

Protokoll från möte med FVG den 11 april 2019**Tidpunkt**

torsdagen den 11 april 2019 kl. 09:00 – 11:00

Plats

Livdjugsgatan 4, konferensrummet Maracanã

Närvarande**För arbetsgivaren**

Karin Eriksson-Bech, tillförordnad förvaltningschef, ordförande

Jónína Gísladóttir, HR-chef

Arja Lindholm, kommunikationschef

Amanda Broman Hernbäck, administrativ chef

Viktoria Lokka Hollander, tf. avd.chef Jobbtorg Stockholm – närvarande
till §7

För arbetstagarna

Eva Castensson, Lärarförbundet

Niklas Bremner, huvudskyddsombud, Lärarnas Riksförbund

Anna Gräslund, Lärarnas Riksförbund - närvarande till §9

John Envall, Sveriges Skolledarförbund

Carl Korch, SACO

Jösta Claeson, huvudskyddsombud, Vision

Karin Wrannvik, huvudskyddsombud, Ledarna

Anmält förhinder/frånvarande

Maria Arillo, Vision

Malin Appelqvist, Kommunal

Kicki Wattjersson, avdelningschef Jobbtorg Stockholm

Bengt Jönsson, avdelningschef Vuxenutbildning Stockholm

Ulrika Klemets, ekonomichef

Sekreterare

Niklas Malmström, administratör, administrativa staben

Justerat den 12 april 2019

Karin Eriksson-Bech, ordförande

§ 1. Mötets öppnande
Ordförande Karin Eriksson-Bech, tillförordnad förvaltningschef, förklarade mötet för öppnat.

§ 2. Val av sekreterare
Niklas Malmström valdes till sekreterare för mötet.

§ 3. Val justerare och justeringsdag
Jösta Claeson, Vision, valdes till justerare. Justeringsdag för protokollet är den 12 april 2019.

§ 4. Föregående protokoll
Föregående protokoll gicks igenom och lades till handlingarna.

§ 5. Godkännande av dagordning
Information från Vuxenutbildning Stockholm utgår då avdelningschefen inte har möjlighet att delta vid mötet, SACO anmälde två frågor under anmälningsärenden och dagordningen godkändes sedan.

§ 6. Närvarande personalföreträdare vid nämndens sammanträde
Carl Korch, SACO och Jösta Claeson, Vision, deltar vid arbetsmarknadsnämndens sammanträde den 23 april 2019.

Information

§7. Information om verksamheten i förvaltningen

Avdelning Jobbtorg Stockholm

Tillförordnad avdelningschef för Jobbtorg Stockholm uppdaterade förvaltningsgruppen gällande arbetet med att nå en budget i balans. Innan årsskiftet konstaterades det att Jobbtorg Stockholm hade ett underskott i budget på 20mnkr och ett arbete drogs igång för att kunna hämta in dessa utan att påverka kvaliteten i arbetet. En handlingsplan har tagit fram, där genomförda åtgärder redovisas och vilken beräknad effekt åtgärder har på helår. Dokumentet är ett arbetsmaterial och kan komma att uppdateras efter hur situationen utvecklas. Handlingsplanen biläggs protokollet, se *bilaga 1*.

Lärarnas Riksförbund: Det är mycket vakanshållna tjänster, hur påverkar det kvalitén i verksamheten, speciellt gällande studie- och yrkesvägledare? Vidare undrade Lärarnas Riksförbund om hur länge vakanshållningarna kommer att pågå, och vid vilket skede det bedöms vara en organisationsförändring.

Förvaltningens svar: De vakanshållna tjänsterna är till största del sådana övergångar där personal slutat och där ny person inte tillsatts ännu. Förvaltningen är medveten om risken och bevakar att det inte

bli på bekostnad av kvaliteten i arbetet. Jobbtorg Stockholm kommer att fortsätta föra dialog med de fackliga förbunden, det finns inga beslut om permanent organisationsförändringar idag. Gällande studie- och yrkesvägledare specifikt så pågår en stor översyn av hela arbetet och ett kompetensutvecklingsprojekt för att stärka den gruppen.

SACO: Datorer för aspiranter är ju tänkt att dras ned på, tanken var att man skulle samverka med Arbetsförmedlingen i användandet av deras datorer, men detta verkar inte bli aktuellt, hur tänker förvaltningen kring det?

Förvaltningens svar: Vi har haft ett väldigt stort antal datorer för aspiranter på jobbtorgen, med tanke på att Jobbtorg Stockholm nu arbetar med Supported employment, arbetet med metoden innebär att aspiranterna kommer att spendera mindre tid på jobbtorgen.

Vision: Det är viktigt att förvaltningen tar i beaktande att det med stor sannolikhet blir ett till besparingsbeting under nästa år. Det är viktigt att vara förberedda på det redan nu för att kunna göra åtgärder så att nästa års budget blir hållbar.

Vidare vill Vision lyfta en händelse där information om nedläggning delgivits anställda utan någon kommunikation med facklig part. Sådana händelser skadar förtroendet för förvaltningen som arbetsgivare.

SACO: Stödjer Visions uttalande.

Förvaltningens svar: Förvaltningen tar synpunkterna till sig och kan se att det blev en olycklig tågordning även om det inte fanns något uppsåt att förbigå samverkan. Det är viktigt att arbetsgången är transparent.

SACO: Det finns en besparing på 739 tkr genom lönekomensation från SLK för personal i moderniseringsprojektet. SACO undrar hur organisationen ser ut nu, är projektgruppen kvar? Vilka leder det fortsatta arbetet?

Förvaltningens svar: Vid nästa FVG så bjuds processledaren för moderniseringsprojektet för sociala system in för en kort föredragning.

Svar på SACO:s frågor från föregående möte

SACO:s inskickade frågor från föregående möte gicks igenom och besvarades av förvaltningen.

Förvaltningen förtydligade även att de två listor med anmälningsärenden som skickas ut inför nämnden varje månad finns tillgängliga hos registraturet. Detta innebär att man dels kan

begära ut handlingarna från registrator, men även att de som är anställda inom Stockholms stad kan använda sig utav verktyget ”Sök i diariet” som finns på intranätet. Med undantag för sekretessärenden finns dokumentationen att hitta där. Om det är något ärende som inte finns tillgängligt kontaktar man registrator.amf@stockholm.se och efter en sekretessprövning kan man då få ut dokumenten.

Medarbetarenkäten och arbetssätt

HR-chefen informerade förvaltningsgruppen gällande den förvaltningsövergripande resultatrapporten. Underlaget var utskickat inför mötet. I de respektive samverkansgrupperna kommer resultaten att presenteras per samverkansnivå.

SACO: Det har gått ut information från chefer att det är fackliga man ska vända sig till för att få ut rapporterna.

Förvaltningens svar: Så är inte fallet, arbetsgivaren är ansvarig för resultatrapporterna. Varje enhet ska gå igenom egna resultat på APT.

Resultatrapporten från medarbetarenkäten ska användas som underlag i det systematiska arbetsmiljöarbetet med skyddsronder (organisatorisk och social skydds rond, skydds rond för Lika rättigheter och möjligheter och fysisk skydds rond) och i verksamhetsutvecklingen. Stöd för arbetet finns framtaget i form av APT-material.

Inskickad fråga från Kommunal – önskad genomgång av Spången.
Då Kommunal inte har möjlighet att närvara, skjuts denna fråga på till nästa möte och läggs till på balanslistan.

Ärendehantering

§8. Nämndärenden

Yttrande över remiss av motion om Ett Stockholm i arbete
AMN 2018-0500-1.6

Tillförordnad förvaltningschef föredrog ärendet.

SACO: Det var ett mycket tydligt och bra svar från förvaltningen, det gav en god överblick av Jobbtorg Stockholms verksamhet.

Yttrande över remiss av Samverkan gällande personer med missbruk/beroende av spel om pengar

AMN 2019-0041-1.6

Tillförordnad förvaltningschef föredrog ärendet.

SACO: Lyfte vikten av att förvaltningen behöver få utbildning i att kunna upptäcka spelmissbruk.

Förvaltningens svar: Då detta fortfarande är i remissprocessen är det tidigt, men när beslut tagits kommer förvaltningen börja planera för hur fortsatt arbete med frågan ska se ut.

Underlag för budget 2020, med inriktning 2021 och 2022

AMN 2019-0113-1.2.1

Tillförordnad förvaltningschef föredrog ärendet.

Vision: Då förändringar och beslut sker i allt högre takt blir det svårt att arbeta med fleråringen. Vision väljer denna gång att inte yrka, men bevaka.

SACO: SACO:s frågor och förvaltningens svar biläggs protokollet, se *bilaga 3*.

Lärarnas Riksförbunds yrkanden till underlag för budget 2020, med inriktning 2021 och 2022 för arbetsmarknadsnämnden.

Yrkanden och förvaltningens svar biläggs protokollet, se *bilaga 2*.

Lärarförbundet: Stödjer Lärarnas Riksförbunds yrkanden gällande punkt 1 och 3.

SACO: Stödjer Lärarnas Riksförbunds yrkanden gällande andra stycket av punkt 1 och punkt 2.

SACO:s yrkande till underlag för budget 2020, med inriktning 2021 och 2022 för arbetsmarknadsnämnden.

Yrkandet och förvaltningens svar biläggs protokollet, se *bilaga 3*.

Lärarnas Riksförbund: Stödjer SACO:s yrkande.

Månadsrapport för mars 2019

AMN 2018-0482-1.2.1

Tillförordnad förvaltningschef föredrog ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Anmälan av inkomna och upprättade ärenden samt handlingar

SACO: Det finns en post gällande utveckling av RPA-process som förvaltningen gärna får utveckla.

Förvaltningens svar: Förvaltningen vill automatisera en aktivitet som i dag registreras manuellt i FLAI F i processen för generalschablon inom statsbidrag från migrationsverket. Det som automatiseringen (en s k robot) ska göra är att hämta uppgifter från

en fil som kommer från migrationsverket, hämta adress (och med nya EPS även stadsdel) från EPS/KIR sedan registrera individer i systemet med de uppgifter som finns i filen och de den fått från folkbokföringen. Det handlar om flera hundra individer per månad, som hittills registreras manuellt. Konsulterna är RPA-specialister. Förvaltningen går nu vidare med ansökan om medel från Smart stad inom SLK.

SACO: Posten gällande Facilitering, vad innebär det?

Förvaltningens svar: Det är en kompetensutveckling för vissa av utvecklingsledarna på Livdjursgatan för att bättre kunna driva utvecklingsarbete.

§9. Skyddskommittéärenden

Feelgood – Genomgång av årsstatistik gällande nyttjade tjänster
HR-chefen inledde med att berätta för förvaltningsgruppen att när vi ser till nyttjandet har det ökat och kostnaderna har blivit större. Dels handlar detta om att förvaltningen växt mycket i medarbetarantal sedan 2015, men det har även genomförts ett flertal större organisationsförändringar och implementerandet av nya metoder i verksamheten. Sedan har AFS från 2015 om organisatorisk och social arbetsmiljö och ändringar i diskrimineringslagstiftningen påverkat arbetet med arbetsmiljöfrågor.

Regionchefen för Feelgood Stockholm och avtals- och kundansvarig från Feelgood presenterade förvaltningsgruppen med årsstatistiken gällande nyttjade tjänster. Underlaget var utskickat inför mötet.

§10. Balanslista

Följande punkter läggs till balanslistan:

- Uppföljning av lokaler på Livdjursgatan.
- Genomgång av Spången.

§11. Nästa möte

Fackligt informationsmöte om Tertialrapport 1 2019, äger rum den 8 maj kl. 09:00 i lokal Maracanã.

Nästa ordinarie möte äger rum den 16 maj 2019, kl. 09:00 i lokal Maracanã.

§12. Mötet avslutades

Ordförande tackade för deltagandet.

Bilaga 1

Handlingsplan Jobbtorg Stockholm budget 2019

1. Bakgrund

Under hösten 2018 påbörjades arbetet med Stockholm jobbtorgs budget för 2019 med förutsättning att det innebär en stramare budget. I det arbetet genomfördes därför förberedande åtgärder i översynen av kostnader, resursanvändning och organisation.

Under 2019 fortsätter arbetet för att få en budget i balans och samtidigt stärka vårt grunduppdrag och vara den aktör som krävs för att de stockholmare som står utanför arbetsmarknaden ska få bästa förutsättningar att nå egen försörjning.

Här i handlingsplanen redovisas genomförda och planerade åtgärder.

Budgetläge 1 januari 2019

Den 1 januari 2019 hade Jobbtorg Stockholm ett beräknat underskott för 2019 på 20 mkr.

Åtgärder

Åtgärder har tagits fram och diskuterats i jobbtorgs ledningsgrupp och i facklig samverkan. Utöver det tas en risk- och konsekvensanalys fram för varje åtgärd. Ett arbete med bemanningsplanering har påbörjats

Kategorier

- Lokaler
- Personal
- Inköp
- Organisation och uppdrag
- It-kostnader

Bilaga 1

2. Genomförda åtgärder

Kategori	VO	Åtgärd	Tidplan	Förväntad ekonomisk effekt
Personal	K&U	Vakanshållning av samordnartjänst 6 månader.	Höst-19	351 000
IT	Jobbtorg	Dragit ner på publika datorer	I samband med leverans av nya datorer	Beroende på när leverans sker
Lokaler	Jobbtorg	Justeringar i prognosen för hyreskostnader pga flytt och samlokalisering. JT Globen (450 000) och JT Vällingby (650 000)	Mars-19	1 100 000 kr
Personal	Jobbtorg	Vakanshållit 21 tjänster inom VO Jobbtorg efter att budget fastställdes; City 5, Farsta/Skärholmen 3, Kista 5, Vällingby 2, Unga Kista 1, Unga Globen/Skärholmen 5 Det rör sig om 10 coach- och 4 matchartjänster, 4 SYV, 1 IT-pedagog samt 2 Biträdande tjänster under del av år.	2019	ca 7 500 000 kr.
Personal	Insatser	Vakanshållna tjänster 2019; 1 Nytorget, 2 Sthlmsvärdar, 2 Stöd, 1 Långholmen, 3 Fokus unga.	Våren -19	4 275 000
Lokaler	Insatser	Städningen på Heliosgatan. Vi har bergänstar städningen till 3 dagar i veckan	1 Mars	60 000
Personal	AGS	Vakanshållning av samordnartj. Soc. Klaus.	Jan – april	200 000
Personal	AGS	Semare tillsättning av samordnare för handledarutb CMA senare än planerat (1 mars istället för 1 januari)	Jan – 18 feb	87 000
Personal	AGS	Vakanshållning av koordinatortjänst nr 2	April – Aug	200 000
Personal	AGS	Tillsättning av koordinator för matchning inom ESF-projektet Spången, intern rekrytering som vakanshålls	Mars - Dec	479 000
				14 252 000

Bilaga 1

3. Planerade åtgärder

Kategori	VO	Åtgärd	Tidplan	Förväntad ekonomisk effekt
Lokaler	Insatser	Samlokalisering Träderskolevägen. Vi samlokaliserar flera verksamheter på Träderskolevägen, ingen trolig besparing under 2019 men 2020.	1 april	?
IT-kostnader	Insatser	Minnimerat antalet datorer medarbetare och deltagare	Juni	Ca 100 000
Organisation/Personal	Insatser	Chefsbemanning Krami Sthömsvärda. Från 1 Mars tas EC tjänsten bort från Krami och Sthömsvärda.	1 mars	540 000
Organisation/Personal	Insatser	Den vakanshållna Bec tjänsten på Krami tas bort från och med 1 Augusti.	1 aug	325 000
Personal	K&U	Lönekompensation från SLK för personal i Moderniseringsprojektet	1 april	739 000
				1 704 000

4. Årseffekter

Kategori	VO	Åtgärd	Tidplan	Förväntad ekonomisk effekt
Personal	K&U	Vakanshållning 2 samordnartjänster	2020	1 476 000
Personal	K&U	Lönekompensation från SLK för personal i Moderniseringsprojektet	2010	1 126 000
Peronal	Insatser	Vakanshållning 1 Nytorget, 2 Sthömsvärda, 1 Långholmen, 3 Fokus unga.	2020	3 702 000
Personal	Insatser	Internrekrytering projekt med vakanshållning på stöd	2020	2 265 000
				8 569 000

5. Övriga genomförda/planerade förändringar

JTS - Vid FVG 190321 besvarades SACO fråga om ändring av befattning med anledning av SE-metoden. Avdelningschef gav information om att vi inte går vidare med detta i nuläget med tanke på situationen med budget samt andra omvärldsfaktorer som kan komma att påverka oss i framtiden.

Bilaga 1

Jobbtorg - Sagt upp lokalen för JT City, för omförhandling, för att hitta mer anpassade lokaler.

Jobbtorg – Göra en Risk & Konsekvensanalys för avveckling av filialen i Rinkeby

Insatser - Samlokalisering av flera verksamheter på Träderskolevägen, ingen trolig besparing under 2019 men 2020.

Insatser – Risk- och konsekvensanalys för avveckling Ulvsunda.

Jobbtorg – en genomlysning genomförs av nuvarande bemanning av IT-pedagoger och framtida behov och organisation.

6. Slutförda åtgärder och utredningar

En utredning har genomförts avseende fortsatt organisation för Ungdomsanställningar. Beslut har fattats att inte göra några organisatoriska förändringar i dagsläget, verksamheten kvarstår i nuvarande form. Utredningen visade på ett antal utmaningar och behov av utveckling som tas vidare.

K&U – 2 Risk- och konsekvensanalyser genomfördes 190408 för avveckling alternativt flytt av VO kvalitet och utveckling. Resultatet av analyserna tas upp under ALG 190410.

7. Analys

De planerade åtgärderna bedöms som möjliga att genomföra. I de fall vi bedömer att de påverkar kvalitén på verksamheten har vi planerade åtgärder som kan omfördela resurser inom jobbtorgsorganisationen.

LÄRARNAS
RIKSFÖRBUND

DISTRIKT STOCKHOLMS STAD

LRs yrkanden till budget 2020 med inriktning 2021 och 2022**1. Kompetensförsörjning**

På flera ställen i den s.k. treåringen skrivs om behovet av att rekrytera lärare och vägledare. Förvaltningen påtalar även svårigheten med få tag i dessa yrkeskategorier, då det råder en brist på behöriga lärare och SYV. LR instämmer i förvaltningens beskrivning av läget och vill ytterligare påtala behovet av en strategi både för hur man kan behålla befintlig personal och för att locka nya lärare och SYV att börja arbeta inom vuxenutbildning och Jobbtorg. Två viktiga rekryteringsfaktorer är lön och arbetsvillkor. När det gäller det senare så anser vi att förvaltningens införande av semestertjänster för nyanställda lärare är ett exempel på en åtgärd som inte främjar rekryteringen.

Till detta kommer att man i det centrala avtalet, HÖK 18, också uppmärksammar behovet av att se över såväl lön som arbetsvillkor, bland annat i syfte att främja kompetensförsörjningen. Enligt avtalet ska dessa frågor behandlas i lokala arbetsgrupper, men dessa har ännu inte inrättats och avtalets skrivningar om lön och arbetsmiljö har inte heller i andra sammanhang främjats inom förvaltningen.

LR yrkar:

- att förvaltningen snarast påbörjar det partsgemensamma arbetet med HÖK 18 i syfte att hitta strategier för att kunna behålla och nyrekrytera lärare och studie- och yrkesvägledare genom att främja arbetsmiljö, samt en rimlig löneutveckling och -struktur.

Besvaras: Ett strategiskt arbetssätt för kompetensförsörjning är avgörande för att nämnden ska klara framtidens utmaningar med brist på både lärare och studie- och yrkesvägledare. Särskilt viktigt är att säkerställa förmågan att behålla och rekrytera dessa kompetenser. För att trygga framtida kompetensförsörjning krävs insatser i syfte att öka dessa yrkens attraktivitet och att säkerställa en god arbetssituation. Detta arbete kommer att ske enligt stadsövergripande riktlinjer och vara partsgemensamt. Lokal arbetsgivare kommer att bjuda till möten gällande de delar som ska hanteras förvaltningslokalt.

- att förvaltningen, för att minska risken för alltför hög arbetsbelastning, särskilt bevakar dimensioneringen av SYV kopplat till de nuvarande och kommande uppdragen vad gäller satsningar på studier som en väg till arbete.

Besvaras: Förvaltningen har påbörjat ett arbete gällande studie- och yrkesvägledares arbetssituation och uppdrag, dels genom det ESF finansierade projektet SYV:en och dels genom förvaltningens SYV-utredning.



LÄRARNAS
RIKSFÖRBUND

DISTRIKT STOCKHOLMS STAD

2. Chefsrekrytering

För att höja kvaliteten vid chefsrekryteringar bör en mer inkluderande arbetsprocess tillämpas. Genom att inkludera fackförbunden i större utsträckning kan fler infallsvinklar, nya perspektiv och mer nyanserade frågeställningar berika processen. Genom att involvera de fackliga förtroendemännen så minskas även risken för "hemmablindhet" och det ger också möjlighet till en högre grad av kompetensbaserade överväganden. I slutändan är det arbetsgivaren som avgör vem som anställs och vi önskar inte att på något sätt ändra den ordningen.

LR yrkar:

- att de fackliga representanterna får ta del av samtliga ansökningar via e-mail samt erbjuds möjlighet att intervjua slutkandidaterna.

Besvaras: Förvaltningen har tagit fram riktlinjer för chefsrekrytering, som gäller from 2017-10-01. En dialog fördes med fackliga parter i samband med att riktlinjerna togs fram i syfte att få ett transparent arbetssätt som också tryggar facklig delaktighet i rekryteringsprocessen. I riktlinjerna fastslås att rekryteringsbehov, kravprofil, tidplan och löpande information om rekryteringen ska ske inom ramen för ordinarie samverkan. Inför beslut om tillsättning tillämpas förhandling enligt MBL. Riktlinjerna formulerar vilket underlag som tillhandahålls inför förhandling.

Yrkanden från SACO, gällande Underlag för budget 2020 med inriktning 2021 och 2022

Yrkanden:

2.4.8 Klimatinvesteringar

Arbetsmarknadsnämnden har för avsikt att ansöka om klimatinvesteringsmedel för att kunna genomföra klimatinvesteringar i form av utbyte av 1 700 armaturer på Campus Åsö, Blekingegatan 55. Lokalen, som är den största som nämnden hyr, ägs och förvaltas av SISAB, och nämnden har inlett samtal med förvaltaren.

SACO:

Vi har ett yrkande: Att koppla in en ljusdesigner med tanke på arbetsmiljön.

Besvaras: Arbetet har inte kommit igång och inga pengar är än beviljade. Arbetsgivaren är angelägen om att rätt kompetens ska ingå i arbetet.

Synpunkter/frågor:

- "2.1.5 Arbetsförmedlingens omstrukturering

En redan beslutad omorganisation får genomslag i Stockholm från halvårsskiftet 2019. En övergång till mer digitaliserad service ingår i den beslutade förändringen. Det innebär att de arbetssökande i första hand ges service via digitala tjänster samt via telefon, chatt och video. Även nyanlända kan i större utsträckning komma att hänvisas till digitala tjänster, men oklart i vilken omfattning. Beroende på utfall kan kommunens tjänster tas i större anspråk för att ge stöd och svara på frågor som rör Arbetsförmedlingens verksamhet."

SACO vill lyfta frågan om arbetsbelastning.

Arbetsförmedlingens omorganisation mot digitalisering kommer med hög sannolikhet öka trycket för Jobbtorg för att stödja dem som behöver stöd från AF. Det är en risk, som kan öka arbetsbelastningen.

Besvaras Arbetsgivaren är medveten om risken. Arbetsgivaren följer utvecklingen framåt.

SACO anser att det är bra att vår samverkanspartner Arbetsförmedlingen har fått uppdraget att fortsatt få ha huvudansvaret för insatser för personer med funktionsnedsättning och nystartsjobb och introduktionsjobb ska finnas kvar och riktas mot dem längst från arbetsmarknaden. Det är utifrån, Kommunfullmäktiges inriktningsmål, att nämnden fortsätter arbetet för att skapa bättre förutsättningar för personer med funktionsnedsättning att få och behålla ett arbete, som vill uppmärksamma det.

- 2.3 Jobbtorg Stockholm

"... Vidare fortsätter Jobbtorg Stockholm att lägga ökat fokus på att utveckla stödet till personer med funktionsnedsättningar, så att fler kommer in i arbetslivet. I detta syfte pågår utvecklingsarbete inom arbetsdifferentiering, vilket innebär att arbetsuppgifter

Bilaga 3

anpassas och avgränsas så att de kan tilldelas och utföras av personer med funktionsnedsättningar.

SACO undrar om förvaltningen avser det som tas upp i rapporten "Dold potential Hinder och möjligheter för unga stockholmares etablering på arbetsmarknaden Delrapport från Kommissionen för ett socialt hållbart Stockholm", från 2016?

Besvaras: "Fler vägar in – Breddad rekrytering" är ett ESF-projekt där SKL är projektägare och Stockholms stad är en kommun bland flera som ingår. Målet med projektet är att utveckla fungerande arbetssätt och metoder för att kombinera rättighetsperspektiv med arbetsgivare/kompetensförsörjningsperspektiv när det kommer till inkludering av personer med funktionsnedsättning som påverkar arbetsförmågan. Genom att anpassa och avgränsa vissa arbeten och arbetsuppgifter kan vi bättre utnyttja befintliga medarbetares kärnkompetens och samtidigt skapa fler möjligheter för andra personer att delta utifrån sina specifika kunskaper och förmågor.

- I rapporten beskrivs metoden.

"A2.3.2 Åtgärd: Utveckla stadens arbete med arbetsdifferentiering

SACO undrar om det här öppnar upp för att återinföra arbetsförmågebedömningar?

Besvaras: Se svar på tidigare fråga.

- 2.3 Jobbtorg Stockholm

"Nämndens fyra romska brobyggare fortsätter arbetet för att nå ut till den romska gruppen med olika typer av arbetsmarknadsinsatser. Detta behöver utvecklas vidare. Nämnden har på försök under 2018 också haft två unga romska brobyggare, som inom ramen för en ungdomsanställning haft i uppdrag att nå ut till unga romer. Detta visade sig vara ett lyckosamt sätt att nå ut till målgruppen och nämnden behöver undersöka förutsättningarna för ett mer permanent arbete riktat just mot unga romer.

SACO: Hur kommer resursen ovan att inkluderas i den redan pågående samverkan med kulturförvaltningen, utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen samt stadsdelarna arbete rörande romsk inkludering. Vi undrar hur personalen på jobbtorg kan få mer kunskap och nytta av brobyggarna, i samverkan med de övriga

Besvaras: Inom ramen för Stockholms stads strategi för romsk inkludering ska Arbetsmarknadsförvaltningen rikta sitt arbete till "Rätten till arbete och försörjning" samt "Rätten till Utbildning". De brobyggare som finns anställda inom Jobbtorg Stockholm har också ett uppdrag att inom förvaltningen sprida kunskap.

- 2.4.2 Integrationspakten

Vidare krävs särskilda resurser i de fall mentorsprogram ska genomföras inom ramen för IOP (Ideellt offentligt partnerskap) eller liknande avtal med fristående aktörer inom näringsliv eller civilsamhälle.

SACO: Nya arbetsuppgifter och ännu mer samverkan. Det bör enhetscheferna uppmärksammas på. Kommer mentorerna att få utbildning?

Besvaras: Inom ramen för Integrationspakten kommer mentorerna att erbjudas utbildning.

Bilaga 3

- 2.5.1 Kompetensförsörjning och omställning

”... Vidare medför den ökade digitaliseringen stora utmaningar och behov av fortlöpande kompetensutveckling. Introduktionen av nya medarbetare och chefer behöver också utvecklas och bli smartare, så att nya medarbetare snabbt kan bli produktiva och börja bidra i verksamheten. Omställningsbehoven i verksamheterna kommer att innebära förändringar för medarbetarna. Nämndens bedömning är att sådana ska kunna hanteras inom nämndens kompetens- och bemanningsplanering. Chefer och ledare behöver ha goda kunskaper om förändringsarbete och kunna stödja och leda medarbetare i processerna, så att motivation och god arbetsmiljö kan bibehållas. Förvaltningen ser stora behov av fler HR-nyckeltal för att kunna följa utveckling inom arbetsgivarområdet.

SACO: Hur ser kompetensförsörjningsplanen ut?

Besvaras: Förvaltningen har en kompetensförsörjningsplan för 2019, som finns som bilaga till verksamhetsplanen för 2019. Arbetsgivaren instämmer i att det är av stor vikt att chefer och ledare har goda kunskaper om förändringsarbete så att de kan stödja och leda medarbetare i förändring.

- 2.5.3 Arbetsmiljö, hälsa och facklig samverkan

Fortsatt utveckling av samverkan med fackliga organisationer behövs, med särskild fokus på arbetsmiljöfrågor där både arbetsgivare och fackliga organisationer ser förbättringsmöjligheter.

SACO: Det välkomnar vi.

- Tidigare planerad samlokalisering i Kista mellan Arbetsförmedlingens och Jobbtorg Stockholm kommer inte att ske under 2019. Samtidigt är Arbetsförmedlingens långsiktiga ambition fortsatt att samlokalisera.

SACO: Det var ny information för oss. Vad gäller?

Besvaras: Arbetsförmedlingen uppdrag och organisation är under stor förändring varför förvaltningen i nuläget inte har något svar på hur det kommer se ut framöver.

- Vällingbyplan 7, Jobbtorg Vällingby

Lokalen i Vällingby är uppsagd. Avtalet har dock förlängts under perioden 2019-01-01 – 2019-06-30. Planering pågår för att lokalmässigt samverka med Arbetsförmedlingen i Vällingby. Preliminärt beräknas inflyttning kunna ske permanent till september 2019. Då Arbetsförmedlingens medverkan är osäker ser arbetsmarknadsnämnden även över andra lokalalternativ.

SACO: Att förvaltningen letade alternativa lokaler var ny information. Vad är alternativen? Är skyddsombuden inkopplade?

Besvaras: Arbetsförmedlingen blir kvar i Vällingby så alternativa lokaler är inte längre aktuellt Jobbtorg Vällingby flyttar in hos AF Vällingby.

- Info från APT i Vällingby, minnesanteckningar 2019-01-30

Den nya lokalen hos arbetsförmedlingen har inga förvaringsutrymmen?

SACO: Vi vill få information om det?

Besvaras: Information om vilken typ av förvaring som saknas finns inte i nuläget.