

Protokoll från möte med FVG den 22 augusti 2019**Tidpunkt**

Torsdagen den 22 augusti 2019, kl. 09:00-11:15

Plats

Livdjursgatan 4, konferensrummet Maracanã

Närvarande**För arbetsgivaren**

Karina Uddén, förvaltningschef, ordförande

Jónína Gísladóttir, HR-chef

Amanda Broman Hernbäck, administrativ chef (tillika sekreterare)

Kicki Wattjersson, avdelningschef Jobbtorg Stockholm

Ulrika Klemets, ekonomichef

Anna Saldeen Jonsson, bitr avdelningschef Vuxenutbildning Stockholm

Karin Eriksson-Bech, utvecklingschef

För arbetstagarna

Niklas Bremler, huvudskyddsombud, Lärarnas Riksförbund

Anna Gräslund, Lärarnas Riksförbund

Carl Korch, SACO, vice ordförande

Sirpa Wahlberg, Sveriges Skolledarförbund

Jösta Claeson, huvudskyddsombud, Vision

Malin Appelqvist, Kommunal

Anmält förhinder/frånvarande

Arja Lindholm, kommunikationschef

Bengt Jönsson, avdelningschef (ersattes av Anna Saldeen Jonsson)

Erik Jung, Lärarförbundet

John Envall, Sveriges skolledarförbund (ersattes av Sirpa Wahlberg)

Karin Wrannvik, huvudskyddsombud, Ledarna

Mariana Petre, Vision

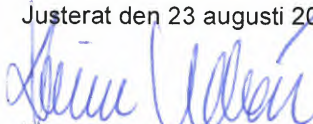
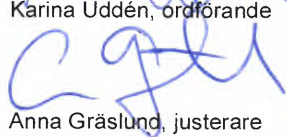
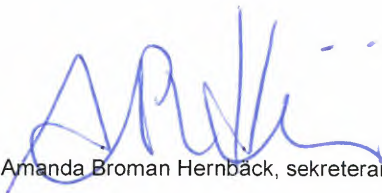
Adjungerade

Johanna Thunström, it- och kommunikationsstaben (gällande GSIT 2.0)

Gitte Lilja, it- och kommunikationsstaben (gällande GSIT 2.0)

Therese Wännman, hr-staben (redovisning av resultat i Jämix)

Justerat den 23 augusti 2019

Arbetsmarknadsförvaltningen
Administrativa stabenLivdjursgatan 4
Box 10014
121 26 Stockholm-Globen
Växel 08-508 35 500
stockholm.se
Karina Uddén, ordförande
Anna Gräslund, justerare
Amanda Broman Hernbäck, sekreterare

§ 1. Mötets öppnande

Ordförande Karina Uddén, förvaltningschef, förklarade mötet för öppnat.

§ 2. Val av sekreterare

Amanda Broman Hernbäck valdes till sekreterare för mötet.

§ 3. Val justerare och justeringsdag

Anna Gräslund, Lärarnas Riksförbund, valdes till justerare. Justeringsdag för protokollet är den 23 augusti 2019.

§ 4. Föregående protokoll

Lärarnas Riksförbund lyfte följande utifrån en fråga under §8 vid föregående möte, gällande hantering av polisanmälan.

”Vid förra FVG 2019-06-13 diskuterades rutiner vid polisanmälan vid hot- och våldssituationer. Bakgrunden är ett tillbud med misshandel och kränkande behandling utförd av en studerande mot en lärare som inträffade på Lärvox 2019-04-12. Detta utmynnade i en polisanmälan där den drabbade läraren stod som ansvarig för polisanmälan. Detta faktum har försatt läraren i ytterligare fara eftersom det innebar en risk att förövaren skulle hysa ett utökat aggre mot läraren, vilket skulle ha kunnat resultera i ytterligare hot- eller våldshandlingar. LR menar att skolans chefer skulle ha tagit kommandot i denna situation och gjort polisanmälan. Vi menar också att detta bör vara en uttalad policy i arbetsmarknadsförvaltningen så att framtida polisanmälningar alltid görs av chefer.

Sedan FVG 2019-06-13 har ytterligare omständigheter tillkommit när det gäller den beskrivna incidenten och en eventuell framtida policy gällande polisanmälningar. Lärarnas Riksförbund och Lärarförbundet har, utifrån vad vi betraktar som en rad missförhållanden på Lärvox, påbörjat en process som kan komma att utmynna i en begäran av åtgärder kring arbetsmiljö med stöd av 6 kap. 6a § arbetsmiljölagen. Vi har dock börjat med ett försök att genom dialog komma tillrätta med problematiken. I denna dialog har det av en chef inom arbetsmarknadsförvaltningen påståtts att en arbetsmiljöinspektör från Arbetsmiljöverket lämnat positivt värderande omdömen när det gäller det faktum att läraren stod för polisanmälan. Vi kollade upp detta med inspektören ifråga och fick beskedet att sådana värderande omdömen av princip inte lämnas vid besök av arbetsmiljöinspektörer.

LR vill här framföra att:

1. Vi ser mycket allvarligt på det faktum att en chef inom arbetsmarknadsförvaltningen lämnar vilseledande information, särskilt i en så allvarlig situation som denna.



2. Denna felaktiga information får inte ligga till grund för framtida beslut om en policy gällande polisanmälningar.
3. Vi vidhåller att ansvariga chefer, inte den personal som drabbats av hot och våld, ska göra polisanmälningar. Skälen är bl.a. att cheferna har ett övergripande ansvar, att drabbad personal kan befinna sig i ett chockartat tillstånd samt att drabbad personal inte ska utsättas för ytterligare fara.”

Förvaltningens svar: Ett arbete med denna fråga pågår och förvaltningen kommer att återkomma till förvaltningsgruppen med redovisning. Frågan sätts upp på balanslistan för förvaltningsgruppen.

Föregående protokoll lades till handlingarna.

§ 5. Godkännande av dagordning
Dagordningen godkändes.

§ 6. Närvarande personalföreträdare vid nämndens
sammanträde

Malin Appelqvist, Kommunal, deltar vid arbetsmarknadsnämndens sammanträde den 27 augusti 2019.

Information

§7. Information om verksamheten i förvaltningen

Införandet av GSIT 2.0

It- och kommunikationsstaben informerade om förvaltningens övergång till GSIT 2.0. Övergången har skett under sommaren och utbyte/återtag av datorer har över lag gått bra.

Några för arbetsmarknadsförvaltningen specifika problem inom Tieto-avtalet är bland annat med aspirantdatorer och datorer med FLAI-Tid. Rättning av dessa problem pågår. När det gäller förvaltningsspecifika problem inom Fujitsu-avtalet så är det bland annat att det saknas vissa funktioner, och även här pågår arbetet med att lösa de problem som finns.

Andra problem är generella för hela Stockholms stad, och hanteras via den centrala organisationen för införandet. Det gäller till exempel kontaktvägar och handläggningen/åtgärd av ärenden hos de två leverantörerna, där det bland annat tar lång tid innan ärenden blir åtgärdade. Leverantörerna har rekryterat ytterligare medarbetare för att kunna hantera ärenden snabbare.



Medarbetare uppmanas att anmäla alla problem, antingen via e-post eller portal om ärendet inte är brådsakande, eller via telefon om ärendet är akut. Ett ärendenummer krävs för att förvaltningen ska kunna ge stöd i att hantera ärenden.

Förvaltningen har god kännedom om vilka problem som finns, och vid behov har förvaltningen möjlighet att eskalera olika frågor/ärenden utifrån allvarlighetsgrad. Medarbetare som upplever att ett allvarligt problem inte blir åtgärdat har möjlighet att eskalera frågan till it-kontaktperson/chef eller till it.amf@stockholm.se.

Förvaltningen lägger löpande ut information på en särskild samarbetsyta och även via nyheter på intranätet. På samarbetsytan finns bland annat en lista över kända problem med möjliga problemlösningar samt en lista över ärenden som bevakas.

Med anledning av de problem som kvarstår har leveranserna inte godkänts ännu och leverantörerna behöver ordna problemen innan det sker.

Lärarnas Riksförbund lyfte att problem med datorer och it är en arbetsmiljöfråga som kan bli väldigt stressande för medarbetare, vilket förvaltningen behöver ha beredskap för att kunna hantera.

Vision informerade om att de fackliga organisationerna har lyft frågan om problem med GSIT 2.0 i CESAM då genomförande är främst är en stadsövergripande fråga som behöver lösas centralt.

Svenska skollärförbundet nämnde att problem i leveransen även berör verksamheternas möjligheter att erbjuda utbildning till elever, och att även eleverna drabbas av problem i samband med övergången.

Jämix

HR-staben presenterade förvaltningens övergripande arbete med att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på jobbet samt resultatet i den senaste Jämix-undersökningen (baserat på information från december 2018). Presentationen finns som bilaga till protokollet (bilaga 1).

Jobbtorg Stockholm

Avdelningschef för Jobbtorg Stockholm informerade om följande:

- Ett möte med bemanningsrådet har nyligen genomförts och det ekonomiska läget har stabiliserats. Vid vakanser genomförs ersättningsrekryteringar. För att upprätthålla



stabiliteten i ekonomin kommer möten med bemanningsrådet att fortsätta hållas. Arbetet fortsätter med långsiktig planering av bemanning, till exempel vad gäller medarbetare som arbetar i projekt och/eller är tjänstlediga.

Vuxenutbildning Stockholm

Biträdande avdelningschef för Vuxenutbildning Stockholm, lämnade följande information:

- Anbudstiden för upphandlingen gällande vuxenutbildning har gått ut och anbudsöppning är genomförd. Förvaltningen har i uppdrag att säkerställa att lika villkor råder mellan externa leverantörer och vuxenutbildning i egen regi. Avdelningen har påbörjat en översyn över vilka anpassningar som kan behöva göras i den egna verksamheten utifrån den kravställning som finns i upphandlingen.

Vidare fortsätter förvaltningen arbetet med att utveckla och förstärka uppföljningen av vuxenutbildningen. Det handlar bland annat om former och metoder för både verksamhets- och avtalsuppföljning. En person som specifikt ska syssla med avtalsuppföljning kommer att rekryteras.

- Vuxenutbildningscentrum har haft öppet hela sommaren, och det har varit tillströmning av besökare under hela sommaren. Det finns inga signaler på att det skulle ha varit några problem med hanteringen av besökare på kundytan. Ca 500 enskilda samtal har genomförts med personer ur den grupp som berörs av nya gymnasielagen.
- Utbildningsanordnaren Lärgården, där vi har ca 250 elever, har gått i konkurs. Verksamheten bedrivs nu och till och med oktober genom en konkursförvaltare, vilket innebär att elever som påbörjat kurser i augusti kan slutföra dessa. Om det blir aktuellt att elever behöver flyttas så gör förvaltningen bedömningen att det finns platser hos andra leverantörer som kan tas i anspråk.

Nya gymnasielagen

Utvecklingschefen informerade om nya gymnasielagen (NGL). I dagsläget finns 429 beviljade tillstånd för personer som uppfyller lagstiftningens krav. Det är ungefär 20-30 personer som inväntar besked. Under året har samverkan skett mellan de olika ansvariga förvaltningarna, och bland annat det inom den samverkan tagits



fram riktlinjer tagits fram och genomförts utbildningar för berörda medarbetare.

Många av de aktuella personerna är, eller kommer snart att bli, aktuella för vuxenutbildning. Ungefär 100 personer kommer att börja inom vuxenutbildningen i år, och beräkningen är att det gäller ungefär lika många 2020. Det märks ett särskilt stort intresse för yrkespaket/kombinationsutbildningar och förvaltningen arbetar med att utöka antalet kombinationsutbildningar för att möta efterfrågan på utbildningsplatser.

Situationen för personerna ser dock väldigt olika ut, och har ofta ett stort stödbehov, därför erbjuder förvaltningen olika former av stöd, både inför och under studier. Till exempel erbjuds stöd via Ung i centrum, Vuxenutbildningscentrum och Elevteamet. Med anledning av behovet av stöd hos de aktuella personerna har förvaltningen gjort bedömningen att det verksamheterna Ung i centrum och Elevteamet behöver förstärkas, vilket sker med allmänna visstidsanställningar. Förstärkningarna hanteras vid respektive samverkansgrupp.

SYV-utredningen

Utvecklingschefen informerade om att förvaltningsledningen tisdagen den 27 augusti kommer att diskutera SYV-utredningen, och därefter kommer information om utredningen att lämnas till förvaltningsgruppen så snart som möjligt.

Ansökningar från Europeiska Socialfonden (ESF)

Utvecklingschefen informerade om aktuella frågor gällande ESF-projekt.

- En revidering av projektet Spången har genomförts utifrån de närmare undersökta förutsättningarna som utretts i analysfasen.
- Projektet Hållbar etablering ska påbörja analysfasen och till projektet pågår en rekrytering av projektledare. Genomförandefasen för projektet påbörjas efter jul 2019.
- Projektet Rätt stöd för mig är ett projekt där flera samordningsförbund i Stockholms län gått samman och som leds av samordningsförbundet i Stockholm. Stockholms stads delprojekt Bron är inne i sin analysfas och även där pågår en rekrytering för förvaltningens del.



- Förvaltningen för diskussioner kring eventuella projekt för följande målgrupper: ungdomar inom KAA; unga nyanlända samt de som nås av stadens sociala insatsgrupper. Det är ännu inte klart om dessa diskussioner kommer att innebära projektansökningar.

§8 Information från de fackliga organisationerna

Lärarnas Riksförbund, lyfte en fråga utifrån §3 i Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. Lärarnas Riksförbund påtalar att det uttrycks i lagstiftningen att det ska vara möjligt att använda lokaler på arbetsplatsen för fackliga möten och ställer till arbetsgivaren/förvaltningen frågan om det är möjligt att få tillgång till lokal på arbetsplatsen för genomförande av ett fackligt möte, och vilka rutiner som gäller för att få tillgång till en lokal. Lärarnas riksförbund har fått information om det vid en särskild enhet har nekats tillgång till lokal samt hänvisats till att ett särskilt godkännande från personalstrategiska avdelningen (PAS) krävs för att få tillgång till lokal för den typen av möte.

Lärarnas Riksförbund ställde även en fråga gällande möjligheten att delta i fackliga möten under arbetstid och hur arbetsgivaren ställer sig till den skrivning som finns gällande detta i SAM17.

Förvaltningens svar: Fackligt ombud kan få låna lokal av arbetsgivare vid behov för möten kopplade till det fackliga uppdraget, vilket lämpligen stäms av med ansvarig chef. LR lyfter en särskild händelse på en enhet där facket har fått nekande besked om att låna lokal. Förvaltningen återkommer skyndsamt till LR i frågan gällande enheten.

Förvaltningen återkommer med svar vid nästa möte gällande frågan om hur staden/förvaltningen förhåller sig till att medlem kan få delta i fackligt möte under arbetstid.

Ärendehantering

§9. Nämndärenden

Yttrande över Remiss av Motion om social investeringsfond i Stockholms Stad

AMN 2019-0048-1.6

Förvaltningschefen föredrog ärendet. Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Yttrande över Remiss av Motion om att öka takten för tryggare anställningar

AMN 2019-0200-1.6



Förvaltningschefen föredrog ärendet. Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Lärarnas Riksförbund ställde en fråga gällande hur det kunde finnas många allmänna visstidsanställningar för sfi-lärare.

Förvaltningens svar: Det är relativt ovanligt med allmän visstidsanställning för sfi-lärare inom förvaltningen, då det finns ett stort rekryteringsbehov inom den yrkesgruppen och det med den allmän visstidsanställning blir svårare att rekrytera. Eventuellt kan den siffra som använts i underlaget innehålla direkta felaktigheter vad gäller den anställningsform som har angetts, och att det kan vara förklaringen till en högre nivå än vad det borde vara. I vissa fall används allmän visstidsanställning för lärare till exempel när nya utbildningar ska starta och där vid starten är svårt att göra bedömning om tillräckligt elevunderlag finns för utbildningen.

Yttrande över Remiss av Utkast till lagrådsremiss En konsultationsordning i frågor som rör det samiska folket
AMN 2019-0292-1.6

Förvaltningschefen föredrog ärendet. Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Yttrande över Remiss av KLIVA:s delbetänkande På väg - mot stärkt kvalitet och likvärdighet inom Komvux för elever med svenska som andraspråk
AMN 2019-0295-1.6

Förvaltningschefen föredrog ärendet.

SACO lämnade följande anteckning till protokollet. **Lärarnas Riksförbund** ställde sig bakom att visstidsanställda ska ha möjligheter till fortbildning likvärdigt tillsvidareanställda medarbetare.

”I svaret från förvaltningen i ärendet ” Yttrande över remiss av KLIVA:s delbetänkande ”På väg – mot stärkt kvalitet och likvärdighet inom Komvux för elever med svenska som andraspråk” står det:

” 5.11 Bedömning om kompetensutveckling för lärare

Arbetsmarknadsförvaltningen instämmer i utredningens förslag om att vuxenutbildningen i högre grad än idag ska få möjlighet att ta del av de statliga satsningar som görs och Skolverkets stöd inom området nyanlända vuxnas lärande. Detta särskilt med tanke på integrerade och sammanhållna utbildningar vilket ställer helt nya krav på lärare.”

SACO, vill därför särskilt lyfta följande förslag från utredningen: ” Ett sådant arbetssätt som fokuserar på båda delarna



kallas språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt, ofta förkortat SKUA. Teorierna bakom ett sådant arbetssätt hämtas från systemisk funktionell lingvistik¹ och har konkretiserats för ämnesundervisning bland annat av Pauline Gibbons.²

Grundläggande för arbetssättet är det faktum att eleven helt enkelt inte har tid att utveckla språkliga färdigheter först – och kunskaper först därefter – utan att eleven måste utveckla både språk och kunskaper samtidigt. Detta gäller förstås särskilt för vuxna som i princip direkt efter ankomst till det nya landet i sin vuxenroll behöver kunna hantera olika situationer utifrån en kunskap om möjligheter, skyldigheter och sammanhang i Sverige.

Grundläggande i arbetssättet är också begreppet *stöttning* samt goda möjligheter till interaktion på svenska och vid behov också med stöd av modersmålet. Mer att läsa om språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt i vuxenutbildning, ämne och yrke, finns på Nationellt centrum för svenska som andraspråks hemsida liksom på Skolverkets hemsida. Få av vuxenutbildningens lärare och skolledningar har dock fått kompetensutveckling i språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt ”³ Se sid 78 i utredningen.

Vi yrkar på att de SFI-lärarna som har en allmän visstidsanställning och inte redan har fått möjligheten, får möjlighet till en sådan kompetensutveckling samt att förvaltning i övrigt tar reda på mer om arbetssättet, om det inte redan är implementerat. Vi utgår från att tillsvidareanställda redan har möjligheten. SACO anser att de som har visstidsanställningar inte ska få sämre förutsättningar än de tillsvidareanställda och att kvaliteten påverkas negativt om inte alla medarbetare erbjuds relevant fortbildning.

I ”Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar” Proposition 2015/16:62, står det i bilaga 4: ”Information om anställningstillfällen (klausul 6).

Arbetsgivare bör i möjligaste mån underlätta för visstidsanställda att få tillgång till lämplig fortbildning för att öka deras yrkeskunnande, deras karriärmöjligheter och deras möjligheter till yrkesrörlighet.”⁴. Riksdagen biföll propositionen, den 2 mars 2016 och

¹ Halliday, M.A.K. (1993). Towards a Language-Based Theory of Learning. Linguistics and Education.

<http://lchc.ucsd.edu/mca/Paper/JuneJuly05/HallidayLangBased.pdf> (Hämtad 2019-03-18)

² Exempelvis Gibbons, P. (2018) Lyft språket, lyft tänkandet. Studentlitteratur

³ <https://www.regeringen.se/49d1f0/contentassets/825db34545104965a8c06fd3d7a03b11/pa-vag--mot-starkt-kvalitet-och-likvardighet-inom-komvux-for-elever-med-svenska-som-andrasprak>, sid 78.

⁴ <https://data.riksdagen.se/fil/39177DAE-D445-405E-B1B4-224A6C30385E>, se sid 51.



lagändringarna började gälla den 1 maj 2016. Texten är ursprungligen hämtad från ett ramavtal som antogs vid det extra EU-toppmötet i Luxemburg 1997.

Svar på skrivelse gällande Information om arbetsmarknaden till deltagare inom arbetsmarknadsnämndens verksamheter
AMN 2019-0244-1.6

Förvaltningschefen föredrog ärendet. Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Beslut om förändringar i delegationsordning för arbetsmarknadsförvaltningen
AMN 2015-00012.01.01

Administrativ chef och hr-chef föredrog ärendet. Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Månadsrapport för juli 2019
AMN 2018-0482-1.2.1

Ekonomichef föredrog ärendet. Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

§10. Balanslista

Följande punkter återfinns på balanslistan:

- Rutiner för hantering av polisanmälan
- Möjligheten för fackliga ombud att använda lokaler på arbetsplatsen
- Möjligheten för medarbetare att delta vid fackliga möten under arbetstid
- Rapport från studieresa till Kanada
- Uppföljning av lokaler på Livdjursgatan.

§11. Nästa möte

Informationsmöte om tertialrapport 2 hålls den 11 september, kl. 9.00. Nästa möte med förvaltningsgruppen äger rum den 19 september 2019, kl. 09:00 i lokal Maracanã.

§12. Mötet avslutades

Ordförande tackade för deltagandet.





Förvaltningens övergripande arbete med att motverka diskriminering och främja

Lika rättigheter och möjligheter på jobbet



Systematiskt arbete – utifrån diskrimineringslagens krav

Årligen:

Upprätta en handlingsplan med aktiviteter för att förebygga diskriminering inom fem områden:

1. Arbetsförhållanden
2. Löner och andra anställningsvillkor
3. Rekrytering och befordran
4. Utbildning och övrig kompetensutveckling
5. Förena förvärvsarbete med föräldraskap



Aktiva åtgärder i förebyggande syfte utifrån alla sju diskrimineringsgrunder:

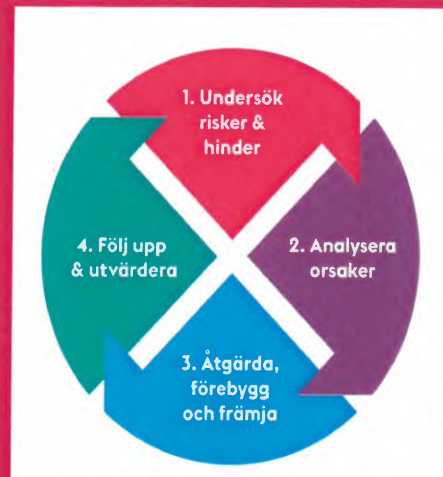
1. kön
2. könsidentitet eller könsuttryck
3. etnisk tillhörighet
4. religion eller annan trosuppfattning
5. funktionsnedsättning
6. sexuell läggning
7. ålder



En systematisk arbetsgång i samband med:

-verksamhetsplanering

-arbetsmiljöarbetet



Aktiva åtgärder kopplas till -verksamhetsplanering och arbetsmiljöarbetet

1. **Undersöka** arbetsplatsen för att upptäcka ev risker för diskriminering eller repressalier, eller andra hinder för arbetstagarnas lika rättigheter och möjligheter. Det kan både vara reella hinder och hinder i form av attityder, normer och strukturer.
2. **Analysera** orsaker till dessa risker eller hinder
3. **Vidta** skäliga förebyggande **åtgärder**
4. **Följa upp** och utvärdera

- Arbetet ska dokumenteras
- Samverka under hela processen



Arbetet på övergripande nivå

	Enhetsnivå	Avdelningsnivå	Förvaltningsnivå	Stadsledningsnivå
Vad ska göras?	Lokala aktiva åtgärder för enheten	Avdelningsövergripande aktiva åtgärder	- Förvaltningsövergripande aktiva åtgärder - Riktlinjer och rutiner mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier (inkl. uppföljning och utvärdering av dessa riktlinjer) - Ev. fördjupning och justeringar efter den stadsövergripande	- Stadsövergripande aktiva åtgärder - Lönekartläggning, -analys och justeringar
Samverkan	Arbetsplatsträff, APT	- Samverkansgrupp, SVG - Lokal samverkanagrupp	Förvaltningsgrupp, FVG	Central samverkansgrupp, Cesam
Dokumentation	Hela arbetet	- Hela arbetet - Hur samverkansskyldigheten fullgjorts	- Hela arbetet - Hur samverkansskyldigheten fullgjorts	- Hela arbetet - Hur samverkansskyldigheten fullgjorts

1. Undersöka

1. JÄMIX – kön
2. Medarbetarenkäten – kön, ålder
3. Riskinventeringar i samband med arbetsmiljöarbetet (OSA, LRM) - normer, värderingar utifrån samtliga diskrimineringsgrunder
4. Fysisk arbetsmiljöronde – samtliga diskrimineringsgrunder



JÄMIX®

Beskriver jämställdheten i organisationen och grundar sig på 9 nyckeltal där var och en av de nio mätpunkterna kan ge 20 poäng vardera

Ju högre poäng desto mer jämställt





9 nyckeltal vägs ihop:

1. **Yrken** – Yrkesgrupper (40 – 60%)
2. **Ledning** – Högsta ledningsgrupp (40 – 60%)
3. **Karriärmöjlighet** – Lika möjlighet bli chef
4. **Ersättning** – Lika lön (medellön)
5. **Ohälsa** – Långtidssjukfrånvaro lika
6. **Föräldraskap** – Skillnad i uttag av föräldraledighet
7. **Arbetstid** – Lika stor andel med heltid
8. **Trygghet** – Andelen med fast anställning lika
9. **Aktivt arbete** – Aktivt arbete nedlagt

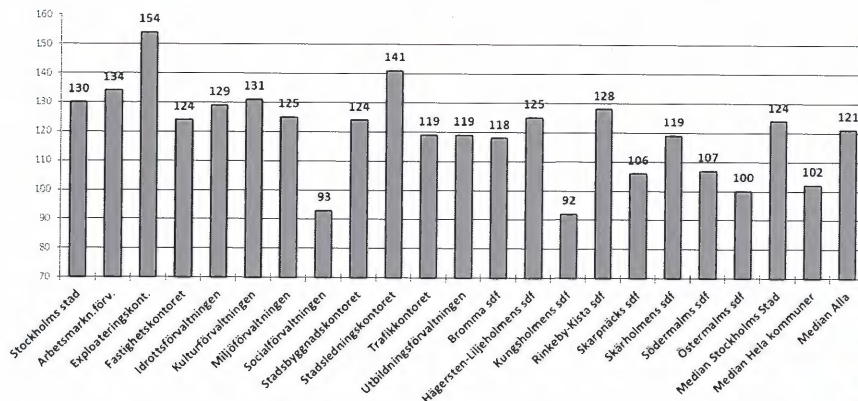


Årets resultat

- Högsta möjliga poäng: 180 p
- Bästa företag Sveriges Radio AB: 158 p
- Stockholms stad – Sveriges mest jämställda kommun: 130 p
- Arbetsmarknadsförvaltningens poäng: 134 p (109 p förra året)

JÄMIX® per enhet

JÄMIX

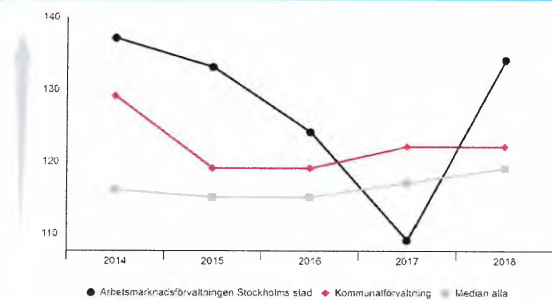

Stockholms
stad

Förvaltningens resultat över tid

JÄMIX - Arbetsmarknadsförvaltningen Stockholms stad

[Tillbaka till Dashboard](#)

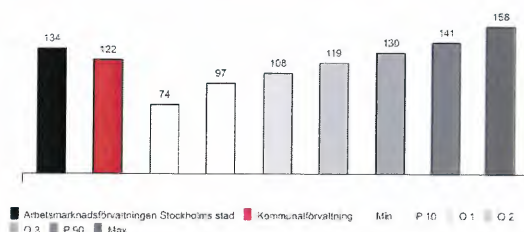
JÄMIX® - historisk utveckling



	2014	2015	2016	2017	2018
Arbetsmarknadsförvaltningen Stockholms stad	137	133 ▼	124 ▼	109 ▼	134 ▲
Kommunalförvaltning	129	119 ▼	119	122 ▲	122
Median alla	116	115 ▼	115	117 ▲	119 ▲

Högre än förra året ▲ Lägre än förra året ▼

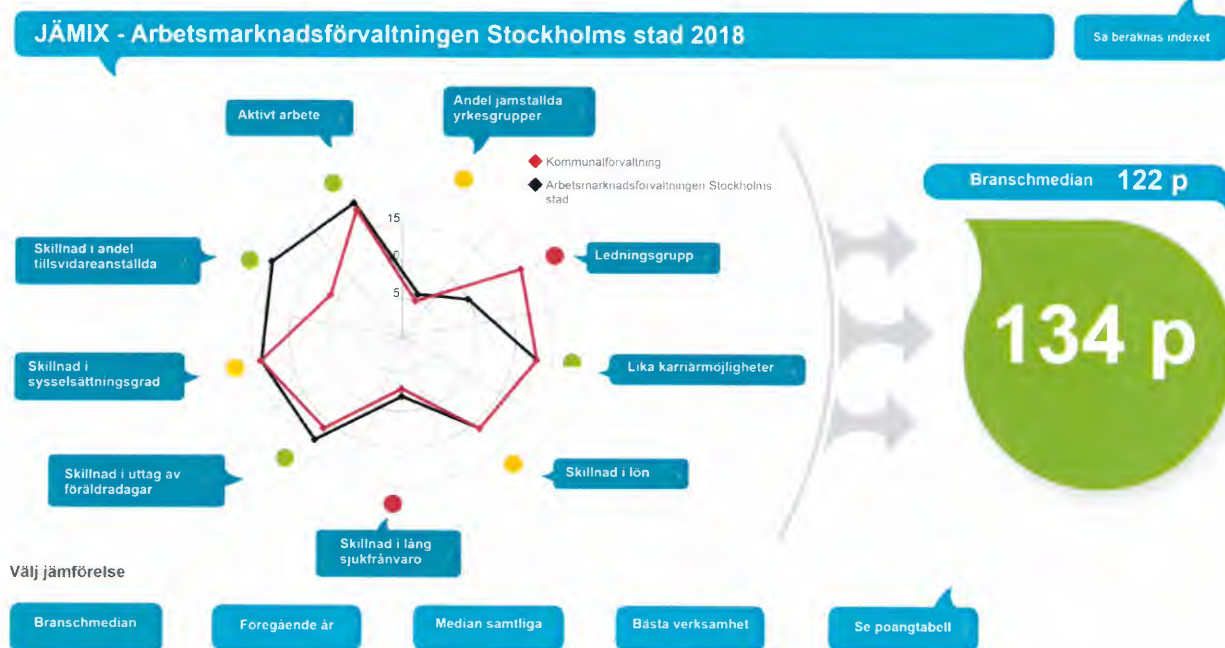
Ert nuläge i förhållande till övriga -



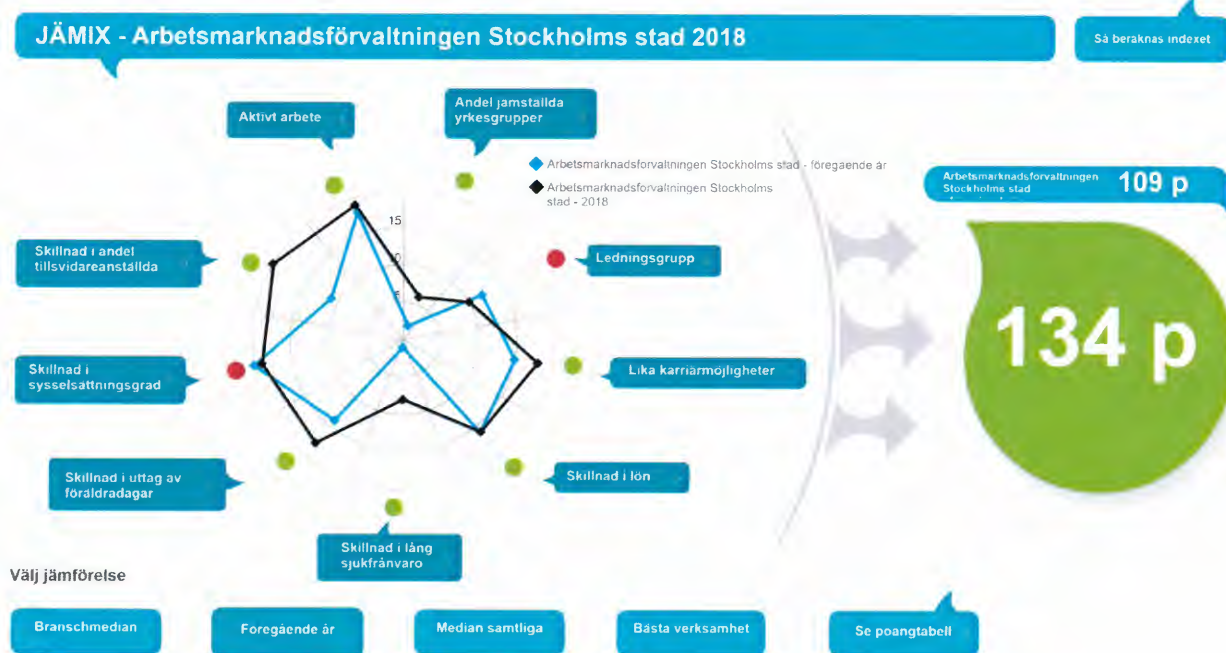
Arbetsmarknadsförvaltningen Stockholms stad	134	Lägsta	74
Kommunalförvaltning	122	Median	119
		Högsta	157


Stockholms
stad

Jämfört med mediankommunen



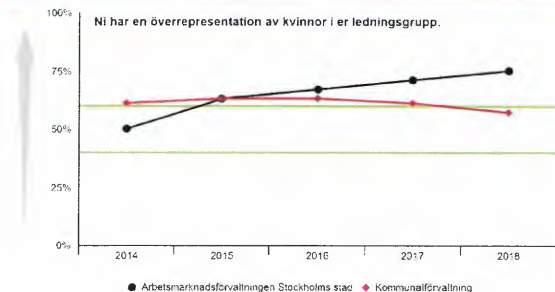
Jämfört med föregående år



Ledningsgrupp - Arbetsmarknadsförvaltningen Stockholms stad

[Tillbaka till Dashboard](#)

Ledningsgrupp - Historisk utveckling

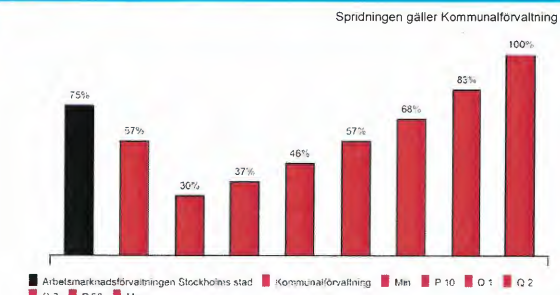


	2014	2015	2016	2017	2018
Arbetsmarknadsförvaltningen Stockholms stad	50%	63% ▲	67% ▲	71% ▲	75% ▲
Kommunalförvaltning	61%	63% ▲	65%	61% ▼	57% ▼

Högre än förra året ▲ Lägre än förra året ▼



Ert nuläge i förhållande till övriga - Senaste året

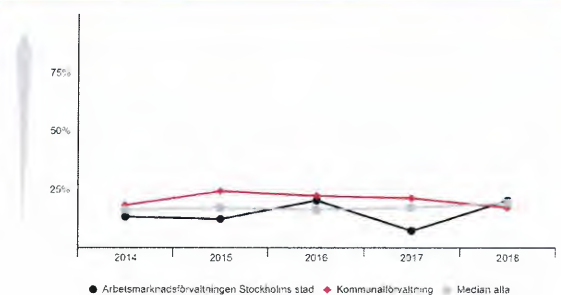


Arbetsmarknadsförvaltningen Stockholms stad	75%	Dessa värden gäller branschen	
Kommunalförvaltning	57%	Lägsta	30%
		Median	57%
		Högsta	100%

Arbetsmarknadsförvaltningen Stockholms stad	
Ledningsgrupp	
Kvinnor	Män
6	2

Andel yrkesgrupper med könsfördelning 40-60% - Arbetsmarknadsförvaltningen Stockholms stad

Andel jämställda yrkesgrupper - Historisk utveckling

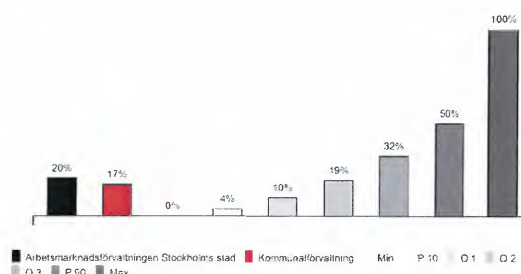


	2014	2015	2016	2017	2018
Arbetsmarknadsförvaltningen Stockholms stad	13%	12% ▼	20% ▲	7% ▼	20% ▲
Kommunalförvaltning	18%	24% ▲	22% ▼	21% ▼	17% ▼
Median alla	16%	17% ▲	16%	17%	19% ▲

Högre än förra året ▲ Lägre än förra året ▼



Ert nuläge i förhållande till övriga - Senaste året



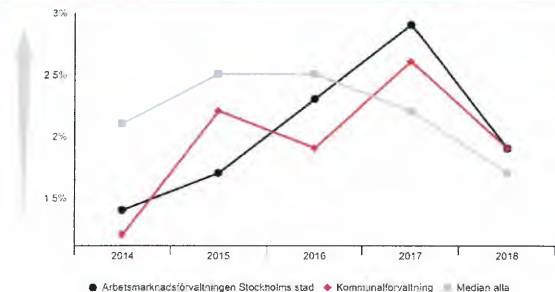
Arbetsmarknadsförvaltningen Stockholms stad	20%	Lägsta	0%
Kommunalförvaltning	17%	Median	19%
		Högsta	100%

Arbetsmarknadsförvaltningen Stockholms stad	
Yrkesgrupper	
Totalt	Jämställda
15	3

Skillnad i långtidssjukfrånvaro - Arbetsmarknadsförvaltningen Stockholms stad

[Tillbaka till Dashboard](#)

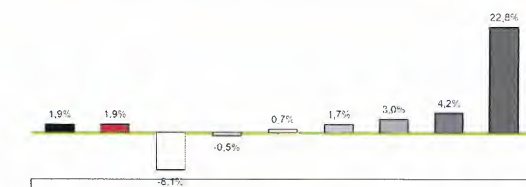
Skillnad i långtidssjukfrånvaro - Historisk utveckling



	2014	2015	2016	2017	2018
Arbetsmarknadsförvaltningen Stockholms stad	1.4%	1.7% ▲	2.3% ▲	2.9% ▲	1.9% ▼
Kommunalförvaltning	1.2%	2.2% ▲	1.9% ▼	2.6% ▲	1.9% ▼
Median alla	2.1%	2.5% ▲	2.5%	2.2% ▼	1.7% ▼

Högre än förra året ▲ Lägre än förra året ▼

Ert nuläge i förhållande till övriga - Senaste året



Arbetsmarknadsförvaltningen Stockholms stad 1.9% Kommunalförvaltning 1.9% Min P 10 Q 1 Q 2 P 50 Q 3 Max

Arbetsmarknadsförvaltningen Stockholms stad	1.9%	Lägsta	-8.1%
Kommunalförvaltning	1.9%	Median	1.7%
		Högsta	22.8%
Arbetsmarknadsförvaltningen Stockholms stad	3.7%	Kvinnor	1.8%
Kommunalförvaltning	3.7%	Man	2.0%
Median alla	3.3%		1.6%



Bakgrundsdata - Arbetsmarknadsförvaltningen Stockholms stad

Kvinnor
Män



Antal anställda

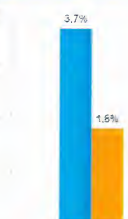


Ledningsgrupp

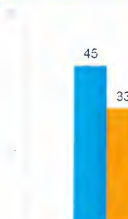
Lön



Långtidssjukfrånvaro



Föräldradagar



Heltidstjänster



Tillsvidareanställda



Utifrån Jämix

Aktiviteter som pågår

- Arbeta med insatser för att sänka sjukfrånvaron: kartläggning av sjukskrivna längre än 30 dagar
- KBR-utbildning till samtliga chefer erbjuds nya samt de som ej kunnat gå (jämförda befattningar)



Områden att undersöka

1. Arbetsförhållanden – långtidssjukfrånvaro utifrån kön
2. Löner och andra anställningsvillkor
3. Rekrytering och befordran – jämförda yrkesgrupper (befattningar), ledningsgruppens sammansättning
4. Utbildning och övrig kompetensutveckling
5. Förening förärvsarbete med föräldraskap,



Utifrån riskinventering kopplat till medarbetarsamtalsprocessen

Aktiviteter som pågår:

- Ta fram standardiserade frågor till medarbetarsamtalen angående utvecklingsplan för medarbetaren



Områden att undersöka

1. Arbetsförhållanden
2. Löner och andra anställningsvillkor
3. Rekrytering och befordran
4. Utbildning och övrig kompetensutveckling
5. Förening förärvsarbete med föräldraskap



Utifrån medarbetarenkäten

Aktiviteter som pågår:

- Inga särskilda åtgärder då det inte gick att dra några slutsatser utifrån kön eller ålder.

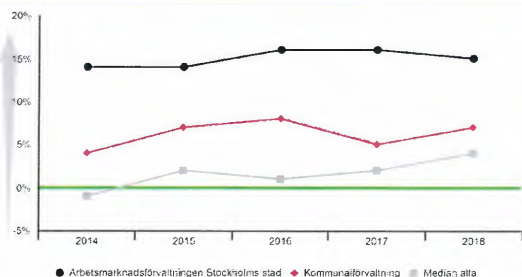
Områden att undersöka

1. Arbetsförhållanden
2. Löner och andra anställningsvillkor
3. Rekrytering och befordran
4. Utbildning och övrig kompetensutveckling
5. Förena förvärvsarbete med föräldraskap



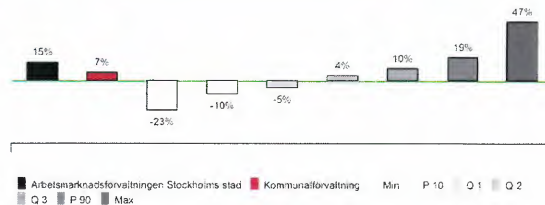
Högskoleutbildning - Arbetsmarknadsförvaltningen Stockholms stad

Skilnad i högskoleutbildning mellan kvinnor och män - historisk utveckling



	2014	2015	2016	2017	2018
Arbetsmarknadsförvaltningen Stockholms stad	14%	14%	16%	16%	15%
Kommunalförvaltning	4%	7%	8%	5%	7%
Median alla	-1%	2%	1%	2%	4%

Ert nuläge i förhållande till övriga



Arbetsmarknadsförvaltningen Stockholms stad	15%	Lägst	-23%
Kommunalförvaltning	7%	Median	4%
		Högst	47%



- Frågor?
- Funderingar?



TACK!

