

Protokoll från möte med FVG den 16 april 2020

Tidpunkt

Torsdagen den 16 april 2020, kl. 09:00 – 11:15

Plats

Livdjursgatan 4, konferensrummet Maracanã

Närvarande

För arbetsgivaren

Karina Uddén, förvaltningschef, ordförande

Jónína Gísladóttir, HR-chef

Kicki Wattjersson, avdelningschef Jobbtorg Stockholm

Ulrika Klemets, ekonomichef

Bengt Jönsson, avdelningschef Vuxenutbildning Stockholm, Skype

Arja Lindholm, kommunikationschef, Skype

Karin Eriksson-Bech, utvecklingschef, Skype

För arbetstagarna

Carl Korch, SACO, Skype

Niklas Bremner, huvudskyddsombud, Lärarnas Riksförbund

Lotta Wranér, Lärarnas Riksförbund, Skype

Malin Appelqvist, Kommunal, Skype

Izabella Petre, Vision, Skype

Jösta Claeson, huvudskyddsombud, Vision, Skype

John Envall, Sveriges skolläda förbund, Skype

Omar Danakill, Lärarförbundet, Skype

Karin Wrannvik, huvudskyddsombud, Ledarna, Skype

Anmält förhinder/frånvarande

Amanda Broman, administrativ chef

Anna Gräslund, Lärarnas Riksförbund

Erik Jung, Lärarförbundet

Justerat den 17 april 2020

Karina Uddén, ordförande

§ 1. Mötets öppnande
Ordförande Karina Uddén, förvaltningschef, förklarade mötet för öppnat.

§ 2. Val av sekreterare
Carina Lennberg valdes till sekreterare för mötet.

§ 3. Val justerare och justeringsdag
Izabella Petré, Vision valdes till justerare. Justeringsdag för protokollet är den 17 april 2020.

§ 4. Föregående protokoll
Protokollet lades till handlingarna.

§ 5. Godkännande av dagordning
Dagordningen godkändes med tillägg från Lärarnas Riksförbund under § 7 gällande medarbetarenkäten samt skrivelse från SACO gällande nämndsärendet 9 under § 12, *se bilaga 1*

§ 6. Närvarande personalföreträdare vid nämndens sammanträde
Ingen av de fackliga organisationerna anmälde deltagande vid arbetsmarknadsnämndens sammanträde den 21 april 2020.

Information

§7. Information om verksamheten i förvaltningen

Information gällande stadens hantering av Covid-19

Förvaltningschefen informerade om förvaltningens arbete. Förvaltningen aktiverade krisledningsorganisationen den 12 mars och den är alltså aktiverad på alla nivåer. Förvaltnings- och avdelningsledning har dagliga möten. Nedanstående inriktning slogs fast och gäller fortsatt:

Övergripande inriktning:

- Så långt möjligt minska negativa effekter för aspiranter och studerande
- Verksamheter fortsätter, vi fortsätter genomföra våra uppdrag med de anpassningar och prioriteringar som situationen kräver
- Beredskap och planering för uthållighet – planeringshorisont – 3 mån och 9 månader
- Upprätthålla administrativa och ekonomiska processer

Vägledande:

- Säkerhet och hälsa är alltid högsta prioritet

- Ansvar i användning av resurser och tid – våra egna och andras
- Fokus på det vi själva kan påverka och har rådighet över

Omställning av verksamheten har – i huvudsak – skett till digitala arbetssätt. För Jobbtorg gäller att inga jobbtorg är stängda, stöd och coachning sker digitalt. Insatser (t ex ungdomar, arbetslag) har fortsatt bedrivits på ordinarie sätt, dock med ökad sjukfrånvaro för både personal och deltagare. För Vuxenutbildning gäller att undervisning sker, i enlighet med rekommendation från Folkhälsomyndigheten och regeringen, på distans. Vuxenutbildningscentrum har öppet, stöd och dialog ges på distans. Omställningen har genomförts på ett imponerande sätt, snabbt och fokuserat. Förvaltningsledningen vill än en gång framföra stora tack. Att detta ens har varit möjligt är tack vare alla våra engagerade, kompetenta och lojala medarbetare och chefer och allas stora arbete.

I skrivande stund är det ingen som ser effekterna av den pågående pandemin, varken globalt, nationellt eller lokalt. Inte heller ser vi effekterna i nämndens verksamhet än. Det finns problem och utmaningar, och det finns anledning att anta att det kommer att krävas fortsatt fokuserat arbete att omhänderta, och i möjligaste mån, kompensera, ställa om och reparera. Det finns också anledning att anta att nämndens verksamhet och uppdrag för ett bra tag framöver kommer att påverkas i stor omfattning. Osäkerheten är dock mycket stor.

Lärarnas Riksförbund undrade om Stockholms stad har uttryckt något som i denna situation kan lugna gällande det ekonomiska läget.

Förvaltningen svarade att frågan är högst relevant då läget påverkar ekonomin. Dialog förs med våra utbildningsanordnare, även egen regi påverkas med ökat underskott. Vi måste ha stark beredskap för när situationen ändras.

Lärarnas Riksförbund sade att det är viktigt att hålla verksamheterna vid liv då antalet sökande kommer att öka stort.

Personalförsörjning i staden

Avdelningschef för Jobbtorg Stockholm informerade förvaltningsgruppen om "Bemanna Stockholm", med anledning av det uppdrag som förvaltningen fått att samordna det uppkomna akuta kompetensbehovet inom stadens verksamheter. Det är VO Arbetsgivarsamverkan som samordnar detta uppdrag för förvaltningens räkning.

Staden kraftsamlar för att stärka upp i förvaltningar där behovet är som störst, framförallt inom vård och omsorg.

Stockholms stad har sedan en tid tillbaka full krisledning med krisledningsnämnden igång. Samtidigt måste verksamheterna fungera som vanligt.

Den centrala krisledningen på tjänstemannanivå har förstärkts med en mängd olika resurser.

I alla delar behöver vi tillsammans, i hela staden, planera för uthållighet.

Bemanning är en mycket central fråga och det pågår ett omfattande arbete med att kunna flytta resurser mellan verksamheterna, och även med att rekrytera nya medarbetare – främst till vård- och omsorgsverksamheterna. Det sker genom extra satsningar på bemanning, rekrytering och utbildning.

Det har etablerats en central funktion för resursförstärkning inom prioriterade verksamhetsområden. Den är ett komplement och stöd för verksamheternas ordinarie processer för rekrytering och personalplanering.

På Ringvägen 100 pågår ett arbete med att kontakta de ca 1200 intresseanmälningar som inkommit efter stadens annonsering. Där genomförs en kortare kartläggning och för att se vilken kompetens personen har. Behövs det en kompletterande kort utbildning så anställs de av Arbetsmarknadsförvaltningen under den tiden för att sedan anställas av behövande förvaltning. Om personen har kompetens som efterfrågas så skickas dessa personer vidare till de HR-funktion på den förvaltning som har behov.

SACO undrade om det vid intervjutillfället deltar någon som kan validera kompetens.

Förvaltningen svarade att det är vår personal som intervjuar. De sökande ska ha med sig intyg/betyg samt referenser.

Lärarnas Riksförbund undrade om kurserna är kortkurser eller ordinarie utbildningar och om det är ordinarie lärare som håller kurserna.

Förvaltningen svarade att det är särskilt anpassade kortkurser och ordinarie lärare.

SACO undrade hur det ser ut med skyddsutrustning.

Förvaltningen svarade att det är stadsdelarna som ansvarar för arbetsmiljön då det är de som blir arbetsgivare. I utbildningen finns

ett särskilt pass gällande covid-19

Jobbtorg Stockholm

Avdelningschef för Jobbtorg Stockholm informerade förvaltningsgruppen.

Krisledningsmöte varje dag på avdelningsnivå.

Medarbetarbetarbrev skickar ut 2 ggr/vecka

Arbetet flyter på.

VO Jobbtorgen är öppna men det är få besökare. Flertalet av medarbetarna jobbar hemifrån. 75% av de aspiranter som anmäls från Stadsdelsförvaltningar skrivs in på Jobbtorg kan jämföras med 50% innan Corona. Låg frånvaro bland personalen. Öppnat upp Jobbtorgen för studerande att komma till Jobbtorg och använda wifi.

VO Insatser har öppet och tar emot deltagare, men frånvaro är högre. Personal från enheten Stöd har lånats ut till Bemanna Stockholm.

VO Kvalitet och Utveckling – har den senaste tiden fokuserat mest på FLAI och nya verksamhetssystemet Esset, då medarbetare lånats ut till Bemanna Stockholm.

VO Arbetsgivarsamverkan, fokus på Integrationspakten. En stor del av personalen jobbar i nuläget med Bemanna Stockholm.

Vision kommenterade att då alla inskrivningssamtal sker digitalt blir det enklare att komma i kontakt. Kommunikationen med stadsdelarna är en utmaning inom Jobbtorg, aspiranter får inte alltid information om att möten sker digitalt.

Avdelningschef för Jobbtorg Stockholm tar med sig frågan.

Vuxenutbildning Stockholm

Avdelningschef för Vuxenutbildning Stockholm informerade förvaltningsgruppen.

Den 7 april kom besked från Förvaltningsrätten gällande de fyra överprövningarna på vår upphandling av komvux-utbildningar. Förvaltningsrätten avslår ansökan om överprövning på samtliga.

Nu kan de gå vidare till nästa instans – kammarrätten. Och då handlar det först om att få prövningstillstånd där.

Vi avvaktar nu vad som händer de närmaste veckorna

Det har snart gått en månad sedan Folkhälsomyndigheten kom med sin tydliga rekommendation är att all undervisning ska ske på distans i gymnasiet och Komvux.

Att snabbt ställa om från klassrumsundervisning till distansundervisning har varit tufft. Men det har gått förvånansvärt bra tack vare skickliga och engagerade lärare och rektorer. Samma gäller för våra andra enheter inom vuxenutbildningen som har fått ändra arbetssätt t.ex. Vuxenutbildningscentrum. De signaler jag får nu från alla skolor och enheter är att läget är under kontroll. Men naturligtvis har vi utmaningar som blir besvärligare ju längre rådande situation fortgår.

Det handlar om stöd till elever som har svårigheter att klara av studera på distans, särskilt elever på SFI studieväg 1.

Det handlar om stöd till elever som har svårt att klara distansundervisningen på grund av att de saknar antingen tillgång till dator eller annan digital enhet eller bristande uppkoppling, antingen via Wi-Fi eller som "surf" i telefonen.

Det handlar också hur lärarna kan få ett tillräckligt underlag för att kunna sätta betyg. Det handlar också om APL och LIA

Det kommer önskemål från skolorna att få förlänga kurser. Vi undersöker detta just nu och då även hur det kan påverka elevens studiefinansiering från CSN.

Vi ser också att ansökningar till Komvux inte har minskat, det är på samma nivå jämfört med samma period förra året

Avdelningen har krisledningsmöte i princip varje dag. Information skickas ut till alla skolor, enheter och till våra medarbetare i förvaltningen.

Undervisning på gymnasiet och på Komvux ska som huvudregel erbjudas på distans. Men i förra veckan beslutade regeringen om en förordningsändring som öppnar för enskilda undantag. Förutsatt att skolan vidtagit nödvändiga åtgärder för att minska riskerna för smittspridning kan skolan enligt Folkhälsomyndighetens bedömning ta in mindre grupper av elever

- för att genomföra praktiska examinationer som inte kan genomföras på distans
- som har särskilda stödbehov och behöver kontakt i skolan
- som behöver ta del av inslag i undervisningen som inte går att genomföra på distans
-

Vi tittar nu på hur vi ska hantera detta på bästa sätt.

Campus Åsö kommer nu att genomföra ett antal snabbutbildningar (5 dagar) inom vård och omsorg för personer som ska hjälpa till inom äldreomsorgen.

Vår bedömning är att vi har att hantera rådande situation fram till sommaren, kanske något längre.

Vi behöver också vara beredda på att omställningen från distansundervisning tillbaka till klassrumsundervisning kan komma ske snabbt.

Men när vi väl är tillbaka i normalläge kommer vi med största sannolikhet att ha ett stort söktryck till vuxenutbildningens alla utbildningar

Uthållighet och kvalité är vår stora utmaning.

Läraryrskommittén skickade en stor ros till VUX och särskilt till Lärnux som genomfört övergången till distansstudier mycket bra,

Staber

HR-chef informerade att HR-staben just nu stöttar stadsdelen Älvsjö Hägersten-Liljeholmen med HR-stöd.

Resultat medarbetarenkäten

HR-chef redogjorde för resultaten som ligger på ungefär samma nivå som för år 2019. Indexen ligger på samma nivå, nämligen AMI 80, Ledarskap 82, Motivation 80 och Styrning 79. Svarsfrekvensen var hög, 89%. Det frågeområde där resultaten backar något är inom Lika rättigheter och möjligheter.

Lärarnas Riksförbund berättade att de fackliga tidigare automatiskt fått information per enhet men nu har man fått veta att man behöver kontakta respektive rektor eller enhetschef. Detta försvårar och försenar arbetet för de fackliga. Lärarna Riksförbund önskar att även fortsättningsvis tillhandahålla informationen per automatik.

Vision stödjer Lärarnas Riksförbund.

Förvaltningen sade att förvaltningens arbetssätt är det samma i år som tidigare år, dvs. på samverkansgrupperna hanteras samverkansområdets övergripande resultat. Rapporterna på enhetsnivå är i första hand till för arbetet lokalt mellan chef, medarbetare och skyddsombud, därför görs inget generellt utskick av alla rapporter till deltagarna i förvaltningsgruppen. Förvaltningen kommer dock att skicka en sammanställning till huvudskyddsombuden i FVG där enheternas index kan utläsas. Rapporter på enhetsnivå lämnas ut av respektive enhetschef/rektor. Varje skyddsombud får också tillgång till sin enhets rapport via ansvarig chef.

Lärarnas Riksförbund, Läraryrskommittén och Vision tyckte att förslaget låter bra och accepterar det i ett första steg.

SACO hade, pga. tekniska problem mellan klockan 09:58-10.10, inte hört diskussionen

Arbete med SAM och Medarbetarenkät

HR-chefen informerade att det på grund av rådande omständigheter har förvaltningen förenklat arbetssätt för det systematiska arbetsmiljöarbetet detta år och skjuter fram den i tiden till efter sommaren. Under tiden fram till dess ska cheferna genomföra kontinuerliga riskbedömningar vid behov och föra händelselogg för den aktuella tiden samt att ta del av resultatet från medarbetarenkäten.

På HR-stöd under Arbetsmiljö/Systematiskt arbetsmiljöarbete finns underlag för att kunna arbeta med riskbedömningar pga. Covid-19, exempel på händelselogg plus några andra mallar som kan användas <https://intranat.stockholm.se/Sidor/2013/2/Arbetsmiljo-inom-arbetsmarknadsforvaltningen/#-strong-Systematiskt-arbetsmiljoarbete--SAM---strong--2>

Varje chef kommunicera resultatet av medarbetarenkäten till medarbetarna, fångar upp tankar och åsikter hos medarbetarna för att ha med in i skyddsronderna som genomförs efter sommaren. Tillsammans med skyddsombudet går chefen igenom det som inkommit från medarbetarna. Detta arbete ska presenteras på kommande APT och ska vara klart senast 30 juni. Formulerade aktiviteter och åtgärdsförslag i handlingsplanen ska vara klart först efter sommaren.

Lärarförbundet sade att det vore bra att ha digitala skyddsronder. **Förvaltningen** svarade att digitala skyddsronder finns på agendan och frågan tas med för beredning av HR-staben.

§8. Information gällande samverkansområdet

§9. Information från de fackliga organisationerna

Dialog

§10. Aktuellt dialogämne

§11. Sammanfattning och nästa steg

Ärendehantering

§12. Nämndärenden

Yttrande över remiss av "Motion om en mer likvärdig friskvård"
AMN 2020-0276-1.6

Förvaltningschef föredrog ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Yttrande över remiss av ”Motion om kvalitetssäkra stadens tolkverksamhet”

AMN 2020-0292-1.6

Förvaltningschef föredrog ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Yttrande över remiss av ”Motion om att utreda i vilken utsträckning utrikesfödda kvinnor får ta del av stadens arbetsmarknads- och etableringsinsatser”

AMN 2020-0319-1.6

Förvaltningschef föredrog ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Arbetsmarknadsrapport för 2019

AMN 2020-0251-1.3

Förvaltningschef föredrog ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Fyllnadsval av råd för funktionshinderfrågor för arbetsmarknadsnämnden 2020-2022

AMN 2018-0507-1.1.1

Förvaltningschef föredrog ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Yttrande över projektrapport nr 1/2020 ”Stadens arbetsmarknadsinsatser”

AMN 2020-0104-1.4

Förvaltningschef föredrog ärendet.

SACO lämnade skrivelse med frågeställningar att besvaras av förvaltningen på FVG 20 maj 2020. Biläggs protokollet.

Se bilaga 1

Underlag för budget 2021 med inriktning 2022 och 2023 för Arbetsmarknadsnämnden

AMN 2020-0265-1.2.1

Förvaltningschef föredrog ärendet.

Yrkanden och förvaltningens svar biläggs protokollet,
se bilaga 2

Beslut om inrättande av Etableringcentrum

AMN 2020-0165-1.3

Förvaltningschef föredrog ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Anvisningar gällande hantering av skyddade personuppgifter inom arbetsmarknadsnämndens verksamheter

AMN 2020-0415-1.1.3

Förvaltningschef föredrog ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Information om ärenden enligt lex Sarah i egen regi inom Jobbtorg Stockholm

AMN 2019-0746-1.3

Förvaltningschef föredrog ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Månadsrapport februari 2020

AMN 2019-0395-1.2.1

Förvaltningschef föredrog ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Månadsrapport mars 2020

AMN 2019-0395-1.2.1

Förvaltningschef föredrog ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

§13. Ärenden inför beslut

Syv-organisationen – organisationsförändring

Avdelningschef för Jobbtorg Stockholm föredrog ärendet.

- Studie- och yrkesvägledning inför studier är ett gemensamt uppdrag i förvaltningen för båda avdelningarna Jobbtorg Stockholm och Vuxenutbildning Stockholm.
- Båda förvaltningens avdelningar bidrar utifrån sina ansvarsområden till uppdraget i enlighet med "Uppdrag för studie- och yrkesvägledning inom arbetsmarknadsförvaltningen"
- Jobbtorg Stockholm skapar avdelningsgemensamma processer för studie- och yrkesvägledning och utser en samordnare för detta.
- Huvudansvaret för förvaltningens arbete med studiestartstödet och utbildningsplikten flyttas från Jobbtorg Stockholm till Vux Antagning och stöd, vägledningseenheten. Enheten ska ansvara för all studie- och yrkesvägledning inför studier och framtida yrkesval.

Detta innebär att fem befattningar som studie- och yrkesvägledare flyttas från VO Jobbtorg till VO Antagning och stöd, Vägledningsenheten Vuxenutbildningscentrum.

- Utredda förutsättningarna för ett gemensamt digitalt system för att upprätta individuella studieplaner (FL)

Ingen oenighet anmäldes.

SY-Vux – organisationsförändring

Avdelningschef för Vuxenutbildning Stockholm föredrog ärendet.

ESF-projektet, som just nu ligger hos Utvecklings- och utredningsstaben, kommer organiseras inom Vuxenutbildning Stockholm där biträdande avdelningschef ansvarar för projektet.

Ingen oenighet anmäldes.

§14. Skyddskommittéärenden

Behov av att säkerställa skyddsorganisation – finns skyddsombud för alla skyddsområden?

HR-chefen informerade förvaltningsgruppen att vi har en tid framför oss då det kan ställas omfattande krav på våra medarbetare att vara flexibla och som påverkar deras arbetsmiljö.

Alla våra verksamheter har inte tillgång till ett skyddsombud där våra chefer kan ha ett nära samarbete i de dagliga frågorna under denna period. Vi vill vädja om att se över och förslagsvis utöka skyddsområde för en del skyddsombud alternativt se över möjligheten att utse nya för att vi ska kunna ta hänsyn till arbetsmiljöfrågorna på bästa sätt. Dokumentera i förvaltningens ändringsblanketter och skicka till HR (anni.lindberg@stockholm.se) **Lärarnas Riksförbund** framförde önskan om en revidering av den befintliga struktur som i dagsläget används för rapportering av skyddsombud.

Förvaltningen tar med sig frågan och välkomnar förslag till en strukturförändring för inrapportering och tydlighet.

Årsstatistik Feelgood

HR-chefen informerade förvaltningsgruppen att den totala årskostnaden för företagshälsovården år 2019 är ca en miljon lägre än kostnaden för år 2018. Det beror på att förvaltningen under 2018 genomförde flera arbetsmiljökartläggningar. Förvaltningens kostnadspost för förebyggande insatser står för lite över hälften av

kostnaden (55%) och efterhjälpande för lite lägre än hälften (44%) av kostnaden.

§15. Balanslista

Följande punkter återfinns på balanslistan:

- Uppföljning av lokaler på Livdjursgatan.

§16. Nästa möte

Nästa möte med förvaltningsgruppen äger rum den 20 maj 2020, kl. 09:00 i lokal Maracanã.

§17. Mötet avslutades

Ordförande tackade för deltagandet.

SACO vill lyfta följande principiella diskussion kring arbetsbelastning för personal, vid avdelningen Jobbtorg, utifrån ärende 9, i nämndens föredragningslista, Yttrande över projektrapport nr 1/2020 ”Stadens arbetsmarknadsinsatser” I flera olika ärenden, har det lyfts olika problemställningar, rörande förutsättningarna för Jobbtorg att utföra sina arbetsuppgifter på ett effektivt sätt. Förväntningarna är höga, för avdelningen har överlag presterat väldigt bra.

”För staden är det angeläget att öka andelen som arbetar och minska behovet av försörjningsstöd. Att hela arbetskraften tas till vara är av stor vikt för ökad välfärd och en socialt hållbar stad samt för att underlätta kommunens kompetensförsörjning,”¹

Hur ser arbetsgivaren på prioriteringsordningen för avdelningen Jobbtorg?
Hur ska ovanstående avsiktsförklaring tolkas, utifrån arbetstid och arbetsbelastning?

Bakgrund:

De ärenden jag avser är, först ärendet, från förra FVG, protokollet, gällande nämndens ärende, Anmälan enligt Lex Sarah i egen regi inom Jobbtorg Stockholm, AMN 2019-0746-1 ²

” Lex Sarah-rapport inkom 2019-12-10 där coach på jobbtorg beskriver en process som har medfört att en aspirant har behövt vänta flera månader på att påbörja en insats. Enligt planeringen var aspiranten aktuell för ett Stockholmsjobb och jobbtorget har under tiden juni-november 2019 varit i kontakt med Arbetsförmedlingen för att få information om möjligheten för aspiranten att få lönesubventionen nystartsjobb Trots upprepade kontaktförsök har coach inte fått ett tydligt svar från Arbetsförmedlingen, vilket har lett till att en ansökan om nystartsjobb inte har kunnat lämnas in och aspiranten har därför inte kunnat påbörja sitt Stockholmsjobb. Aspiranten har inte heller fått en alternativ planering i väntan på besked från Arbetsförmedlingen.

En Lex Sarah utredning inleddes 2019-12-11 och samtal fördes med den coach som gjorde anmälan samt dennes chef Utredningen har fokuserat på frågan om arbetsmarknadsförvaltningen har brustit i hanteringen av ärendet då rutiner och arbetssätt inte har anpassats utifrån en annan myndighets agerande, och att en aspirant därför har fått vänta länge på att påbörja en insats **Bedömningen är att det inträffade utgjorde ett missförhållande och aktuellt jobbtorg har som en följd av ärendet ändrat sina rutiner och arbetar nu mera aktivt med alternativa planeringar om besked från annan myndighet dröjer.”** ³

Det andra ärendet, som även det, tydligt klargör att förväntningarna på avdelning Jobbtorg, är höga, gäller ett senare ärende, på dagens ärendelista. Det gäller SYV-utredningen.

¹ Sid 4-5. Yttrande över projektrapport nr 1/2020 ”Stadens arbetsmarknadsinsatser”
<https://insynsverige.se/documentHandler.ashx?did=1983266>

² Arbetsmarknadsförvaltningen, **Diarienummer: 2019-746.**

³ Sid 1-2.
<http://diabasweb.stockholm.se/famdok.asp?DSN=8&P=AA141749FA3B1B169E54A3BCE4D7BD412B608EF023DFDBB8160BB10C5D20AA02190D1CF96D72BAA0564D26C00493C1E3>

Uppdrag för studie- och yrkesvägledning inom Arbetsmarknadsförvaltningen

” I de fall resurserna för studie- och yrkesvägledning är mindre än efterfrågan behöver prioriteringar göras. Högst prioritet har målgrupper som är prioriterade i lag och i budget.

Skolväsendets bestämmelser kring vägledning inför studier har en övergripande intention som handlar om att personer, särskilt de med stora utbildningsbehov, ska motiveras till att ta del av utbildning. De ska ges tillräcklig information för att kunna göra väl underbyggda val inför framtida utbildnings- och yrkesverksamhet. Med väl underbyggda utbildningsval menas att: det finns goda förutsättningar för individen att fullfölja sina studier. Hänsyn tas till såväl individens egna förutsättningar samt de som skapas inom studie- och yrkesvägledning och på skolan. Utifrån behov diskuterar syv lärande med individen och tar kontakt med Studieteamet.

En bedömning av förutsättningar tar hänsyn till:

Person: exempelvis intresse/motivation, talang, hälsa och ålder.

Omkringliggande faktorer: exempelvis ekonomi (förutsättningar för finansiering under studier), boende och andra, konkurrerande, åtaganden i livet..

Det är de omliggande faktorerna som nämns ovan och Lex Sarah-anmälan, som utgör grunden för att SACO ställer sig bakom förvaltningens uppfattning att:

Stadsdelsförvaltningarnas uppdrag i större utsträckning skulle ”kunna beskrivas som ett ansvar för att utreda vilket stöd och etablerade kontakter som behövs inom andra livsområden för att en individ ska kunna delta i en planering mot arbete eller studier på Jobbtorg samt ansvar för insatser i syfte att höja aktivitetsnivån eller stärka hälsan.”⁴

SACO delar förvaltningens uppfattning att:

”Gränsdragning mellan Arbetsförmedlingens insatser och stadens arbetsmarknadsinsatser behöver tydliggöras ... och ... att det kan vara svårt att hitta insatser för personer med komplex problematik med behov av samordnade insatser från fler aktörer. Det bör undersökas hur insatser kan utvecklas för den gruppen och vilken roll samordningsförbundet kan ha.”⁵

SACO delar tillfullo förvaltningen uppfattning: ”En av de främsta faktorerna som förvaltningen ser inverkar på när en individ kan ta del av arbetsförberedande insatser inom Jobbtorg Stockholm är vilket parallellt stöd den enskilde får av socialtjänsten vad gäller behov inom andra livsområden än stöd till arbete och studier. Att detta stödbehov är omhändertaget eller pågår parallellt är ofta avgörande för att en person ska ha förutsättningar att följa en planering mot arbete eller studier på Jobbtorg Stockholm.”⁶

SACO önskar att få information om samarbetet med IFAU.

” En effektutvärdering pågår även i samarbete med IFAU- Institutet för arbetsmarknads och utbildningspolitisk utvärdering.”⁷

Vad är erfarenheterna av rehabiliteringsbanan, dvs. den gamla Stockholmsmodellen som kom från Halmstadsmodellen?

Hälsningar Carl Korch, den 14 april 2020.

Ordförande för SACO-föreningen vid arbetsmarknadsförvaltningen.

⁴ Sid 2. Ibid.

⁵ Sid 4. Ibid.

⁶ Sid 7. Ibid.

⁷ Sid 9. Ibid.

Yrkanden från facklig part gällande budget 2021 med inriktning 2022 och 2023

LRs yrkanden:

1. Kompetensförsörjning

På flera ställen i den s.k. fleråringen påtalas behovet av att rekrytera lärare och vägledare. Förvaltningen påtar 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/arbetsmiljö vilket också har uppmärksammats som viktiga områden att hantera i det centrala avtalet HÖK 18. Dessvärre har vi inte sett några konkreta åtgärder för att ge en rimligare lönebild och en förbättrad arbetsmiljö i enlighet med avtalet.

Vid de jämförelser mellan LRs medlemsgruppers löner på arbetsmarknadsförvaltningen och utbildningsförvaltningen som har gjorts framkommer att arbetsmarknadsförvaltningens lärare och SYV ligger lägre inom samtliga grupper. Skillnaden vad gäller den 90e percentilen är särskilt märkbar och rör sig om flera tusen kronor till utbildningsförvaltningens lärares och vägledares fördel.

Beträffande arbetsmiljön och arbetsbelastningen så kan LR dessvärre snarare se att det har skett och kommer att ske försämringar än förbättringar för våra medlemsgrupper.

LR yrkar:

- att förvaltningen i samverkan med lärarfacken snarast tar fram konkreta åtgärder i enlighet 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.

Lärarförbundet stödjer LRs yrkande.

Besvaras: Förvaltningen har ett pågående arbete tillsammans med lärarfacken i dessa frågor och avser att fortsätta det samarbetet, enligt HÖK 18 och enligt Stockholm stads planering för arbetet.

- 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. LR anser det är av särskild vikt att bevaka dimensioneringen av SYV med hänsyn taget till de förestående förändringarna i ansvarsfördelningen för SYV inom förvaltningen. Förändringar som planeras att genomföras under år 2020 i linje med den genomförda SYV-utredningens förslag.

Lärarförbundet och SACO stödjer LRs yrkande

Besvaras: Förvaltningens målsättning är alltid att ha adekvat dimensionering av resurser, det gäller även för SYV-organisationen.

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.

Lärarförbundet och Kommunal stödjer LRs yrkande.

Besvaras: Förvaltningen har en rekryteringsprocess för chefer som gäller från 2017-10-01 och som togs fram i dialog med fackliga parter. Arbetsgivaren instämmer i att fackförbunden bidrar med fler infallsvinklar och nya perspektiv och tar tacksamt emot det i samband med att kravspecifikation och annons tas fram. I rekryteringen och vid intervjuerna använder förvaltningen HR-

service och deras professionella rekryterare som är med och garanterar en kompetensbaserad rekrytering. Det tycker vi att skapar rätt förutsättningar för en process med hög kvalitet. Då rekryteringsprocessen nu är några år gammal kan det dock vara rimligt att göra en översyn av processen. Sådan översyn kommer att ske i dialog med fackliga parter.