, ingen arbetsträning och behöver inte ha arbetat i skyddade former innan. Metoden är även ett stöd till arbetsgivaren som ska ta emot personen.

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

De yrkesgrupper som vi har identifierat har behov av denna kompetensutvecklingsinsats är; Matchare, Jobbcoacher, Arbetskonsulenter och Studie- och yrkesvägledare. Till antalet inom avdelningen ca. 150 medarbetare (vi räknar med att vissa har utbildningen sedan tidigare).

Farsta/Skärholmen - 48
Jobbstart 39
Vällingby 17
City - 15
Kista - 22
Kista unga - 18
Globen/Skärholmen unga - 18

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

150

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

Att personer får ett första jobb, eller återinträde på öppna arbetsmarknaden, och att de når hållbara anställningar och självförsörjning över tid.

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?

Om ja, på vilket sätt:

Kunskaperna, arbetssätt och förhållningssätt sprids inom organisationen utifrån rutiner kring kollegialt lärande som organisationen i normalfallet utövar, ex. verksamhetsmöten, konferenser, APT etc.

Beskriv på vilket sätt denna insats stärker och kompletterar ordinarie kompetensutvecklingsinsatser:

Kompetensutvecklingsinsatsen är en certifierad utbildning som kompletterar andra metoder och arbetssätt som organisationen har i dag, tex. MI, arbetsmarknadscoachning och 7/tjugo.

Finns möjligheter att samarbeta med Arbetsmarknadsförvaltningen kring denna insats? Om ja, på vilket sätt:

Vi är en del av Arbetsmarknadsförvaltningen och avdelningsövergripande samarbete är en del av vårt uppdrag.

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

Kontinuerlig uppföljning sker på medarbetarnivå, vid ex. medarbetarsamtal men också utifrån verksamhetsperspektiv genom uppföljning och analys av beslutat.

Om nämnden ansöker om pengar för flera insatser, var vänlig att prioritera dem i förhållande till varandra genom att ge dem en varsin siffra. Högsta prioritet har siffran 1.

Denna insats har prioritet:

6

Fylls i av stadsledningskontoret:

Ankomstdatum:

Diarienummer:

Ansökningsnummer:

Beslut:

**Ansökan om pengar från
Kompetensutvecklingssatsningen**

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Arbetsmarknadsförvaltningen

Kompetensutvecklingsinsats

Ledarskap Samverkan och SAM

Ange önskad summa för insatsen

150 000 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader på

Utbildning 150000

Vikarietäckning

Övriga kostnader (till exempel lokaler och material). Specificera:

Beskrivning av behov

Förvaltningen har ett stort behov av att förtydliga, systematisera och utveckla arbetet med samverkan i förvaltningen. Chefer har svårt att orientera sig i vilka frågor som ska samverkas och när. Fackliga ombud och skyddsombud behöver också påfyllning tillsammans med cheferna.

Det finns också ett behov av att förbättra och tydliggöra skyddskommittéarbetet, så att frågorna synliggörs och hanteras på rätt nivå och att vi följer upp och hela tiden utvecklar arbetet.

Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

Utbildningsdag med HR och kvalificerad extern konsult, där man

systematiskt går igenom vad samverkan är och hur den bör appliceras i vår samverkansorganisation. Hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska hanteras i samverkan.

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Samtliga enhetschefer/rektorer, fackliga ombud och skyddsombud.

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

40 chefer, 19 fackliga ombud (inkl HSO) och 40 skyddsombud

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

Chefer som i samarbete med sina fackliga organisationer, samverkar vid rätt tid och på rätt sätt. Detta bidrar till ett lugn och goda dialoger.

Att arbeta mer tydligt och strukturerat med arbetsmiljöarbetet främjar arbetsmiljön för både medarbetare och chefer

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?

Om ja, på vilket sätt:

I och med att insatsen drivs från HR och tas fram tillsammans med extern konsult, stannar kunskaperna kvar i organisationen. Vi avser att följa upp och att skapa ett material som går att använda vid introduktion av nya chefer framöver

Beskriv på vilket sätt denna insats stärker och kompletterar ordinarie kompetensutvecklingsinsatser:

Vi har årligen en mer generell arbetsmiljöutbildning för nya chefer och skyddsombud. Denna insats skulle komplettera den och bli en förstärkning av arbetsmiljöarbetet och samverkan vilket skulle skapa en större kraft att förändra mot det bättre i snabbare takt. Det finns ett stort behov hos alla chefer och ombud att utveckla kunskapen inom dessa områden.

Finns möjligheter att samarbeta med Arbetsmarknadsförvaltningen kring denna insats? Om ja, på vilket sätt:

Nej

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

HR kommer att följa upp insatsen i verksamhetsplan framöver. Vid chefsintroduktion kommer en modul att tas fram, med innehållet som grund.

Om nämnden ansöker om pengar för flera insatser, var vänlig att prioritera dem i förhållande till varandra genom att ge dem en varsin siffra. Högsta prioritet har siffran 1.

Denna insats har prioritet:

7



Fylls i av stadsledningskontoret:

Ankomstdatum:

Diarienumme

Ansökningsnummer:

Beslut:

Ansökan om pengar från Kompetensutvecklingssatsningen

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Arbetsmarknadsförvaltningen

Kompetensutvecklingsinsats

Stadens HBTQ certifiering

Ange önskad summa för insatsen

630 000 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader på

Utbildning $45000 * 7 = 315\,000$ kr per år

Vikarietäckning 0 kr

Övriga kostnader (till exempel lokaler och material). Specificera:

Beskrivning av behov

För att möta invånaren i Stockholm på ett normkritiskt sätt önskar förvaltningen arbeta mot att så många enheter som möjligt HBTQ certifieras. För att säkerställa att medarbetaren inom avdelningen har ett inkluderande förhållningssätt kring HBTQfrågor önskar vi genomföra certifieringen. Att ges utrymme att under en period om fyra månader få kunskap och arbeta med sina egna föreställningar kring kön och könsidentitet och maktstrukturer kommer att ge verksamheten ökad kvalitet.

Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

HBTQ certifiering inom stadens ram

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Alla yrkeskategorier innefattas. Utbildningarna genomförs med sju tillfällen per år from 2018 till 2019.

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

350 på två år, under perioden 2018-2019.

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

Utbildningen förväntas ge djupare förståelse för HBTQ personers förutsättningar och hur det påverkar deras hälsa och uppfattning om deras egen föreställning till egen försörjning. Syftet är även att synliggöra de normstrukturer som styr på enheterna inom jobbtorg Stockholm och om det krävs förändra dessa till ett inkluderande förhållningssätt.

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?

Om ja, på vilket sätt:

Kunskapen kommer komma invånare till del. Ett ökat fokus på arbetsmarknadsförvaltningen kring normkritiskt tänkande kommer troligen att stimulera övriga enheter att genomgå certifieringen

Beskriv på vilket sätt denna insats stärker och kompletterar ordinarie kompetensutvecklingsinsatser:

Denna utbildning är en fördjupad utbildning i bemötandefrågan som kommer ge återverkningar även i andra maktstrukturer

Finns möjligheter att samarbeta med Arbetsmarknadsförvaltningen kring denna insats? Om ja, på vilket sätt:

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

varje enhet kommer i utbildningen sammanställa ett arbete som

sänds till Kansliet för mänskliga rättigheter och demokratiutveckling.

Om nämnden ansöker om pengar för flera insatser, var vänlig att prioritera dem i förhållande till varandra genom att ge dem en varsin siffra. Högsta prioritet har siffran 1.

Denna insats har prioritet:

8

Handläggare

Petra Wårstam Larnhed
Telefon: 08-508 35 500

Till

Arbetsmarknadsnämnden

Plan för internkontroll med väsentlighets- och riskanalys 2017 för arbetsmarknadsnämnden

Innehållsförteckning

Inledning	3
Nämndens arbete med intern kontroll	4
Nämndens internkontrollplan.....	5
Riskmatris.....	6
Nämndens planerade uppföljning av den löpande kontrollen	8
3.4 I Stockholm är det enkelt att utbilda sig genom hela livet	8
3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar	9
4.8 Offentlig upphandling utvecklar staden i hållbar riktning	12
Väsentlighets- och riskanalys	14

Inledning

Nämnderna ska var och en inom sitt område se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt och de föreskrifter som gäller för verksamheten (KL 6 kap. 7 §). Nämnderna ska också se till att *den interna kontrollen är tillräcklig* och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt. Detta gäller även när driften av en kommunal verksamhet har lämnats över till någon annan (KL 3 kap. 16 §). Detta innebär att varje nämnd ansvarar för att utforma och organisera den interna kontrollen och finna effektiva system för uppföljning. Kommunstyrelsen har ett övergripande ansvar för den interna kontrollen inom staden. Revisorernas uppgift är att bland annat pröva om den kontroll som görs inom nämnderna är tillräcklig (KL 9 kap. 9§). Revisorerna har inte ansvar för nämndernas interna kontroll.

Syftet med intern kontroll är att säkra en effektiv förvaltning och undgå allvarliga fel och skador. Den interna kontrollen ska ge en rimlig försäkran att målen uppfylls inom kategorierna: ändamålsenlig och kostnadseffektiv verksamhet, tillförlitlig finansiell rapportering och information om verksamheten samt efterlevnad av tillämpliga styrdokument. Intern kontroll är en integrerad del i stadens styrsystem. Inom de olika processerna och arbetssätten ska det finnas styrdokument som tillsammans bildar organisationens interna kontrollsysteem.

I arbetet med internkontrollen genomför nämnden årligen en verksamhetsdialog med enheterna i syfte att underlätta för enheterna för att kunna svara upp till de krav som ställs inom personal-, ekonomi-, it-uppföljnings-, säkerhets-, och ärendehanteringsfrågor. För att säkra en god kontrollmiljö utbildas nya chefer i till exempel olika riktlinjer.

Nämnden ska årligen upprätta en internkontrollplan utifrån en väsentlighets- och riskanalys. Detta dokument består av nämndens internkontrollplan samt en väsentlighets- och riskanalys.

Nämndens arbete med intern kontroll

Nämndens internkontrollarbete ska bestå av tre delar. Nämnden ska ha fastställt ett aktuellt system för internkontroll, årligen genomföra en väsentlighets- och riskanalys (VoR) samt utifrån denna fastställa en internkontrollplan. Systemet för internkontroll ska ses över årligen och vid behov revideras. Väsentlighets- och riskanalysen genomförs i flera steg. Nämnden ska identifiera de viktigaste processerna/arbetssätten för att uppnå kommunfullmäktiges mål för verksamhetsområdena. Nämnden ska i arbetet beakta lagstiftning och verksamhetens uppdrag. Utifrån arbetssätten ska oönskade händelser identifieras. Dessa ska värderas (1-5) utifrån vilka konsekvenserna blir om händelsen inträffar samt hur sannolikt det är att händelserna inträffar. Utifrån riskvärdet beslutas om den oönskade händelsen/risken ska hanteras i internkontrollplanen. I internkontrollplanen planerar nämnden hur de löpande kontrollerna/arbetssätten ska följas upp. Internkontrollplanen fastställs i samband med verksamhetsplanen och följs upp i samband med verksamhetsberättelsen.

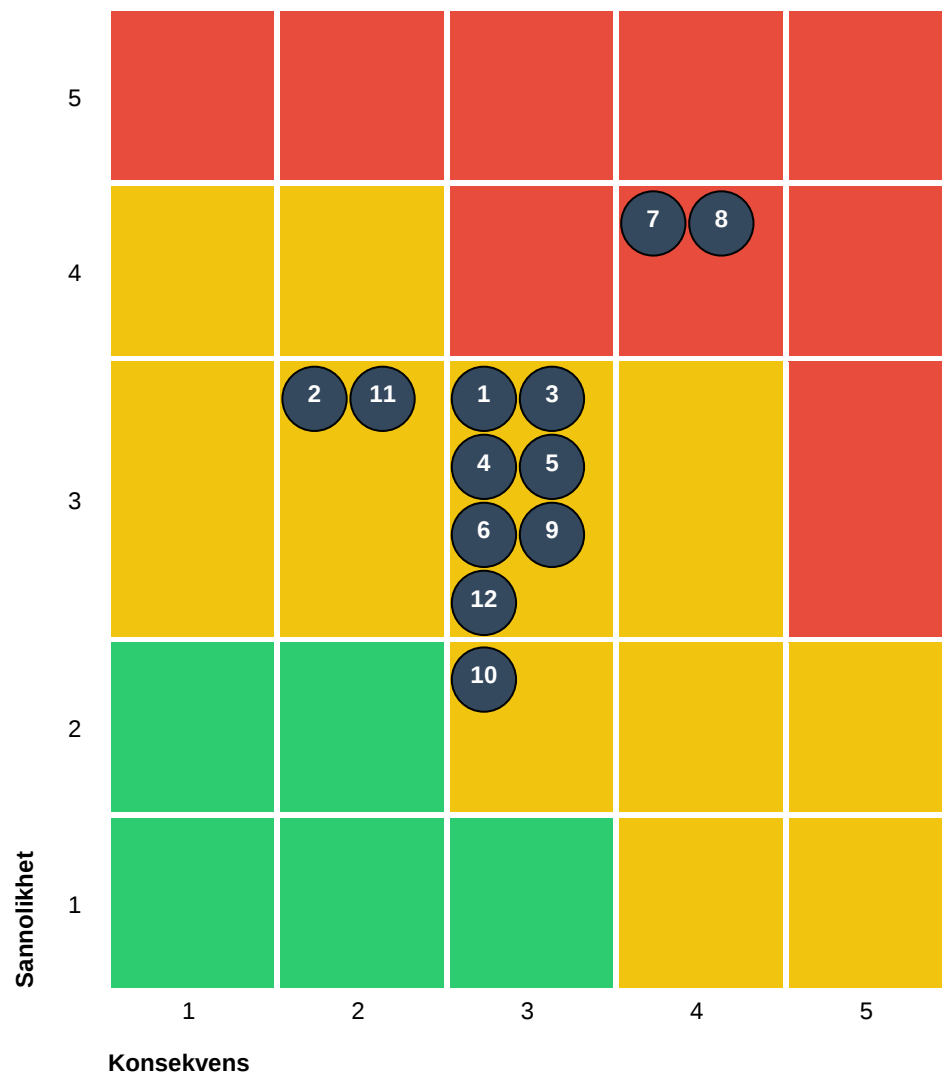
Nämndens internkontrollplan

I nämndens internkontrollplan framgår de oönskade händelser som nämnden har identifierat som risker samt den planerade uppföljningen av den löpande kontrollen och/eller arbetssätt.

Under 2017 kommer en granskning och bedömning att göras av den interna kontrollen för de processer som ingår i internkontrollplanen. I anslutning till det kommer förslag på förbättringsåtgärder att lämnas. Internkontrollarbetet utgör en viktig del i förvaltningens kvalitetsarbete.

Resultatet av genomförda granskningar, gjorda bedömningar och lämnade förbättringsförslag redovisas i 2017 års verksamhetsberättelse.

Riskmatris



Kritisk
Medium
Låg

	Sannolikhet	Konsekvens
5	Mycket sannolikt	Mycket allvarlig
4	Sannolikt	Allvarlig
3	Möjlig	Kännbar
2	Mindre sannolikt	Lindrig
1	Osannolikt	Försumbar

Process	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	Riskvärde	Åtgärd
Förändring av organisation inom vuxenutbildning	1	 Bristande målluppfyllelse	3.Möjlig	3.Kännbar	9	
	2	 Bristfällig information	3.Möjlig	2.Lindrig	6	
	3	 Medarbetare slutar	3.Möjlig	3.Kännbar	9	
	4	 Otydlig styrning	3.Möjlig	3.Kännbar	9	
Fakturahantering	5	 Felaktiga utbetalningar görs	3.Möjlig	3.Kännbar	9	
Hantering och stöd vid hantering av allmänna handlingar	6	 Handlingar arkiveras inte	3.Möjlig	3.Kännbar	9	Diarieföring och sekretess tas upp vid introduktion av nyanställd
	7	 Anmälan om hantering av personuppgift saknas	4.Sannolikt	4.Allvarlig	16	Se över rutiner och informera verksamheterna.
	8	 Personuppgifter hanteras inte korrekt	4.Sannolikt	4.Allvarlig	16	Se över rutinerna och informera verksamheterna.
	9	 Allmänna handlingar finns inte tillgängliga	3.Möjlig	3.Kännbar	9	Diarieföring och sekretess tas upp vid introduktion av nyanställd
Lönehantering	10	 Felaktigt utbetald lön	2.Mindre sannolikt	3.Kännbar	6	Genomgång av lönerutiner vid introduktion av nyanställd
Telefon- och itbeställningar	11	 It-behörigheter avslutas inte när medarbetare slutar	3.Möjlig	2.Lindrig	6	
Upphandling	12	 Gällande regler och riktlinjer för upphandling följs inte	3.Möjlig	3.Kännbar	9	

Nämndens planerade uppföljning av den löpande kontrollen

Nedan redovisas den uppföljning som ska ske av den löpande kontrollen/arbetssätten för att verifiera att mål uppnås samt att riktlinjer och fastlagda kontroller verkligen upprätthålls/genomförs. Planen innehåller inga nya grundkontroller av verksamhet och ekonomi utan syftar till att kontrollera internkontrollsystemet.

3.4 I Stockholm är det enkelt att utbilda sig genom hela livet

Process:

Förändring av organisation inom vuxenutbildning

Arbetssätt:

Genomföra förändring av organisationen inom sfi och komvux

Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Beskrivning av uppföljning / kontroll	Metod för uppföljning / kontroll	Ansvarig
	■ Bristande måluppfyllelse				
	■ Bristfällig information				
	■ Medarbetare slutar				
	■ Otydlig styrning				
		Kontinuerlig information och delaktighet	Genom kontinuerliga informationsinsatser och möjlighet till delaktighet ska riskerna minska.	Informationsinsatser	
		Uppföljning av måluppfyllelsen görs i tertialrapport 1 och 2 samt verksamhetsberättelsen			Charlotte Goliath, Bengt Jönsson, Jussi Koreila
		Uppföljning av risk- och sårbarhetsanalyserna som genomförts i arbetet med sammanslagningen av SFI- och Komvuxcentrum			Bengt Jönsson, Jussi Koreila

3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar

Process:

Fakturahantering

Arbetssätt:

Hantering av leverantörsfakturer

Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Beskrivning av uppföljning / kontroll	Metod för uppföljning / kontroll	Ansvarig
Kontroll av ekonomiska händelser är att säkerställa att transaktioner som bokförs är korrekta	 Felaktiga utbetalningar görs				
		Kontrollera att det finns kännedom om vilka på enheten som har inköpskort		Stickprov	Anna Wedholm
		Kontrollera att faktureringsoriginalen finns på bevarade på enheten		Stickprov	Anna Wedholm
		Kontrollera att originalkvitton för egna utlägg bevaras på enheten		Stickprov	Anna Wedholm
		Kontrollera att originalkvitton till inköp med inköpskort finns bevarade på enheten		Stickprov	Anna Wedholm

Arbetssätt:

Utbetalningar

Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Beskrivning av uppföljning / kontroll	Metod för uppföljning / kontroll	Ansvarig
--	------------------	--	---------------------------------------	----------------------------------	----------

Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Beskrivning av uppföljning / kontroll	Metod för uppföljning / kontroll	Ansvarig
		Kontrollera att underlagen för manuella utbetalningar finns bevarade i original på enheten		Stickprov	Anna Wedholm

Process:

Hantering och stöd vid hantering av allmänna handlingar

Arbetssätt:

Arkiv och vara arkivansvar

Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Beskrivning av uppföljning / kontroll	Metod för uppföljning / kontroll	Ansvarig
	 Handlingar arkiveras inte				
		Kontrollera att handlingar arkiveras och gallras löpande enligt rutin		Stickprov	Amanda Hernbäck
		Kontrollera förvaringen av personalhandlingar		Stickprov	Jonina Gisladdottir

Arbetssätt:

Samordna förvaltningens PuL-ansvar

Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Beskrivning av uppföljning / kontroll	Metod för uppföljning / kontroll	Ansvarig
	 Anmälan om hantering av personuppgift saknas				
	 Personuppgifter hanteras inte korrekt				
		Kontrollera att personuppgifter anmäls och hanteras enligt gällande rutin		Stickprov	Amanda Hernbäck



Arbetssätt:

Tillhandahålla allmänna handlingar

Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Beskrivning av uppföljning / kontroll	Metod för uppföljning / kontroll	Ansvarig
	 Allmänna handlingar finns inte tillgängliga				
		Kontrollera att allmänna handlingar hanteras utifrån rådande lagar och bestämmelser		Stickprov	Amanda Hernbäck
		Kontrollera att beslut fattas enligt delegationsordning och att det diarieförs		Stickprov	Amanda Hernbäck
		Kontrollera att handlingar diarieförs enligt rutin		Stickprov	Amanda Hernbäck

Process:

Lönehantering

Arbetssätt:

Löneutbetalning

Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Beskrivning av uppföljning / kontroll	Metod för uppföljning / kontroll	Ansvarig
	 Felaktigt utbetald lön				
		Kontrollera att kontroller genomförs före och efter lönekörning		Stickprov	Jonina Gisladdottir
		Kontrollera frånvarorutiner		Stickprov	Jonina Gisladdottir



Process:

Telefon- och itbeställningar

Arbetssätt:

Information och stöd

Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Beskrivning av uppföljning / kontroll	Metod för uppföljning / kontroll	Ansvarig
	■ It-behörigheter avslutas inte när medarbetare slutar				
		Kontrollera att behörighetsrutinerna till verksamhetssystem, gruppdiskar m.m. följs		Stickprov	Arja Lindholm
		Kontrollera att uppföljningen av behöriga följs		Stickprov	Arja Lindholm

4.8 Offentlig upphandling utvecklar staden i hållbar riktning

Process:

Upphandling

Arbetssätt:

Genomföra en upphandling

Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Beskrivning av uppföljning / kontroll	Metod för uppföljning / kontroll	Ansvarig
	■ Gällande regler och riktlinjer för upphandling följs inte				
		Kontrollera att inköp/direktupphandlingar finns diarieförda med tillhörande dokumentation		Stickprov	Johnny Ridemar



Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Beskrivning av uppföljning / kontroll	Metod för uppföljning / kontroll	Ansvarig
		Kontrollera att inköp/direktupphandlingar görs enligt delegationsordning, lagar, anvisningar och regelverk		Stickprov	Johnny Ridemar

Väsentlighets- och riskanalys

En systematisk väsentlighets- och riskanalys bidrar till att verksamheten kan identifiera oönskade händelser och i ett tidigt skede vidta åtgärder för att förebygga att händelsen inträffar eller att konsekvenserna inte blir allvarliga.

En väsentlighets- och riskanalys ska genomföras årligen på enhets-, avdelnings- och förvaltningsnivå i anslutning till arbetet med verksamhetsplaneringen.

Nedan redovisas ett urval av oönskade händelser för de uppdrag och väsentliga stödprocesser som har identifierats i väsentlighets- och riskanalysen men som, trots höga riskvärden, inte ingår i internkontrollplanen. Den generella bedömningen är att förvaltningen har fungerande rutiner och arbetssätt och arbetet med att förebygga att riskerna inträffar sker inom verksamheternas ordinarie arbete.

Process	Arbetssätt	Oönskad händelse	Riskvärde	Åtgärd
Säkerhetsarbete	Förebyggande säkerhetsåtgärder	 Dataintrång	6	Kommunicera och följa stadens it- och informationssäkerhetsriktlinjer, genomföra stickprov bland användare.
		 Förekomst av förtroendeskadligt beteende eller oegentligheter	16	Beslut om reviderade riktlinjer om representation och gåvor samt mutor och jäv fattas i december 2016 och implementeras under 2017
		 Medarbetare utsätts för hot eller våld	16	Alla enheter har i sin Kris- och säkerhetsplan ett avsnitt om hur hot och våld mot medarbetare ska förebyggas och hanteras Genomgång av nämndens riktlinjer och handlingsplan mot kränkande behandling och Policy och riktlinjer vid våld och hot om våld sker under nyanställdas introduktion
Extern samverkan		 Medarbetare följer inte stadens riktlinjer i samverkan för ex. mutor och jäv vilket skadar förtroendet	12	Beslut om reviderade riktlinjer om representation och gåvor samt mutor och jäv fattas i december 2016 och implementeras under 2017
		 Samverkansrutiner saknas, följs inte eller är inte kvalitetssäkrade	9	Säkerställa rutinernas relevans och efterlevnad

Process	Arbetsätt	Oönskad händelse	Riskvärde	Åtgärd
Inflöde		 Rutinerna är ofullständiga eller följs inte	9	Säkerställa rutinernas relevans och efterlevnad
Insatser		 Fel insats erbjuds eller insatsen inte uppfyller tillräcklig kvalitet	12	Ta fram sätt att mäta kvinnliga och manliga aspiranterns progression i syfte att kvalitetssäkra arbetet med arbetsmarknadsinsatser
		 Insatsen förlängs utan syfte med förlängningen.	12	Ta fram sätt att mäta kvinnliga och manliga aspiranterns progression i syfte att kvalitetssäkra arbetet med arbetsmarknadsinsatser
		 Leverantören utför inte uppdraget på ett tillfredställande sätt och aspiranter kan därför inte anvisas dit	6	Avtalsuppföljning av upphandlade aktörer
Intern samverkan		 Olika förvaltningar tolkar styrdokument och rutiner olika	12	Säkerställa relevansen och efterlevnaden av styrdokumentet Överenskommelser om vad som ska uppnås
		 Samverkanpartners mål kan vara motstridiga med arbetsmarknadsnämndens	12	Dialog på lokal nivå med samarbetspartners om målen
Kommunala visstidsanställningar (stockholmsanställningar)		 Att kompetens- och utbildningsinsatser inte ger aspiranten ökade förutsättningar för hållbara anställningar	9	Alla kvinnor och män inskrivna vid Jobbtorg Stockholm har en jobbplan som ligger till grund för planering och uppföljning av insatsens resultat.
		 Metoder och arbetsätt säkerställer inte matchning steg 2 med resultatet att den visstidsanställda går ut i arbetslöshet efter anställning.	9	Ta fram sätt att mäta kvinnliga och manliga aspiranterns progression i syfte att kvalitetssäkra arbetet med arbetsmarknadsinsatser
		 Stadens arbetsplatser har inte resurser att möta kommunala visstidsanställdas behov av handledning	9	

Process	Arbetsätt	Oönskad händelse	Riskvärde	Åtgärd
Uppföljning, analys och utveckling		 Felaktigt eller bristfälligt underlag samt bristfällig analys ger fel utveckling	12	Säkerställa korrekta registreringar i Flai för att statistiska uppgifter ska kunna tas fram för resultatuppföljning och utveckling av verksamheten
Uppsökande arbete		 Insatserna är inte anpassade efter målgruppens behov.	9	Behovsanalyser görs regelbundet
		 Metoderna är inte rätt för uppdraget att nå målgruppen.	9	Utvärdera metoder och arbetssätt
Ansökning och antagning	Antagning till studier sker i enlighet med prioriteringslista	 Brister i statistikunderlag kan leda till att felaktiga beslut fattas	9	Utveckla rapporter m.m. i Ber
		 För få sökanden kan leda till att utbildningar inte startar	12	
		 Relevant statistik kan inte tas fram	12	Utveckla rapporter m.m. i Ber
		 Skolorna har inte tillräcklig kapacitet att erbjuda utbildningsplatser	9	
Betygsättning	Betygen sätts utifrån kunskapskraven	 Att bedömaröverensstämmelse inte råder mellan pedagogerna	9	
		 Brist på legitimerade lärare påverkar betygsättningen	9	
		 Fel betyg sätts	6	
Studie- och yrkesvägledning	Studie- och yrkesvägledning inför och under studier	 Den studerande läser fel kurser i fel ordning och/eller fel nivå	9	Studie- och yrkesvägledande insatser och testning av kunskapsnivåer
Undervisning	Individanpassad undervisning	 Avbrotten ökar	6	Individuellt stöd under studietiden, studie- och yrkesvägledning
		 Eleven klarar inte sina studier och fullföljer inte med godkända betyg	6	Individuellt stöd under studietiden, studie- och yrkesvägledning
				Sammanhållet program för kortutbildade
Ekonomisk uppföljning och prognossäkerhet	Dialog med berörda parter (budgetansvarig, avdelningschefer)	 Rutiner för månadsprognos och uppföljning följs inte	6	

Process	Arbetsätt	Oönskad händelse	Riskvärde	Åtgärd
	och ekonomichef)	■ Träffsäkerheten i prognoser är låg.	9	Utveckla verksamhetsmått för planering samt prognoser över deltagarutvecklingen på kort och lång sikt
Fakturahantering	Utbetalningar	■ Bedrägligt beteende	6	Beslut om reviderade riktlinjer om representation och gåvor samt mutor och jäv fattas i december 2016 och implementeras under 2017
				Säkerställa att kontrollmiljö och värdegrund motverkar bedrägligt beteende
Förbereda, administrera och expediera nämndens beslutsfattande	Planering, beredning och distribuering av nämndens föredragningslista och ärenden till arbetsmarknadsnämnden	■ Kallelse, föredragningslista och ärenden skickas ut till nämnden för sent	12	
Hantering och stöd vid hantering av allmänna handlingar	Arkiv och vara arkivansvar	■ Arkivhandlingar hanteras inte korrekt	9	Diarietförläggning och sekretess tas upp vid introduktion av nyanställd
	Samordna förvaltningens PuL-ansvar	■ Information om PuL och hantering av personuppgifter saknas	6	Se över rutinerna och informera verksamheterna.
	Tillhandahålla allmänna handlingar	■ Kunskap om allmänna handlingar saknas	6	Diarietförläggning och sekretess tas upp vid introduktion av nyanställd
		■ Sekretesshandlingar lämnas ut.	15	Diarietförläggning och sekretess tas upp vid introduktion av nyanställd
Lönehantering	Löneutbetalning	■ Felaktig eller missad registrering i Lisa	6	Genomgång av lönerutiner vid introduktion av nyanställd
Planering, uppföljning och analys	Framtagande av statistik och utfall till indikatorer och analysunderlag	■ Brister i statistikunderlag kan leda till att felaktiga beslut fattas	12	Utveckla verksamhetsmått för planering samt prognoser över deltagarutvecklingen på kort och lång sikt
Strategisk lokalförsörjning		■ Lokaler saknas för verksamheterna	9	Utveckla den strategiska lokalförsörjningen
		■ Lokaler sägs inte upp i tid	12	Utveckla den strategiska lokalförsörjningen
Kompetensförsörjning	Analys av bemanningssituationen	■ Missbedömning av bemanningssituationen så att det blir en obalans i bemanningen.	6	Ta fram kompetensförsörjningsplaner på 3-5 års sikt

Process	Arbetssätt	Oönskad händelse	Riskvärde	Åtgärd
Rehabiliteringsprocess	Följa gemensam rehabiliteringsprocessen i Stockholms stad	■ Bristande kontinuitet i verksamheten	9	
		■ Försämrade arbetsmiljö för de som arbetar	6	Uppföljning av arbetssätt vid rehabilitering. Genomförs på möten HR-chef
		■ Ökad sjukfrånvaro	9	Uppföljning av arbetssätt vid rehabilitering. Genomförs på möten HR-chef.
Rekrytering	Kompetensbaserad rekrytering	■ Att diskriminering sker vid rekryteringstillfället	8	Genomgång av personalpolicy och jämställdhets- och mångfaldaspolicy vid introduktionen av nyanställda chefer
Avtalsuppföljning	Granskning av avtalstrohet	■ Tillräckliga kontroller genomförs inte	9	
	Uppföljning av upphandlade verksamheter	■ Verksamheterna håller inte tillräcklig kvalitet	6	Löpande uppföljning sker
	Utbildningar och information	■ Bristande kunskaper och intresse	9	
Upphandling	Genomföra en upphandling	■ Beslut fattas på fel grunder	9	
		■ Upphandlingar genomförs inte	9	
		■ Överprövning görs	16	

PLAN FÖR UPPHANDLING - ARBETSMARKNADSNÄMNDEN 191

Vid frågor, kontakta Henrik Svenonius, upphandlingsenheten, finansavdelningen, stadsledningskontoret.
E:post:henrik.svenonius@stockholm.se Tel: 08-508 293 18

Kommentar
Anvisningar

Denna mall ska användas av nämnden för sammanställningen av **de upphandlingar som nämnden planerar att påbörja under året**. Endast upphandlingar där kontraktets sammanlagda värde är över 1.8 miljoner ska redovisas. Med påbörjad upphandling avses en upphandling där själva arbetet med exempelvis behovs- och marknadsanalys eller att ta fram ett förfrågningsunderlag planeras att starta under året. Med kontraktswärde avses det sammanlagda värdet som kan komma att betalas ut enligt ett kontrakt inklusive eventuella optioner.

Avtalsområde	Beskrivning	Planerat startdatum för upphandling	Avtalsperiod (fr.o.m - t.o.m) inkl förlängningsoptioner	Uppskattat kontraktswärde	Kontraktstyp (vara/tjänst/entreprenad)
Vuxenutbildning Stockholm inkl SFI					
	Nytt ansökning och antagningssystem vuxenutb och sfi	2017-01-01	2017-05-30-2018-12-31	6,0 Mnkr	Tjänst
	Kompetensutveckling för lärare och skolledare inom Vux:	2017-02-01	t o m 2017-12-31	1,5 mnkr	Tjänst
Jobbtorg Stockholm					
	Arbetsförberedande insatser/olika leverantörer	Pågå	2017-07-01 – 2021-06-30	60 mnkr	Tjänst
	Handledning	Pågå	2017-06-01 - 2021-05-31	3,8 mnkr	Tjänst
	Statistiktjänster	2017-03-01	2017-01-01 – 2020-12-31	3,2 mnkr	Tjänst
	Metodutbildning för arbetet med Unga	2017-03-01	2016-10-01 - 2019-09-30	3,6 mnkr	Tjänst
	Bygg och trädgård	vt-17	2017-03-01 - 2020-02-28	4 mnkr	Varor
	Arbetskläder	vt-17	2017-03-01 - 2020-02-28	2 mnkr	Varor
Ekonomistaben					
	Hantverkstjänster gemensam AMF	2017-02-01	2017-07-01-2021-06-30	1,6 mnkr	Tjänster
HR-staben					
	Bemannings-tjänster inom AMF, lärarvikarier, skolledare, chefer	2017-02-01	2017-07-01-2020-06-30	3,5 mnkr	Tjänster
Staben för kommunikation och it					
	Kommunikationstjänster (SLK:s upphandling)	Pågå	2018-09-01-2021-08-31 +1 +1	4 mnkr	Tjänst
FINSAM					
	Köp av arbetsträning från sociala företag	2017-01-01	2017-07-01-2020-06-30	??? 2 mnkr	Tjänst

Anvisning
Upphandlings- och inköpsansvarig

Charlotte Goliath, 508 35 513, charotte.goliath@stockholm.se

Upphandlings- och inköpsamordnare

Johnny Ridemar, 508 35 527, johnny.ridemar@stockholm.se

Arbetsmarknadsnämnden

Jämställdhets- och mångfaldsplan treårsplan

Avseende period 2016-2018

Innehållsförteckning

1 Inledning.....	3
2 Samverkan.....	6
3 Arbetsförhållanden.....	6
3.1 Planering	6
4§ Lämpliga arbetsförhållanden	6
5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap	8
6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier	10
4 Rekrytering	12
4.1 Planering	12
7§ Möjlighet att söka lediga anställningar	12
8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.....	13
9§ Insatser vid ojäm könsfördelning	14
5 Lönefrågor.....	16
5.1 Planering	16
10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor	16
11§ Handlingsplan för jämställda löner	17
6 Lönekartläggning.....	18
7 Analys och utvärdering av föregående plan.....	18

Bilagor

Bilaga 1: Bilaga till JMP 2016-2018 Kränkande behandling

1 Inledning

Jämställdhet och mångfald är ett förbättrings- och kvalitetshöjande arbete som handlar om att skapa förutsättningar för demokrati, rättvisa mellan individer och grupper samt att följa lagar och avtal. Arbetet kan i förlängningen leda till ökad effektivitet, produktivitet och lönsamhet.

För Stockholms stad som stor arbetsgivare och i kraft av de verksamheter som staden utför, är det särskilt viktigt att alla ska ha samma möjligheter och behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor. Det är en förutsättning för att staden som arbetsgivare ska kunna leva upp till de krav som finns i diskrimineringslagstiftningen, Europeiska deklarationen för jämställdhet och internationella konventioner som rör allas rätt till demokrati och trygghet.

Rekryteringsprocessen ska säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker. Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde. En god arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Alla medarbetares erfarenheter och kunskaper ska tas tillvara, oavsett roll i organisationen.

Definitioner

Diskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Lagen skyddar mot direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och mot instruktioner att diskriminera. Det är dessutom förbjudet att utsätta någon som gjort en anmälan för repressalier. Lagen ställer krav på att arbetsgivaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Diskrimineringsombudsmannen ansvarar för att lagen efterföljs.

Jämställdhet avser förhållanden och villkor mellan kvinnor och män och betyder att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

Diskriminering definitioner enligt diskrimineringslagen 1 kap 4 § omfattar direkt- och indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, instruktioner att diskriminera.

- *Direkt diskriminering* är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.
- *Indirekt diskriminering* är att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

- *Trakasserier* är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.
- *Sexuella trakasserier* är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.
- *Kön*: Att någon är kvinna eller man.
- *Könsöverskridande identitet eller uttryck*: Att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
- *Etnisk tillhörighet*: Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- *Funktionshinder*: Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom som fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
- *Sexuell läggning*: Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
- *Ålder*: Uppnådd levnadslängd.

Aktiva åtgärder är åtgärder som vidtas för att främja lika rättigheter och möjligheter. De syftar inte i första hand på åtgärder i enskilda fall utan på åtgärder som är framåtsyftande och av generell och kollektiv natur. Åtgärderna ska vara pådrivande för att motverka diskriminering.

Jämlikhet handlar om alla individers lika värde det vill säga att individer ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

Mångfald Ett samhälle med mångfald som grund utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önskningar.

Likabehandling innebär att alla människor ges likvärdiga förutsättningar att ta del i samhället. Alla människor ska garanteras möjligheter, oberoende av deras skiftande förutsättningar. Människors utgångsläge och behov är individuella. Den enskilda individen är unik och inte representant för en grupp. Likabehandling innebär inte att alla ska behandlas lika.

Inkludering att alla individer inbegrips, olikheter uppskattas, respekteras och tillåts.

Nämndernas och styrelsernas arbete

Avgränsning

Jämställdhets- och mångfaldsfrågor ska vara en integrerad och given del av arbetsmarknadsförvaltningens alla verksamheter, såväl ur ett arbetsgivarperspektiv som ur ett servicegivarperspektiv gentemot stadens medborgare. Den här planen har emellertid ett entydigt arbetsgivarfokus, vilket innebär att de mål, mätetal och aktiviteter som återfinns i planen tar sikte på att i första hand direkt påverka den interna organisationen avseende struktur och kultur.

Ansvar

Ansvar för att förverkliga målen i jämställdhets- och mångfaldsplanen ligger på arbetsmarknadsnämnden. Förvaltningschefen har huvudansvaret för att arbetet genomförs med mätbara

mål och åtgärder enligt gällande lagstiftning, att en plan upprättas i samband med verksamhetsprogrammet och att arbetet följs upp och utvärderas. Avdelningschefer och enhetschefer har ett ansvar för att givna aktiviteter i planen genomförs. Medarbetare har ett eget ansvar för sin medverkan i jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Alla på arbetsmarknadsförvaltningen har ett ansvar att ha ett professionellt förhållningssätt och ge ett gott bemötande till kollegor och stadens medborgare.

Jämix

Sedan 2013 kartläggs förvaltningens jämställdhet genom Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsindex, Jämix. Det utgår från 9 nyckeltal som tillsammans blir ett mått på hur jämställd en organisation är. Varje nyckeltal ger som mest 20 poäng vardera med ett högsta totala värde på 180 poäng. Förvaltningens jämixvärde över tid: 130 (2013), 135 (2014) och 134 (2015). Förvaltningens värde är förhållandevis högt i jämförelse med medianvärdet för Sveriges kommuner som 2015 ligger på 115 poäng. I jämförelse med stadens övriga förvaltningar delar vi andraplatsen med Kulturförvaltningen, efter Exploateringskontoret (148 poäng).

De övergripande målen för 2016-2018:

1. Arbetsmarknadsförvaltningen eftersträvar att arbetsförhållandena är lämpade för alla medarbetare – fysiskt, organisatoriskt och socialt.
2. På arbetsmarknadsförvaltningen är det möjligt att förena föräldraskap med arbete.
3. På arbetsmarknadsförvaltningen eftersträvas att alla arbetsplatser är fria från alla former av diskriminering, kränkande behandling och sexuella trakasserier.
4. På arbetsmarknadsförvaltningen är all rekrytering kompetensbaserad och platsannonserna är utformade utifrån relevanta kriterier som endast är kopplade till tjänstens faktiska krav.
5. Alla medarbetare oavsett kön har likvärdiga möjligheter till kompetensutveckling.
6. På arbetsmarknadsförvaltningen är andelen kvinnliga chefer proportionerlig i förhållande till andelen kvinnliga medarbetare.
7. Antalet befattningar med en jämn könsfördelning ska öka.
8. Arbetsmarknadsförvaltningens medarbetare vet utifrån vilka kriterier som lönen sätts.
9. Osakliga löneskillnader ska inte förekomma på förvaltningen. Alla eventuella osakliga löneskillnader regleras.
10. Information om lönestatistik delges de fackliga organisationerna i samband med årlig lönerevision, vid kartläggning och vid delgivning av aktuellt nyckeltal från Jämix.

För att arbetsmarknadsförvaltningen ska nå de övergripande målen med jämställdhets- och mångfaldsarbetet innehåller planen mål, mätetal och aktiviteter inom följande områden:

- Arbetsförhållanden
- Förena förvärvsarbete och föräldraskap
- Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier
- Möjlighet att söka lediga anställningar
- Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män
- Insatser vid ojäm könsfördelning
- Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor

- Handlingsplaner för jämställda löner
- Informera fackliga organisationer

Uppföljning

Uppföljning av jämställdhets- och mångfaldsplanen görs årligen och redovisas som en bilaga till verksamhetsberättelsen. Uppföljningen sker genom:

- Personalstatistik
- Enkät till chefer
- Datainsamling från partiellt föräldralediga och nyanställda
- JÄMIX-mätning genom Nyckeltalsinstitutet där nio nyckeltal som mäter jämställdhet i organisationen ingår.
- Löneanalys årligen inför löneöversyn
- Lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner
- Medarbetarenkät
- Verksamhetsuppföljning på nämnd-, avdelnings- och enhetsnivå av aktiviteter från Jämställdhets- och mångfaldsplanen

Denna plan är framtagen i enlighet med Stockholms stads riktlinjer för nämnders och styrelsernas jämställdhets- och mångfaldsplaner, (Dnr 222-1384/2013).

2 Samverkan

Jämställdhets- och mångfaldsplanen samverkas inom ramen för ordinarie samverkansorganisation.

3 Arbetsförhållanden

3.1 Planering

4§ Lämpliga arbetsförhållanden

Beskrivning

Vilka åtgärder planerar arbetsgivaren genomföra för att arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Här kan hänsyn tas till arbetsgivarens resurser och andra omständigheter som försvårar för arbetsgivaren.

Mål:

Arbetsmarknadsförvaltningen eftersträvar att arbetsförhållandena är lämpade för alla medarbetare - fysiskt, organisatoriskt och socialt.

Beskrivning

Att nämndens verksamheter har goda arbetsförhållanden för alla medarbetare, med rätt bemanning och utifrån uppdrag, god arbetsmiljö och ett bra arbetsklimat.

Önskvärt resultat

Minskad sjukfrånvaro totalt och även att det inte ska finnas skillnader i sjukfrånvaron utifrån kön. Goda värden på AMI och aktuella frågor i medarbetarenkäten (enligt angivna indikatorer). Att resultaten från medarbetarenkäten analyseras och att aktiva åtgärder vidtas och följs upp. Att cheferna har relevanta kunskaper inom arbetsmiljöområdet. Att andelen utrikesfödda medarbetare är en spegling av samhället i stort och därmed ökar från ingångsvärdet.

Uppföljningsmetod

Jämix, infoview, medarbetarenkät, enkät till chefer.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel enheter/staber som har ett AMI på 74 eller högre.	90 %				
■ Andel utrikesfödda medarbetare och chefer.	29,5 %				
■ Andelen chefer som skattar att de har tillräckliga kunskaper inom arbetsmiljöområdet för att fullgöra sitt arbetsmiljöansvar.	100 %				
■ Andelen medarbetare (som varit anställd minst ett år) som har erhållit en individuell utvecklingsplan under de senaste 12 månaderna.	100 %				
■ Andelen medarbetare som svarar "mellan" eller "högt" på fråga nr 7: "Jag har en bra arbetssituation"	90 %				
■ Andelen medarbetare som svarar "mellan" eller "högt" på fråga: Vi har tagit fram förbättringsåtgärder för min enhet/arbetsplats utifrån resultat av förra årets med-	97 %		▶ Samtliga enheter analyserar årligen resultatet av medarbetarenkäten och tar fram aktiva åtgärder. Dessa dokumenteras och följs upp i den övergripande hand-	Samtliga chefer	2018-12-31

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
arbetarenkät.			lingsplanen för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) på enheten.		
■ Skillnaden i långtids-sjukfrånvaro mellan män och kvinnor	1,6 procent-enheter		▶ HR kartlägger sjukfrånvaron och utför analys av orsaker och mönster, planerar för insatser som leder till sänkt sjukfrånvaro.	Personalhandläggare/Personal enhet	2018-12-31
■ Total sjukfrånvaro	4,9 %		▶ HR kartlägger sjukfrånvaron och utför analys av orsaker och mönster, planerar för insatser som leder till sänkt sjukfrånvaro.	Personalhandläggare/Personal enhet	2018-12-31
			▶ HR tillhandahåller en arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud. (1 gång/år)	Personalhandläggare/Personal enhet	2018-12-31
			▶ Jämförbarhetsarbete inom förvaltningen kartläggs via Nyckeltalsinstitutets jämförbarhetsindex JÄMIX. HR analyserar årligen resultaten som redovisas till förvaltningens chefer och de fackliga organisationerna.(1 gång/år)	Personalhandläggare/Personal enhet	2018-12-31
			▶ Samtliga chefer ska eftersträva att tillmötesgå medarbetarens önskemål om ledighet med anledning av kulturella och religiösa skäl.	Samtliga chefer	2018-12-31
			▶ Utbildningsinsats för chefer och medarbetare i lönesättning och medarbetarsamtal inklusive implementering av tillhörande mallar.	Personalhandläggare/Personal enhet	2018-12-31
			▶ Årligen diskutera arbetsmiljö, jämförbarhets- och mångfaldsfrågor på APT för att inhämta medarbetarnas synpunkter och förslag.	Samtliga chefer	2018-12-31

5§ Förening förvärvsarbete och föräldrabeslag

Beskrivning

Hur planerar arbetsgivaren underlätta möjligheten för både kvinnliga och manliga arbetstagar att förening förvärvsarbete och föräldrabeslag.

Mål:

På arbetsmarknadsförvaltningen är det möjligt att förena föräldraskap och arbete

Beskrivning

Utfall enligt Jämix 2014: Skillnad i föräldrauttag mellan män och kvinnor (utav de män och kvinnor som tog ut föräldraledighet): 57 dagar.

Utfall medarbetarenkäten 2015: 93 procent svarade "mellan" eller "högt" utifrån om de ansåg att de kunde förena sitt arbete med föräldraskap.

Andel medarbetare som svarar "mellan" eller "högt" på tilläggsfrågan "Jag kan på ett bra sätt förena mitt arbete med mitt föräldraskap".

Önskvärt resultat

Att villkoren på förvaltningen av såväl strukturell som organisationskulturell karaktär möjliggör för medarbetare oavsett kön att förena sitt föräldraskap med arbete. Detta med avseende på såväl partiellt som helt föräldralediga.

Uppföljningsmetod

Jämix, tilläggsfråga i medarbetarenkäten, enkät till chefer samt insamling av data från partiellt föräldralediga

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
 Andelen medarbetare som svarar "mellan" eller "högt" på tilläggsfrågan i medarbetarenkäten "Min arbetsgivare ger mig förutsättningar för att på ett bra sätt förena mitt arbete med mitt föräldraskap".	96 %		 För att öka möjligheterna till att bättre förena arbete och föräldraskap kommer partiellt föräldralediga att tillfrågas om förbättringsområden	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31
			 Företrädesvis förlägga möten och internutbildningar med hänsyn till småbarnsföräldrar.	Samtliga chefer	2018-12-31
			 Förläggningen av partiell föräldraledighet ska i möjligaste mån ske utifrån den föräldralediges önskemål.	Samtliga chefer	2018-12-31
			 Nyanställda får information om Stockholms stads policy ang möjlighet till partiell föräldraledighet upp till barnet fyller 12 år.	Samtliga chefer	2018-12-31
			 När verksamheten så tillåter erbjuda möjlighet att arbeta hemifrån vid särskilda behov.	Samtliga chefer	2018-12-31

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Skillnaden i föräldrale-dighetsuttag mellan män och kvinnor.	50 dagar		▶ Föräldralediga ska bju-das in till internutbildningar, konferenser och sociala sammanhang.	Samtliga che-fer	2018-12-31
			▶ Föräldralediga ska er-bjudas en anpassad intro-duktion vid återgång i ar-bete. (Sker i samråd med medarbetaren).	Samtliga che-fer	2018-12-31
			▶ Inför längre föräldrale-dighet ska chef och medar-betare komma överens om hur kontakten under ledig-heten ska se ut samt stämma av vilken informat-ion som medarbetaren öns-ka under ledigheten.	Samtliga che-fer	2018-12-31

6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier

Beskrivning

Här ska arbetsgivaren redovisa åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier. Bifoga eller hänvisa till policy och rutiner mot kränkande behandling inkluderande trakasserier.

Mål:

På arbetsmarknadsförvaltningen ska alla arbetsplatser vara fria från alla former av kränkande särbehandling och diskriminering inklusive trakasserier och sexuella trakasserier.

Beskrivning

Att förvaltningens chefer och medarbetare agerar respektfullt gentemot varandra med utgångspunkt i stadens förhållningssätt. Att andelen som upplever sig diskriminerade, kränkta eller trakasserade minskar och att arbetsmetoden som tillämpas när något av dylikt inträffar är väl förankrad hos såväl chefer som medarbetare.

Önskvärt resultat

Att andelen medarbetare som personligen upplever att de har blivit utsatta för kränkande särbehandling eller diskriminering minskar och att arbetsplatserna präglas av ett gott och respektfullt arbetsklimat.

Utfall 2015:

8 procent svarade ja på frågan: "Har du personligen, under de senaste året, varit utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling eller trakasserier på din arbetsplats.

95 procent svarade "mellan" eller "högt" på frågan: "Min chef bemöter mig med respekt. "
96 procent svarade "mellan" eller "högt" på frågan: "Jag känner mig respekterad av mina kollegor på min arbetsplats".

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkätens svar fördelat på kön, ålder och utrikes födda (tilläggsrapport). Enkät till chefer.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel medarbetare som svarar "mellan" eller "högt" på frågan: "Jag känner mig respekterad av mina kollegor på min arbetsplats".	98 %		▶ Samtliga enheter analyserar resultat och kopplar på handlingsplan vid behov.	Samtliga chefer	2018-12-31
■ Andel medarbetare som svarar "mellan" eller "högt" på frågan: "Min chef bemöter mig med respekt. "	97 %		▶ Överordnad chef analyserar resultat och kopplar på stödinsatser vid behov.	Förvaltningsledningen och samtliga enhetschefer	2018-12-31
■ Andel medarbetare som svarar ja på frågan (nr 57) i medarbetarenkäten: "Har du personligen, under det senaste året, varit utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling (exempelvis mobbing) eller trakasserier på din arbetsplats?"	4 %		▶ Arbete med förankring och fördjupning av innebörden i stadens förhållningssätt på medarbetarnivå.	Personalhandläggare/Personal enhet, Samtliga chefer	2018-12-31
			▶ HR går igenom JMP samt riktlinjerna mot kränkande behandling vid chefers introduktion	Personalhandläggare/Personal enhet	2018-12-31
			▶ HR tar fram material/verktyg som underlättar för chefer i arbetet med jämställdhets- och mångfaldsfrågor.	Personalhandläggare/Personal enhet	2018-12-31
			▶ HR utvecklar processen vid diskriminering, trakasserier och kränkande behandling samt metoden att tillämpa för faktainsamling.	Personalhandläggare/Personal enhet	2018-12-31
			▶ Innehållet i jämställdhets- och mångfaldsplanen ska förankras på APT samt vid introduktion av nya medarbetare.	Samtliga chefer	2018-12-31
			▶ Riktlinjer mot kränkande behandling ska gås igenom på APT samt vid introduktion.	Samtliga chefer	2018-12-31

4 Rekrytering

4.1 Planering

7§ Möjlighet att söka lediga anställningar

Beskrivning

Vad planerar arbetsgivaren göra för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Mål:

På arbetsmarknadsförvaltningen utformas platsannonser med relevanta kriterier som endast är kopplade till tjänstens faktiska krav

Önskvärt resultat

Vi får en mångfald av sökande till våra annonser. Gallring görs utifrån kompetenskrav som är relevanta för tjänsten.

Uppföljningsmetod

HR stämmer av antalet fastställda rollbeskrivningar via HR-system.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel befattningar med definierade rollbeskrivningar	67 %		▶ Utifrån kartläggning av kompetenser och analys av kompetensbehov, definiera roller.	Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga chefer	2018-12-31

Mål:

På arbetsmarknadsförvaltningen är all rekrytering kompetensbaserad.

Beskrivning

Stockholm stad tillhandahåller mallar i alla steg av rekryteringen som stöd för rekryterande chefer som ett led i att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen så att organisationen bemannas med rätt personer utifrån verksamheternas behovsanalys med avseende på kompetens och andra förmågor. En utbildning i kompetensbaserad rekrytering till samtliga chefer är ett led i att säkerställa att verktygen används fullt ut som de är tänkta.

Uppföljningsmetod

HR-system

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel chefer som har genomgått utbildning i rekrytering som tillhandahålls av Personalstaben	100 %		▶ Utbilda chefer i kompetensbaserad rekrytering.	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31

8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.

Beskrivning

På vilket sätt planerar arbetsgivaren erbjuda utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder för att främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare. Behöver inte vara en utbildning kring jämställdhet och mångfald specifikt utan en utbildningsinsats som syftar till att öka jämställdheten och mångfalden.

Mål:

Alla medarbetare oavsett kön ska ha likvärdiga möjligheter till kompetensutveckling.

Beskrivning

Nytt mätetal för 2016.

Önskvärt resultat

Att samtliga medarbetare (som har varit anställda i mer än 1 år) har erhållit en individuell utvecklingsplan under de senaste 12 månaderna i samband med processen för medarbetarsamtal.

Uppföljningsmetod

Tilläggsfråga i medarbetarenkäten.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel medarbetare (som har varit anställd minst ett år) som har erhållit en individuell utvecklingsplan under de senaste 12 månaderna.	100 %		▶ Individuella utvecklingsplaner ska årligen upprättas för samtliga medarbetare som har varit anställda i ett år.	Samtliga chefer	2018-12-31
			▶ Utbildningsinsats för chefer och medarbetare i lönesättning och medarbetarsamtal inklusive implementering av tillhörande	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			mallar.		

Mål:

På arbetsmarknadsförvaltningen är andelen chefer som är kvinnor proportionerlig i förhållande till andelen medarbetare som är kvinnor.

Beskrivning

Av förvaltningens anställda chefer var 2014 andelen chefer som var kvinnor 71 procent och andelen medarbetare som var kvinnor 70 procent.

Önskvärt resultat

Att bibehålla den proportionerligt jämna fördelningen kvinnor som är chefer och kvinnor som är medarbetare som uppmättes per 31 dec, 2014.

Uppföljningsmetod

Jämixvärdet för nyckeltalet "karriärmöjlighet".

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel chefer som är kvinnor	71 %				
■ Andelen medarbetare som är kvinnor	71 %				
			▶ En obligatorisk utbildning i kompetensbaserad rekrytering ska genomföras.	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31

9§ Insatser vid ojämnr könsfördelning

Beskrivning

Vilka insatser planerar arbetsgivaren vidta när det på en arbetsplats inte är en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare. Hur ska arbetsgivaren vid nyanställning särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet, så att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar? Här kan hänsyn tas till arbetsgivarens resurser och andra omständigheter som försvårar för arbetsgivaren.

Mål:

Andelen befattningar med en jämn könsfördelning (40/60) ska öka.

Beskrivning

Utfall sep 2015: Inom befattningen jobbcoach var utfallet 17 män av 114 totalt, vilket motsvarar 15 procent.

Utfall sep 2016: Inom befattningen jobbcoach var utfallet 30 män av totalt 125, vilket motsvarar 24 procent.

2013-12-31: 3 av 14 dvs 21 procent

2014-12-31: 1 av 14 dvs 7 procent

2015-12-31: 2 av 14 dvs 14 procent

Önskvärt resultat

Att antalet befattningar med en jämn könsfördelning har ökat för såväl unika befattningar som befattningar grupperade utifrån AID-etikett.

Uppföljningsmetod

Jämix, och personalsystem

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel befattningar med en jämn könsfördelning enligt gruppering utifrån AID-etiketter	21 %				
■ Andel tillsvidare- och tidsbegränsat anställda coacher som är män.	25 %				
			▶ Förvaltningen tillämpar positiv särbehandling vid lika meriter till förmån för det underrepresenterade könet.	Samtliga rekryterande chefer	2018-12-31
			▶ HR kartlägger antalet unika befattningar med en ojäm könsfördelning.	Personalhandläggare/Personal enhet	2018-12-31

5 Lönefrågor

5.1 Planering

10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor

Beskrivning

Varje nämnd och styrelse med minst 25 anställda ska vart tredje år göra lönekartläggning i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför lika och likvärdigt arbete. Arbetsgivaren ska bedöma om eventuellt förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön.

Mål:

Förvaltningens medarbetare vet utifrån vilka kriterier som lönen sätts.

Beskrivning

Utfall för 2015: 79 procent kände till lönekriterierna.

Önskvärt resultat

Att förvaltningens lönekriterier är väl förankrade hos chef och medarbetare. Att andelen medarbetare som känner till lönekriterierna ökar till 85 procent.

Uppföljningsmetod

Medarbetarenkäten.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andelen medarbetare som svarat "ja" på frågan: "Jag vet vilka lönekriterierna är på min arbetsplats."	85 %		▶ Genomgång av lönekriterier årligen.	Samtliga chefer	2018-12-31

Mål:

Osakliga löneskillnader ska inte förekomma på förvaltningen.

Önskvärt resultat

Löneskillnader ska bero på befattningens innehåll och krav samt individens prestation.

Uppföljningsmetod

Genom stadens lönekartläggning och förvaltningens eget arbete med löneanalys i samband med den årliga löneöversynen.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
---------	---------	--------	------------------	----------------	-----------

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Andel osakliga löneskillnader	0 %		▶ Lönestatistik uppdelad utifrån kön tas fram årligen inför lönerevisionen.	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31
			▶ Utbildning i lönesättning för förvaltningens chefer.	Personalhandläggare/Personalenhet	2018-12-31
			▶ Utifrån Stockholms stads lönekartläggning, analysera de befattningar där kvinnors lön i procent av männens lön ligger under 90 procent eller över 110 procent.	Personalhandläggare/Personalenhet, Samtliga chefer	2018-12-31

11§ Handlingsplan för jämställda löner

Beskrivning

Varje nämnd och styrelse ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Detta ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Mål:

På arbetsmarknadsförvaltningen uppmärksammas och regleras eventuella osakliga löneskillnader som förekommer mellan män och kvinnor.

Önskvärt resultat

Att det inte ska förekomma några osakliga löneskillnader utifrån kön, men om det förekommer ska dessa uppmärksammas och regleras utifrån en handlingsplan.

Uppföljningsmetod

Könsuppdelad statistik.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Antal befattningar där kvinnors lön i procent av männens lön ligger under 90 procent av männens lön eller över 110 procent där orsaken endast går att härleda till kön.	0 st		▶ Lönesätta föräldralediga medarbetare som om de vore i tjänst.	Samtliga chefer	2018-12-31
			▶ Upprätta handlingsplan vid förekomst av osakliga löneskillnader som enbart	Samtliga chefer	2018-12-31

Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
			kan hänföras till kön.		

6 Lönekartläggning

Hänvisar till den stadsgemensamma lönekartläggningen för Stockholms stad.

7 Analys och utvärdering av föregående plan

Planen kommer att utvärderas i samband med verksamhetsberättelsen för 2016.

Riktlinjer och handlingsplan för att motverka kränkande behandling inkluderande trakasserier i olika former

- Bilaga till jämställdhets- och mångfaldsplan

Inledning

“Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde. En god arbetsmiljö är fri från särkränkande behandling och sexuella trakasserier.”

Ur personalpolicy för Stockholm stad 2009

Att inte bli diskriminerad är en grundläggande mänsklig rättighet som slagits vakt om under lång tid och uttryckts i internationella deklarationer och konventioner. Stadens riktlinjer och rutiner syftar till att skapa en organisationskultur präglad av respekt och tolerans där inga former av kränkande beteenden förekommer.

Inom arbetsmarknadsförvaltningen accepteras således inga former av diskriminering eller kränkande behandling.

- Alla former av diskriminering och trakasserier innebär en lagöverträdelse och bekämpas aktivt.
- Kränkande behandling är ett allvarligt hot mot en god arbetsmiljö och motverkar förvaltningens arbete för jämställdhet och mångfald.
- Kränkande behandling påverkar medarbetarnas arbetsglädje, möjligheter till utveckling och god hälsa negativt. Detta leder till sämre arbetsresultat och påverkar därigenom kvalitén i verksamheten.

Respektive personalansvarig chef inom arbetsmarknadsförvaltningen ansvarar för att sprida informationen i denna handlingsplan till alla medarbetare, oavsett anställningsform, samt till praktikanter och inhyrd personal.

Kränkande behandling

Kränkande behandling är ett sammanfattande ord för bland annat vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning, sexuella trakasserier och trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 1993:17) ger vägledning för när en situation/händelse ska betraktas som kränkande:

- Behandlingen ska vara av stötande eller negativt präglad natur.
- Den sker vid upprepande tillfällen eller vid enstaka anmärkningsvärda fall
- Personen som utsätts upplever situationen som kränkande.

Det räknas inte som kränkande behandling om två personer har en konflikt eller meningsmotsättning.

Exempel på kränkande behandling:

- Förtal eller nedsvärtning av en arbetstagare eller dennes familj
- Förringande, förödmjukande eller förnedrande agerande gentemot en arbetstagare/chef eller dennes familj.
- Uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling eller negligeringar av arbetstagare.
- Förföljelse i olika former, hot och skapande av rädsla, förnedringar t.ex. sexuella trakasserier.
- Medvetna förolämpningar, överkritiskt eller negativt bemötande eller förhållningssätt.
- Kontroll av medarbetare utan dennes vetskap med skadande syfte.
- Kränkande s.k. ”administrativa straffsanktioner” som riktas mot enskild medarbetare utan sakliga skäl, förklaringar eller försök till gemensamt lösnande av eventuella bakomliggande problem. Sanktioner kan utgöras av t.ex. omotiverat fråntagande av arbetsrum eller arbetsuppgifter, oförklarade omplaceringar eller övertidskrav, tydliga försvåranden vid behandling av ansökningar om ledigheter, utbildningar m.m.

Diskriminering

Med diskriminering avses direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.

Direkt diskriminering

Någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan har behandlats, eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. Missgynnandet ska ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Indirekt diskriminering

Någon missgynnas genom tillämpning av bestämmelse/kriterium/förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att missgynna personer utifrån någon av diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier

Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Instruktioner att diskriminera

Ansvarig chef instruerar samarbetspartner i en rekryteringssituation att sortera bort sökanden utifrån någon av diskrimineringsgrunderna.

Insatser för att skapa goda arbetsförhållanden

Alla har skyldighet att medverka till att förvaltningens arbetsplatser utvecklar ett gott arbetsklimat med vilja till problemlösning. Ett respektfullt beteende skapar förutsättningar för att kränkande behandlingar och trakasserier inte uppstår.

Arbetsgivaren är skyldig att skapa en arbetsmiljö som alla medarbetare har förutsättningar att trivas i. Arbetsgivaren har också skyldighet att snabbt utreda och vidta åtgärder för att få slut på eventuell kränkande behandling. En arbetsgivare som inte skyndsamt utreder och vidtar åtgärder för att få stopp på kränkande behandling kan bli skadeståndsskyldig gentemot den trakasserade.

Ledningens ansvar

Förvaltningsledningen har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön och för att motverka trakasserier och kränkande behandling. Förvaltningsledningen ansvarar för styrning och uppföljning samt att arbetsledare får den utbildning som behövs för att kunna driva ett aktivt arbetsmiljöarbete fritt från diskriminering och trakasserier.

De direkta arbetsmiljöuppgifterna fördelas till personal- och budgetansvariga arbetsledare. Dessa ska genomgå erforderlig utbildning. Arbetsledarna är arbetsgivarens representanter och har nyckelroller när det gäller formandet av den atmosfär och de normer som ska präglade arbetsplatserna. Arbetsmarknadsförvaltningen ser särskilt allvarligt på kränkande behandling som riktas från arbetsgivarrepresentanter gentemot medarbetare eftersom medarbetarna står i beroendeförhållande till sina arbetsledare.

Arbetsledaren ansvarar för att

- Aktivt motverka alla typer av kränkande behandling på arbetsplatsen
- Vid kännedom om kränkande behandling omedelbart vidta åtgärder enligt gällande riktlinjer
- Skapa normer som uppmuntrar ett vänligt och respektfullt klimat på arbetsplatsen
- Uppmärksamma beteenden och missförhållanden som motverkar en god arbetsmiljö
- Uppmärksamma missförhållanden i samarbete och vara vaksam för hur medarbetarna bemöter varandra och inta ett objektiv förhållningssätt
- Ansvara för att psykosocial skyddsround genomförs årligen
- Göra riktlinjerna om kränkande behandling kända bland samtliga medarbetare på arbetsplatsen samt informera nyanställda

Medarbetarens ansvar

Alla medarbetare har ansvar för sitt beteende med rätt till sin egen åsikt och skyldighet att respektera andras. Medarbetaren ansvarar för att bidra till ett bra arbetsklimat genom att bland annat tänka på uppträdande och ordval. Medarbetaren ska också uppmärksamma och påtala problem och missförhållanden samt delta aktivt för att lösa problem på arbetsplatsen.

Vad ska den som anser sig kränkt eller trakasserad göra

Det är viktigt att den som drabbas gör klart för den person som kränker eller trakasserar att dennes beteende uppfattas som kränkande och inte tolereras. Den som drabbas anmäler kränkningen till sin arbetsledare som ansvarar för att utreda och vidta åtgärder. Arbetsledaren kan ta hjälp av förvaltningens personalfunktion. Den kränkte kan också välja att direkt ta kontakt med förvaltningens personalfunktion och/eller arbetsplatsombud/skyddsombud. Om det är en arbetsledare som kränker/trakasserar en medarbetare lyfts frågan direkt till överordnad chef.

Rutiner

- Anmälan ska behandlas skyndsamt och seriöst
- Arbetsledaren ansvarar för att anmälaren skyddas mot trakasserier som skulle kunna bli en följd av att anmälan har gjorts. Vid behov ska också professionellt externt stöd erbjudas.
- Anmälan ska bekräftas inom fem arbetsdagar
- Samtal ska ske med inblandade parter. Stöd i samtal kan ges av personalfunktion eller externt stöd, t.ex. företagshälsovård.
- Utredning ska påbörjas omedelbart, dock senast inom 10 arbetsdagar efter samtalet.
- Utredningen ska vara oberoende och objektiv. Det är en rekommendation att företagshälsovården anlitas för utredning.
- Utredningen ska vara slutförd inom 45 arbetsdagar och uppföljning/återkopplingstillfälle ska vara inplanerat eller genomfört.
- Anmälningar och utredningar ska alltid rapporteras till personalfunktionen, även i de fall händelsen bedöms kunna hanteras på den enskilda arbetsplatsen.

Utredningsskyldighet

Arbetsgivare som får kännedom om att en medarbetare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier pga. någon av de lagstadgade diskrimineringsgrunderna är skyldig att utreda. Samma skyldighet har arbetsgivaren om det framkommer att en medarbetare anser sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier. Detta gäller även om den drabbade inte vill att en utredning görs.

Sanktioner

Arbetsgivaren kan vidta sanktioner mot en medarbetare som kränker eller trakasserar andra genom:

- Skriftlig varning
- Avstängning
- Omplacering
- Uppsägning
- Avsked