

Protokoll fört vid möte med arbetsmarknadsförvaltningens förvaltningsgrupp

Närvarande

För arbetsgivaren:

Arjun Bakshi, förvaltningschef
Karin Eriksson Bech, utvecklingschef
Jónína Gísladóttir, personalchef
Arja Lindholm, kommunikationschef
Kicki Wattjersson, avdelningschef Jobbtorg Stockholm
Bengt Jönsson, avdelningschef Vuxenutbildning Stockholm
Jussi Koreila, avdelningschef SFI Stockholm
Amanda Hernbäck, administrativ chef
Marie Heinefors, administratör/sekreterare
Ola Jacobsson, enhetschef komvuxcentrum § 5
Peter Torrberg, systemförvaltare komvuxcentrum § 5

För arbetstagarna:

Anna Gräslund, Lärarnas Riksförbund
Niklas Bremner, huvudskyddsombud Lärarnas Riksförbund
Eva Castensson, Lärarförbundet
Lowisa Lowe Anderzon, huvudskyddsombud Kommunal
Ronny Hammarlund, Vision
Birgitta Naess, SACO
Karin Wrannvik, huvudskyddsombud Ledarna
Kjell Sjöberg, Sveriges Skolledarförbund

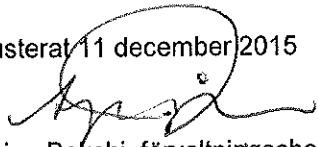
Tidpunkt:

10 december 2015, kl. 09.00-12.15

Plats:

Arbetsmarknadsförvaltningen, Livdjursgatan 4

Justerat 11 december 2015


Arjun Bakshi, förvaltningschef


Anna Gräslund, justerare


Marie Heinefors, sekreterare

§1. Mötets öppnande

Arjun Bakshi, förvaltningschef, förklarade mötet öppnat.

§2. Val av sekreterare

Marie Heinefors valdes till sekreterare för mötet.

§3. Val av justerare

Anna Gräslund, valdes att justera mötets protokoll. Protokollet justeras fredagen den 11 december 2015.

§4. Fastställande av dagordning

LR anmäler möteskultur och rutiner vid samverkan som övrig fråga.

Dagordningen fastställdes.

§5. Ev kvarvarande frågor

Kursansökningar till vuxenutbildningen

Bengt Jönsson, avdelningschef Vuxenutbildning Stockholm, Ola Jacobsson, enhetschef komvuxcentrum, och Peter Torrberg, systemförvaltare komvuxcentrum, är inbjudna för att besvara frågan från föregående möte.

Ola Jacobsson, enhetschef komvuxcentrum, uppger att eleverna som söker är noggranna i sina val. Det gäller både geografiskt läge och skolans renommé. Tiden för inmatning av kurser styr sorteringsordningen.

Peter Torrberg, systemförvaltare komvuxcentrum: Leverantören vet inte själv vad som egentligen styr sorteringsordningen men grundläggandekurs, kursnamnet samt startdatum styr inmatningen. Undersökningen behöver säkerställas med fler kontroller.

Niklas Bremler, Lärarnas Riksförbund: LR anser att det har mycket stor betydelse var en utbildningsanordnare hamnar i sökresultaten. Att hamna högt upp på förstasidan är oerhört mycket mer fördelaktigt än att ligga på en placering som nås efter flera skrollningar och sidförflyttningar. Många sökande väljer inte aktivt en skola utan gör en sökning utan sorteringsinställningar. Jämför med situationen på google där företag betalar stora pengar för att hamna tidigt i sökresultaten. För en skola som Åsö vuxengymnasium är det förödande att alltid hamna sist. Vi har tagit fram beräkningar som visar att det endast skulle ha krävt 3,5 extra satta betyg per kurs på Åsö vuxengymnasium för att få en ekonomi i balans år 2015. För år 2014 var kravet endast 1,3 extra betyg per kurs, se bilaga 1 för beräkningar.

Lowisa Lowe Anderzon, Kommunal: Går det att säkerställa att någon med funktionshinder klarar av att söka kurser på sidan?

Ola Jacobsson, enhetschef komvuxcentrum: Användarvänligheten är en utmaning idag. Komvuxcentrum försöker hjälpa till på drop-in vid Hornsgatan. Med Skolplattformen kan vi ställa krav på anordnarna och användarvänlighet är ett krav.

Peter Torrberg, systemförvaltare komvuxcentrum: Kollegor som hjälpt elever uppger att eleverna vet vad de söker för kurser och till vilken skola. De som sitter hemma vet vi ingenting om. Komvuxcenter ställer sig neutrala till de frågor som ställs av de som ringer eller besöker centeret.

Ola Jacobsson, enhetschef komvuxcentrum: Vi ska vara neutrala inför elevernas val. Det finns en tydligare koppling med jämförservice om valet av skolan än var skolan hamnar på listan. Eleverna väljer inte första bästa träffen.

Anna Gräslund, Lärarnas Riksförbund: Om samma 2-3 utbildningsanordnare kommer längst upp respektive längst ner så är vi övertygade om att det har betydelse för vilken anordnare eleverna söker till.

Peter Torrberg, systemförvaltare komvuxcenter: De som kommer till oss har dåliga datorvanor och behöver hjälp. Det finns ingen tydlig grund för antagandena som görs.

Bengt Jönsson, avdelningschef Vuxenutbildning Stockholm: Efter kontroll har det visat sig att det inte är slumpen som avgör var på listan skolan kommer. Med 90 procent säkerhet är det tiden för när man matat in kursen som avgör. Har kursen lagts in sent hamnar det långt ner på listan. Stort kursutbud genererar också fler sidor. Förvaltningen tar med frågorna vid kravställning gällande upphandling av ansöknings- och antagningssystem. Diskussionen får fortsätta hur vi ska göra. Bra att det uppmärksammats hur det ser ut.

Arjun Bakshi, förvaltningschef: Kravställning torde bli viktigt vid upphandling och kommer stämmas av och informeras i förvaltningsgruppen. Neutraliteten är också viktig och ska säkras. Bra underbyggt material från LR.

Birgitta Naess, Saco: Man kan låta gör en undersökning för att ta reda på hur de som söker till komvux tänker.

Legitimationsreformen

Bengt Jönsson, avdelningschef Vuxenutbildning Stockholm: Åsö vuxengymnasium har 70 lärare. 65 av dessa har lärarlegitimation, två söker legitimation, två läser VAL och en är folkhögskolelärare. Lär vux har 21 lärare och av dessa har 14 lärarlegitimation. Tre lärare läser för att få behörighet, två är projektanställda och två går snart i pension.

Inom vuxenutbildning, upphandlad verksamhet, har 67 procent av lärarna legitimation, 78 procent om man räknar med de som har ansökan på Skolverket. Med de anordnare som vi har avtal med lyfter vi frågan och tar upp hur man har koll och följer upp och arbetar med att få fler att söka legitimation samt hur man gör med betygsättning. Förvaltningen har god koll på detta. Förvaltningen redovisar till Skolverket som stämmer av. Inom vissa utbildningar finns inte krav på legitimation. Redovisning av legitimationer kommer i verksamhetsberättelsen.

Jussi Koreila, avdelningschef SFI Stockholm: Total 75 procent av lärarna inom sfi, både egen regi och upphandlad verksamhet, har legitimation. Inom egen regi har 68 procent legitimation, 9 procent är i fortbildning, 23 procent har varken legitimation eller är i fortbildning.

Anna Gräslund, Lärarnas Riksförbund: Hur hanteras den procenten som inte är legitimerad vad gäller betygsättning och undervisning och på vilket sätt får lärarna tid till detta?

Jussi Koreila, avdelningschef SFI Stockholm: Inom sfi blir det enklare då eleverna bara läser ett ämne och har samma utbildningsform. Det finns inga olika ämnen med behörigheter. Inom egen regi finns alltid en behörig lärare med i bedömningen. Det finns rutiner för sambedömning och en gemensam process i betygbedömningen. Inga signaler har kommit att man vidtagit särskilda processer.

Bengt Jönsson; avdelningschef Vuxenutbildning Stockholm: Hur betygsättning ska ske regleras i skollagen och varje enhet hanterar detta utifrån de förutsättningar som finns.

§6. Ärenden till arbetsmarknadsnämndens sammanträde
Yttrande över remiss av Motion (2015:21) om förebyggande arbete mot islamistisk extremism

Arjun Bakshi, förvaltningschef, föredrar ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Yttrande över remiss av Motion (2015:45) om ett ungdomsundantag i boståndsnormen

Arjun Bakshi, förvaltningschef, föredrar ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Yttrande över remiss av Motion (2015:46) om förebyggande arbete mot våldsbejakande extremism

Arjun Bakshi, förvaltningschef, föredrar ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Yttrande över remissen "Ökat ansvar till servicenämnden för centrala upphandlingar"

Arjun Bakshi, förvaltningschef, föredrar ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Yttrande över remissen "Program för upphandling och inköp samt klausul om antidiskriminering och meddelarfrihet"

Arjun Bakshi, förvaltningschef, föredrar ärendet.

Kommunal, yrkar att för branschen gällande kollektivavtal skall gälla vid upphandling.

Lärarnas Riksförbund, Vision, Saco och Lärarförbundet stödjer yrkandet.

Kommunal: I största möjliga mån skall verksamhet bedrivas själva istället för att upphandlas. Där det inte går ska egen-regi-anbud kunna läggas.

Kommunal: Meddelarfrihet ska gälla i privata företag, med förståelse för undantag gällande för aktiebolagslagen.

Lärarnas Riksförbund, Vision, Saco och Lärarförbundet stödjer yrkandet.

Kommunal: Vid övertagande av personal skall LAS §6b följas.

Lärarnas Riksförbund, Vision, Saco och Lärarförbundet stödjer yrkandet.

Verksamhetsplan med budget för 2016

Arjun Bakshi, förvaltningschef, föredrar ärendet.

Sid 12

Karin Eriksson Bech, utvecklingschef: 540 personer är inte ett årsmål för mottagande av flyktingarna. Vi kommer att som indikator ange samma som socialförvaltningen.

Sid 17

Saco: Särskilda centrum för särskilt stöd. Placering av detta och kompetenser? Kommer det att utredas under året?

Kicki Wattjersson, avdelningschef Jobbtorg Stockholm: Detta kommer att börja utredas i början av nästa år. Inga extra medel till detta. Stor del av kompetenser finns redan inom Jobbtorg och främst inom Jobbstart. Det är ett ömsesidigt samarbete med stadsdelsnämnderna och centrumet är förvaltningsövergripande. Det är viktigt med samverkan med andra aktörer. Kan inte göra alla delar själva.

Sid 19

Saco: Kommer förvaltningen köpa in kompetenskurser, MI-utbildning, djuplodande satsning?

Kicki Wattjersson, avdelningschef Jobbtorg Stockholm: Det kommer att finnas en medarbetare på varje enhet som får fördjupade kunskaper och utbildning som MI-coach för att stödja andra kollegor på arbetsplatsen då MI är färskvara. Förvaltningen kommer att fortsätta ge utbildning i MI.

Sid 26

LR: Mindre och lokalt campus på Järvafältet. Är det komvuxutbildning ute på Järva?

Jussi Koreila, avdelningschef SFI Stockholm: Sfi upphör som egen skolform och möjligheten att läsa sfi i kombination med vux behöver öka. SFI flyttar också till nya lokaler, vilket öppnar för nya möjligheter.

Sid 33

Saco: IT-verktyg inom jobbtorg organisationen. Det är frustration inom jobbtorgen att det inte går tillräckligt fort.

Kicki Wattjersson, avdelningschef Jobbtorg Stockholm: Det kommer att anställas en projektledare i början av 2016. Hoppas kunna påbörjar utvecklingen av ett nytt system, eller utveckla det som finns, under slutet av 2016. Förvaltningen har gjort stora satsningar på att förenkla systemet. Förvaltningen har respekt för att det finns frustration men vi måste få ett bra system. Ledningsgruppen har sagt att kontaktpersoner för FLAI ska få större avdelad tid för att hjälpa medarbetare.

Sid 35

Saco: Översyn av personal- och kompetens av studie- och yrkesvägledare. Vad innebär det?

Karin Eriksson Bech, utvecklingschef: Förvaltningen behöver se över hur resurser och kompetenser tas tillvara på bästa sätt. Exempelvis behövs översyn av studie- och yrkesvägledares arbetsuppgifter.

Kicki Wattjersson, avdelningschef Jobbtorg Stockholm: Det handlar om att ta till vara på den kompetens som finns. Använda kompetenser på rätt sätt.

Läraryrket: Tidigare har man talat om kuratorer. De behövs också för dem som befinner sig långt från arbetsmarknaden.

Saco instämmer med Läraryrket.

Sid 37

Saco: Saknar beskrivning av systematiskt miljöarbete för medarbetare. Det vore snyggt att skriva om samverkan och inte bara ur chefsperspektiv.

Jónína Gísladóttir, personalchef: Formuleringen är gjord med utgångspunkt i att det är chefen som driver arbetet men förvaltningen tar framförd synpunkt i beaktan inför framtida skrivningar.

Sid 40

Saco: Sociala klausuler vid upphandling. Inga indikatorer ännu från KF?

Karin Eriksson Bech, utvecklingschef: Indikatorerna kommer i samband med utredningen som pågår.

Jämställdhets- och mångfaldsplan (bilaga)**Sid 9**

Saco: Förvaltningen eftersträvar att alla arbetsplatser skall vara fria från diskriminering. Hur följer förvaltningen upp det när det inte kan brytas ned på avdelningsnivå. Det finns personer som anser sig kränkta men vi vet inte vilka eller enhet/avdelning. Det finns ett undersökningsansvar att aktivt ta reda på var situationen finns. Är det olika enheter eller en och samma enhet?

Jónína Gísladóttir, personalchef: Förvaltningen arbetar med enkäten på enhetsnivå, men kan och ska inte använda den för att spåra vilka som svarat att de upplever sig kränkta/diskriminerade. Genom att förankra riktlinjer kring hantering vid diskriminering, kränkning och trakasserier, kan den som drabbas och dennes chef lättare agera på lämpligt sätt.

Saco lämnar in ett särskilt uttalande gällande avsnittet lönekartläggning, se bilaga 2.

Kommunal, Vision, Lärarnas Riksförbund och Lärarförbundet instämmer i uttalandet.

Jónína Gísladóttir, personalchef: Förvaltningen följer staden nyckeltal och räknesätt.

Yrkanden från fackförbunden gällande VP och budget 2016

Vision

Att personer som är nya i sin chefsroll i förvaltningen alltid skall utbildas i samverkansavtalet, SAM, stadens rehabprocess och grundläggande kunskaper i MBL.

Kommunal, Saco, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Bifall. Arbetsgivaren avser att göra en översyn av innehåll i introduktion/grundutbildning för nya chefer. I dagsläget görs övergripande introduktion i HR-året och processer.

Att verksamheterna skall bli fullt ut ersätta för pris och löneökningar.

Kommunal, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Anses besvarad. Frågan beslutas av KF.

Att det generella effektiviseringskravet ska bort.

Kommunal stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Anses besvarad. Frågan beslutas av KF.

Att alla nya uppdrag är fullt ut finansierade inom budgetramen. D.v.s. inte finansieras genom besparingar inom andra verksamhetsgrenar.

Kommunal stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Avslag. Förvaltningen behöver hela tiden ta ansvar för att få ekonomin i balans.

Att tillsvidareanställning och heltid skall vara norm. Tidsbegränsade anställningar skall endast användas vid vikariat.

Kommunal stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Anses besvarad. Arbetsgivaren följer stadens direktiv och gällande avtal.

Att inom de verksamheter som arbetsgivaren inte tar in vikarier vid kortdisfrånvara skall detta prövas från fall till fall.

Kommunal stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Avslag. Arbetsgivaren avslår yrkandet då det bör vara en bedömningsfråga beroende på verksamhetens art.

Att genomföra en partsgemensam genomlysning av anställningsformer. Med detta som grund se över möjligheterna till förhöjd grundbemanning/överbemanning. D.v.s. någon form av gemensam vikariepool för flera verksamheter.

Kommunal stödjer yrkandet
Förvaltningens svar: Avslag.

Att alla anställda skall få regelbunden kompetensutveckling.
Kommunal, Saco, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Bifall. Alla medarbetare ska enligt förvaltningens riktlinjer kring medarbetarsamtal ha en utvecklingsplan. Kompetensutvecklingen ska planeras utifrån verksamhetens behov.

Att arbetsgivaren utvecklar en strategi för alla former av bidragsanställningar samt andra arbetsmarknadsåtgärder. Dels för att eliminera undanträngningseffekten samt säkerställa handledarens villkor för uppdraget.

Kommunal stödjer yrkandet.
Förvaltningens svar: Bifall. I enlighet med uppdrag i budget 2016.

Att gällande kollektivavtal, ILO:s 8:a kärnkonventioner samt offentlighetsprincipen skall krävas vid upphandlingar.
Kommunal, Saco, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Avslag.

Att en satsning på uppföljning enligt SAM upparbetas.

Kommunal, Saco, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Bifall. AMF har ett arbetssätt för uppföljning av SAM, men det kan utvecklas.

Att förvaltningen centralt skapar ekonomiskt utrymme för aktiv rehabilitering.

Kommunal stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Avslag. Rehabiliteringsansvaret ligger på respektive chef.

Att de yrkeskurser som framtas skall ske i samverkan med de fackliga organisationerna.

Kommunal och Saco stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Avslag: Görs enligt gällande riktlinjer.

Att man ser över möjligheterna att förenklad vissa administrativa rutiner för att minska arbetsbelastningen på handläggarna.

Kommunal, Saco, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Bifall: Arbetsgivaren ser positivt på att administrativa rutiner förenklas där det är möjligt.

Minska den negativa stressen och höga arbetsbelastningen på jobbet.

Arbetsmängden måste vara rimlig, möjligheter till påverkan ska finnas och anställda som är nya på arbetsplatsen eller får förändrade arbetsuppgifter ska få en god introduktion. Tillräckligt administrativt och tekniskt stöd är en förutsättning.

Tystnadskulturen måste brytas! Alla medarbetare ska känna trygghet i att uttala sig på arbetsplatsen och att bli tagna på allvar av chefen och arbetskamraterna.

En välfungerande samverkan är en nyckel till en fungerande och god arbetsmiljö.

Förvaltningens svar: Arbetsgivaren är enig i detta förhållningssätt.

Vision yrkar att det klart och tydligt framgår av dagens protokoll att samverkan/förhandling samt riskbedömning ska ske på förvaltningslokalnivå utifrån att det är respektive nämnds ansvar att genomföra detta i den mån som arbetsuppgifter och ansvarsområden förändras.

Förvaltningens svar: Ansvarig chef leder och fördelar arbetet i det dagliga. Vid mer omfattande förändring följs gällande lagar och avtal.

Vision yrkar att det klart och tydligt framgår av dagens protokoll att samverkan/förhandling samt riskbedömning ska ske på förvaltningslokalnivå utifrån att det är respektive nämnds, avdelnings och/eller enhets ansvar utifrån budgetuppdrag eller liknade. Då dessa omsätter den i mål, åtaganden och arbetssätt.

Förvaltningens svar: Förtydligande önskas.

Vision yrkar på att det tydligt framgår av dagens protokoll att de nämnder som utifrån budgetuppdrag eller liknade ansvarar för genomförande som berör flera nämnder har ansvar för att dessa samverkas/förhandlas och riskbedöms för samtliga involverade nämnder. Detta skulle kunna ske genom samma förfarande som finns för gemensamma upphandlingar där ansvarig nämnd inhämtar fullmakt från såväl nämnd som fackliga organisationer.

Kommunal stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Anses besvarad. Yrkandet gäller beslut på stadsnivå.

löneutveckling samt kompetensutveckling anges i budgeten som viktiga ingredienser för att vara en bra arbetsgivare är ett generellt mål för all verksamhet

Kommunal stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Avslag. Är tillgodosett i stadens övergripande personalpolicy, stadens budget samt i verksamhetsplan 2016 för arbetsmarknadsnämnden.

Vision yrkar på ett stadsövergripande beslut att en chef i Stockholms stad har max 25 stycken direktunderställda medarbetare. Detta för att chefer ska ha goda förutsättningar att utöva ett gott ledarskap.

Förvaltningens svar: Anses besvarad. Yrkandet gäller beslut på stadsnivå.

Vision yrkar på att Staden som arbetsgivare tar fram stadsövergripande riktlinjer för att förstärka stödet kring cheferna så att de har både administrativt och tekniskt stöd i rimlig omfattning.

Kommunal stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Anses besvarad. Yrkandet gäller beslut på stadsnivå.

Vision yrkar på att arbetsgivaren förtydligar kopplingen mellan budgetprocessen och löneprocessen i enlighet med nu gällande löneavtal HÖK13 där de centrala parterna är överens om att processerna ska vara sammanlänkade.

Kommunal och Saco stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Anses besvarad. I budgetprocessen tas höjd för löneökning. Industrins ”märke” är vägledande.

Vision yrkar utifrån att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska stärkas i staden på att arbetet med att ta fram hur implementeringen av AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö, sker stadsövergripande utifrån det att staden är en arbetsgivare.

Kommunal stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Anses besvarad. Yrkandet gäller beslut på stadsnivå.

Vision yrkar på att staden följer upp förvaltningarnas arbete med individuella utvecklings/kompetensutvecklingsplaner och utifrån dessa, tar fram strategier för hur kompetensutveckling av medarbetarna sker. Detta ska ske utifrån det sammanhang och samband som finns för verksamhetens behov och mål för densamma.

Kommunal stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Anses besvarad. Yrkandet gäller beslut på stadsnivå.

Vision yrkar på att kompensation för kostnadsökningar för ingångna och kommande avtal ska öka och framgå av stadens budget.

Kommunal stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Bifall.

Saco

Saco yrkar att arbetsgivaren avsätter utrymme för löneökningar baserat på lönekartläggning och analys av löneökningsbehov för förvaltningen som helhet.

Kommunal, Vision, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Anses besvarad. I budgetprocessen tas höjd för löneökning. Industrins "märke" är vägledande.

Saco yrkar att nämnden inför nästa år tar löneökningsbehov i beaktande mot bakgrund av kompetensförsörjning, kontinuitet och kvalitetsaspekter för samtliga verksamheter och att lönen använd som ett incitament att behålla erfaren personal.

Kommunal, Vision, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Bifall med förtydligandet att lönesättning sker enligt kollektivavtalens principer om individuell lönesättning baserad på prestation, marknadsläge och kompetenskrav.

Saco yrkar att parterna försöker uppnå en samsyn av löneökningsbehov och önskvärda lönerelationer mellan yrkesgrupper och verksamheter för att motverka osakliga eller oförklarade löneskillnader.

Kommunal, Vision, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Avslag. Arbetsgivaren sätter lönen utifrån bland annat budgetförutsättningar, men diskuterar gärna frågan vid de uppstartsmöten som sker på förvaltningsnivå.

Saco yrkar att det ska finnas ett samband mellan den löpande lönebildningsprocessen och en tidplan kopplat till budgetarbetet.
Kommunal, Vision, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Bifall. Det finns ett visst samband mellan lönebildning och budgetarbete, men det kan utvecklas ytterligare.

Saco yrkar på att få intervjua mer än en kandidat vid chefstillsättningar.

Kommunal, Vision, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Avslag. Arbetsgivaren avslår yrkandet, men ser gärna ökad samverkan inför chefsrekrytering, vid exempelvis framtagning av kravprofil.

Saco yrkar att de indikatorer som staden ska ta fram när det gäller "Index: Bra arbetsgivare" och "Index: Social arbetsmiljö" för att följa upp arbetsmiljön inte bara redovisas i samverkanssystemet, utan även samverkas med de lokala parterna innan införandet i förvaltningen.

Kommunal och Vision stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Anses besvarad. Yrkandet gäller beslut på stadsnivå.

Saco yrkar att förvaltningen tar fram ett förvaltningsövergripande styrdokument utifrån den nya föreskriften om "Organisatorisk och social arbetsmiljö" 2015:4 som införs 31 mars 2016. AFS:en betonar dialogen mellan chef och medarbetare för att arbeta med att klargöra arbetets innehåll, identifiera psykiskt påfrestande arbete och bedöma riskerna kopplad till arbetstiden.

Kommunal, Vision, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Bifall. Arbetsgivaren avser att komplettera befintliga styrdokument för SAM för att "ta höjd för" ny föreskrift.

Saco yrkar att förvaltningen budgeterar för riktade medel för arbetsmiljöinsatser för enheter som har identifierats ha låga AMI i medarbetarenkäten.

Kommunal, Vision, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Bifall utifrån att detta redan budgeteras för på enhetsnivå.

Saco:s medlemmar inom Jobbtorg Stockholm signalerar att IT-stressen är ett problem i verksamheten. IT-systemen är på flera håll svårarbetade och registreringar i dubbla system är vanligt förekommande. Förvaltningen aviserar att man avser att söka medel för detta ur stadens budget för digital förnyelse och att det tekniska projektet ska påbörjas under 2016. **Saco yrkar** att förvaltningen gör en särskild översyn över vad förvaltningen kan göra för att minska IT-stressen hos medarbetarna redan under 2016.

Vision och Lärarnas Riksförbund stödjer yrkandet.

Förvaltningen svar: Bifall. Arbetsgivaren har vidtagit åtgärder

Det är vanligt att våra medlemmar drabbas av stora stresspåslag i sitt arbete. Om detta sker under en längre tid, kan det resultera i långvariga sjukskrivningar och/eller att de lämnar verksamheten. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska stärkas inom alla delar av staden och personalfärdens betydelse för kvalitet och arbetsmiljö

ska beaktas. **Saco yrkar** att förvaltningen i budget tillskjuter medel för att parera stress och hög arbetsbelastning med förstärkt grundbemanning i förvaltningen.

Kommunal, Vision, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Avslag. Förvaltningens bedömning är att vi redan har en förstärkt grundbemanning.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska stärkas inom alla delar av staden. Staden ska färdigställa och implementera ett hbtq-program och andelen medarbetare som inte upplever sig diskriminerade på sin arbetsplats ska kartläggas. **Saco yrkar** att frågan "Förekommer det nedsättande kommentarer om homo- och bisexuella, trans och queerpersoner i allmänhet på din arbetsplats?" läggs in som tilläggsfråga i nästa medarbetarenkät alternativt i en förvaltningsövergripande psykosocial skyddsround.

Kommunal, Vision, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Bifall. Översyn av tilläggsfrågor kommer att göras då ny enkät blir aktuell och ovanstående frågeställning kan vara aktuellt. Dock är det för tidigt i nuläget att besluta om exakt formulering av tilläggsfrågor.

Saco yrkar på att förvaltningen inom sitt arbete med jämställdhets och mångfaldsarbete ska HBT-certifiera minst en enhet.

Kommunal, Vision, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Bifall. Kommer att genomföras på ett av Jobbtorgen.

Chefer i staden ska ha goda förutsättningar att utöva ett gott ledarskap. Staden planerar nu för ett stadsövergripande ledarutvecklingsprogram inom socialtjänst och äldreomsorg, vilket Saco välkomnar. Vi ser att dessa chefer på många håll i staden är hårt pressade av att bedriva en verksamhet av god kvalitet, de ska klara de budgetförutsättningar som gäller och förmå att ha ett närvarande ledarskap samtidigt som de har en brist på administrativt stöd.

Saco yrkar att chefer i Arbetsmarknadsförvaltningen som nu inte ges möjlighet att delta i stadens ledarskapsprogram ändå ska få möjlighet att se över sina förutsättningar att vara chef och bedriva ett ledningsarbete och ett arbetsmiljöarbete i ett lokalt ledarskapsprogram. I ledarskapsutvecklingsprogrammet ska ingå utbildning i att hålla medarbetarsamtal, lönesamtal och lönesättande samtal, göra och följa upp kompetensutvecklingsplaner och ge chefer verktyg för att arbeta för att motverka tystnadskulturen på arbetsplatserna.

Kommunal, Vision, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Bifall. Arbetsgivaren planerar för ledarskapsutveckling under 2016, där löneprocess bland annat är en del.

Saco yrkar att förvaltningen tar fram en samlad plan för kompetensförsörjningen när det gäller att tillgodose behovet av akademiker och specialister för att ge karriärmöjligheter för akademiker i förvaltningen.

Lärarnas Riksförbund och Lärarförbundet stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Bifall: Arbetsgivaren kommer att fortsätta att utveckla arbetet kring kompetensfrågor.

Saco yrkar att förvaltningen i sitt arbete med att förbättra arbetsituationen och arbetsmiljön för medarbetarna tar fram riktlinjer i samverkan för det "gränslösa arbetet".

Kommunal stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Avslag. Arbetsgivaren avvaktar att ta ställning i frågan men tar med sig frågeställningen i fortsatt arbete kring hälsosam arbetsmiljö.

Staden har i budgeten pekat ut problem med en kultur av tystnad i dess verksamheter som motverkar att de anställda mår bra samt vågar och vill bidra till utveckling. **Saco yrkar** att det därför tillsätts partsgemensamma grupper på förvaltning för att arbeta med frågeställningen.

Kommunal, Vision, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Avslag. Arbetsgivaren arbetar kontinuerligt med frågan kopplat till handlingsplan för medarbetarenkäten.

"De anställdas inflytande ska stärkas och kulturer av tystnad inom organisationen ska aktivt motverkas. Staden mår bra av anställda som vågar och vill bidra till utveckling av stadens verksamhet." Tystnadskulturen ska motverkas och där har de fackliga organisationerna en avgörande roll i att stödja både sina egna medlemmar och hela arbetsplatser i skyddsombudsuppdraget. Arbetsgivaren har ett definierat arbete att så långt som möjligt underlätta för personer att åta sig fackliga uppdrag. Stadens organisation där den fackliga tiden förhandlas både på lokal- och centralnivå utan samordning, innebär stora svårigheter att ge förvaltningsövergripande tid för att stödja nya lokala fackliga företrädare och starta lokala föreningar. Speciellt utsatta är de förvaltningar med enheter som har hög personalomsättning. **Saco yrkar** att förvaltningen gör en översyn tillsammans med de fackliga organisationerna av den fackliga tiden på förvaltningslokal nivå, så att kostnader för arbetsmiljötid och förvaltningslokal tid ska

kunna regleras mellan stadens olika förvaltningar. Detta för att parterna på allvar ska kunna leva upp till intentionerna i samverkansavtalet i hela staden.

Kommunal, Vision, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Anses besvarad. Yrkandet gäller beslut på stadsnivå.

Kommunstyrelsen ges i uppdrag att utreda möjligheten att teckna lokala kollektivavtal för att korta arbetstiden för grupper med särskilt utsatta arbetsvillkor. **Saco yrkar** att alla delar av välfärdprofessionens yrkesgrupper ska inkluderas i en sådan utredning och att förvaltningen ställer sig positiva till att teckna ett sådant avtal på lokal nivå.

Kommunal, Vision, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Anses besvarad. Arbetsgivare avvaktar stadens beslut.

Lärarnas Riksförbund

Satsning på lärarlöner

Staten avser att stärka skolan och lärarna genom det s.k. lärarlönelyftet 2016. Sverige står inför stora utmaningar när det gäller såväl integrationen av nyanlända som ungdomsarbetslösheten. I båda dessa utmaningar är Komvux och SFI avgörande aktörer. Med anledning av att lärarna inom vuxenutbildningen och SFI enligt liggande förslag inte ingår i den statliga finansieringen i lärarlönelyftet så krävs att ansvarstagande kommuner agerar.

Samtidigt går Stockholm mot en hotande lärarbrist under de kommande åren och måste rekrytera många nya lärare. För personalförsörjningen är det helt nödvändigt att de legitimerade lärare som redan är anställda väljer att stanna i arbetsmarknadsförvaltningen.

LR yrkar, mot bakgrund av ovanstående, att förvaltningen gör en extra satsning på lärarlöner under 2016.

Lärarförbundet stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Avslag. Behov ses över i förvaltningens löneanalys.

LR yrkar, mot bakgrund av ovanstående, att en plan tas fram för fortsatta satsningar de kommande åren 2017 och 2018.

Lärarförbundet stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Avslag. Behov ses över i förvaltningens löneanalys.

Satsning på löner för studie- och yrkesvägledare

På flera ställen i verksamhetsplanen lyfts studie- och yrkesvägledning upp som prioriterat och centralt för att kunna få människor på rätt spår vad gäller studier och yrkesliv. Utbildade studie- och yrkesvägledare spelar självklart en avgörande roll i detta arbete. Samtidigt kan konstateras att lönerna för den yrkesgruppen inom förvaltningen ligger betydligt lägre än på utbildningsförvaltningen. Studie- och yrkesvägledarna tappades också bort då staden gjorde en extra lönesatsning på 2 procent på lärare och rektorer.

LR yrkar, mot bakgrund av ovanstående, på att förvaltningen gör en extra satsning under 2016 på studie- och yrkesvägledarnas löner.

Vision och Lärarförbundet stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Avslag. Behov ses över i förvaltningens löneanalys.

Lokaler inom förvaltningen

Lokalfrågan inom förvaltningen är som bekant en allt större utmaning. Förvaltningen söker sedan länge nya lokaler för verksamheterna på Hornsgatan. Sfi Söderort skulle behöva nya lokaler i ett mer centralt läge och Frans Schartaus lokaler på Åsö är inte tillfredsställande. Dessutom pågår som bekant diverse byggprojekt. Vidare talas i verksamhetsplanen om ett Vuxencampus, som ju också kommer att behöva lokaler om detta ska bli verklighet.

LR yrkar på att förvaltningen skyndsamt tar fram en plan med kort- och långsiktiga mål för hur verksamheterna kan få tillgång till funktionella lokaler.

Vision, Kommunal, Lärarförbundet och Saco stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Bifall. Det finns en lokalplan med hänvisade mål i vp och budget.

LR yrkar också på att en facklig referensgrupp inrättas, där ärenden som gäller lokaler och ny- och ombyggnationer kan beredas.

Vision, Lärarförbundet och Kommunal stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Avslag. De plattformar som finns (FVG, SVG) används för att bereda lokalfrågor.

Skolplattform och nya datasystem

Under året kommer nya datasystem och en ny pedagogisk plattform att införas inom förvaltningen.

LR yrkar på att tid och medel avsätts från centralt håll för att ge personalen möjlighet att sätta sig in i de nya systemen och pedagogiska verktygen.

Läraryrket stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Bifall. Ingår i budgeten att vissa superuser får ersättning.

SFI-lärares behörighet och legitimation

Förvaltningen förutspår ett behov av lärare inom sfi, bl.a. med anledning av de ökade flyktingströmmarna. Det riskerar också att bli en brist på behöriga och legitimerade lärare i svenska som andraspråk.

LR yrkar på att förvaltningen har en fortsatt hög ambitionsnivå vad gäller behöriga och legitimerade sfi-lärare och att man aktivt hittar vägar för att tillfredsställa behovet på bästa sätt.

Läraryrket stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Bifall. Arbetsgivaren tillstyrker yrkandet.

Betygsättning och legitimation

Från halvårsskiftet 2015 får endast legitimerade lärare sätta betyg. Med anledning av att det kan förekomma situationer där undervisande lärare är olegitimerade så uppstår ett problem med betygsättningen. En lösning som har förekommit i samhälldebatten är att legitimerade lärare ska träda in och sätta betyg för sina olegitimerade kollegor. Denna princip har dock flera risker. Dels finns risken att rättsäkerheten äventyras om betygsättande lärare inte är tillräckligt insatt och/eller behärskar aktuellt skolämne och dels kan detta arbetssätt leda till en orimlig arbetsbelastning för de legitimerade lärare som ej får tid i sin tjänst för extra bedömning och betygsättning. Ytterligare en risk är att legitimerade lärare som pressas att sätta betyg de inte kan stå för riskerar att fråntas sin legitimation ifall det skulle visa sig att betyget är felaktigt. Mot denna bakgrund hävdar Lärarnas Riksförbund att särskilda åtgärder måste vidtas för att legitimerade lärare inte ska drabbas av ökad arbetsbelastning eller behöva riskera sina legitimationer. Betygsättning utan tillräcklig tid för att sätta sig in i bedömningsunderlaget i ämnen eller kurser där den legitimerade läraren själv inte har behörighet eller betygsättning utgör klara problemområden.

LR yrkar att legitimerade lärare inte ska åläggas att sätta betyg i andra ämnen eller kurser än sådana de själva är behöriga i.

Läraryrket stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Avslag. Det är rektors ansvar att betygsättning sker enligt skollagen

LR yrkar att arbetsmarknadsförvaltningen i samverkan med de lärarfackliga organisationerna tar fram riktlinjer för minsta tidsåtgång i olika typfall för legitimerade lärares bedömning och betygsättning där obehöriga undervisar.

Förvaltningens svar: Avslag. Det åligger rektor att ta hand om.

Miljö- och hälsosatsning

I en tid då världens existens är hotad av klimatförändringar så gäller det att bidra till en förbättring av miljön, även i det lilla formatet. Alla stenar som kan vändas i denna fråga, om det så bara rör sig om smågrus, är av godo.

En annan fråga som är av betydelse är att motverka den ökande sjukfrånvaron. Nyligen sade man på nyheterna att så mycket som var 10:e dödsfall i Sverige beror på brist på motion.

Mot bakgrund av dessa båda problem föreslår LR att förvaltningen höjer sin ambitionsnivå beträffande sina mål för ett klimatsmart Stockholm genom att starta en försöksverksamhet med tjänste(el)cyklar under 2016.

Förvaltningens svar: Arbetsgivaren tillgodoser redan tjänstecyklar till stora delar av berörda medarbetare.

För att spinna vidare på frågan om sjukfrånvaron, har vi ytterligare ett förslag till förvaltningens verksamhetsplan. I mars 2016 träder Arbetsmiljöverkets nya Afs 2015:4 i kraft, som bekant. LR föreslår att en utbildning för chefer och skyddsombud genomförs, gärna partsgemensamt.

Läraryrket stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Bifall. Arbetsgivaren tillstyrker att utbildning ska ske.

Kommunal

Kommunal yrkar att arbetsgivaren inte upphandlar på nytt när LOU-kontrakten, inom Kommunals avtalsområde, går ut och inte kan förlängas.

Förvaltningens svar: Avslag. Är en stadsövergripande fråga.

Kommunal yrkar att mallen för risk och konsekvensanalys enligt arbetsmiljölagen utvecklas, med en riskmatris.

Vision, Saco och Lärarnas Riksförbund stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Avslag. Arbetsgivarens uppfattning är att den mall/det arbetssätt som förordas av Arbetsmiljöverket bör användas.

Kommunal yrkar att omfördelningar mellan verksamhetsområden av budgeten tydligt redovisas i verksamhetsplanen/budgeten.

Förvaltningens svar: Bifall, där det är möjligt att göra.

Kommunal yrkar på en revidering av lönekriterierna där större hänsyn tas till skrivningarna i "Centrala parter syn på en väl fungerande lönesättning".

Vision och Saco stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Avslag. Arbetsgivaren uppfattning är att de lönekriterier som finns tillsammans med förvaltningens arbetsätt redan följer skrivningen i "Centrala parter syn på en väl fungerande lönesättning".

Kommunal yrkar att arbetsgivaren minskar andelen upphandlat städ och ökar andelen städare som är anställda av arbetsgivaren.

Vision stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Avslag. Arbetsgivaren kommer dock att se över möjligheten att ta hänsyn till sociala krav vid upphandling av städverksamhet.

Erinran från Vision gällande VP och budget 2016, se bilaga 3.

Svar på skrivelse om behovsanpassade lokaler för stadens verksamheter

Arjun Bakshi, förvaltningschef, föredrar ärendet.

Lärarnas Riksförbund framlägger en skrivelse och yrkanden, se bilaga 4-5.

Kommunal, Vision, Lärarförbundet och Saco stödjer skrivelsen och yrkandet.

Kjell Sjöberg, Sveriges skolledarförbund: Finns det en tidplan kring utredningen som pågår gällande Frans Schartaus Handelsinstitut?

Bengt Jönsson, avdelningschef Vuxenutbildning Stockholm:

Förvaltningen tittar på lokaler för Frans Schartaus Handelsinstitut och hoppas hitta en lösning till hösten 2016. Hur många, av de 19 ansökningar som Frans Schartaus Handelsinstitut har skickat in till YH-myndigheten, som kommer beviljas vet vi först i januari. Blir det en utökad verksamhet uppstår ett lokalproblem. Det är svårt att hitta lokaler att hyra på kort tid. Vår lokalstrateg har fått i uppdrag att undersöka om det finns lokaler på söder som Frans Schartaus Handelsinstitut skulle kunna använda om vi behöver det. I dagsläget vet vi inte om vi kommer att behöva och i så fall i vilken omfattning.



Anna Gräslund, Lärarnas Riksförbund: Det finns andra problem med Åsö utbildningscenter. T.ex. som krockar vuxenstudenterna med grundskoleelever. Säkerheten går det inte att ha koll på.

Bengt Jönsson, avdelningschef Vuxenutbildning Stockholm: Det kommer att monteras kodlås på alla ingångar. Avtal med Securitas har ingåtts och det kommer att delas ut personliga larm. Detta gäller hela Åsö utbildningscenter, inklusive Frans Schartaus Handelsinstitut och alla ingångar. Martin Thor, lokalstrateg, ser över om man skulle kunna sektorisera verksamheterna mera.

Svar på skrivesle angående kompetensinventering
Arjun Bakshi, förvaltningschef, föredrar ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Redovisning av uppdrag gällande sociala företag och idéburet offentligt partnerskap
Arjun Bakshi, förvaltningschef, föredrar ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Rapport av uppdraget "Övergripande riktlinjer för flyktningmottagandet i Stockholms stad"
Arjun Bakshi, förvaltningschef, föredrar ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Redovisning av utredningsuppdrag gällande förutsättningarna för att starta en verksamhet liknande Telge Tillväxt i Stockholm
Arjun Bakshi, förvaltningschef, föredrar ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

§7. Närvarande personalföreträdare vid nämndens sammanträde

Niklas Bremler, LR och Birgitta Naess, Saco, utsågs till personalföreträdare vid nämndens sammanträde den 15 december 2015.

§8. Information från de fackliga organisationerna

De fackliga representanterna lämnar in ett särskilt yttrande avseende tillsättning av ny ekonomichef, se bilaga 6.

Svar från förvaltningen, se bilaga 7.

§9. Aktuell information om övergripande verksamhetsfrågor
Stärka upp kompetensmässigt gällande jämställdhets- och mångfaldsfrågor, med inriktning mot verksamheten

Jónína Gísladóttir, personalchef: Utifrån det starka fokus som finns på jämställdhets- och mångfaldsfrågor önskar förvaltningen stärka upp arbetet. Det finns en medarbetare inom förvaltningen som skulle kunna göra detta arbete. Det handlar om att omfördela arbetsuppgifter utifrån en personalsituation. Arbetet kommer inledningsvis att vara tidsbegränsat, 12 månader. Arbete kommer att knytas till HR-staben. Detta är en temporär lösning. Berört fackförbund är kallat till förhandling beträffande personalärendet.

Saco: Det är svårt att ta ställning så här direkt men det låter klokt. Saco är för.

Kommunal ställer sig positiva.

§10. Budget/Månadsrapport

Arjun Bakshi, förvaltningschef: Månadsrapporten är inte klar ännu. Förvaltningen återkommer med vad som gör att månadsrapporten ofta inte kommer med. På begäran kommer föregående månadsrapport att skickas ut.

§11. Medarbetarfrågor/arbetsmiljöfrågor

Översyn av personalpolicyn

Jónína Gísladóttir, personalchef, informerar om den översyn av personalpolicyn som pågår i staden. Förvaltningen önskar synpunkter från samtliga fackförbund och att förbunden skickar in dessa senast den 16 december. Jónína Gísladóttir kommer att göra en sammanställning av synpunkterna. Förvaltningsledningen kommer också att skicka in sina synpunkter. När den riktiga remissen kommer för hantering kommer facken att bjudas in till workshop med förvaltningen.

§12. Övriga frågor

Möteskultur och rutiner vid samverkan

Niklas Bremler, Lärarnas Riksförbund, föreslår fyra utvecklingsområden gällande möten och rutiner. Detta är baserat på förra mötet.

1. Tidsbrist på mötet
2. Tidsbrist vid förarbete
3. Tidsbrist vid hantering av protokoll
4. Detaljrikedom i protokollet

Förslag:

1. Alla är beredda på att mötet är kl. 09.00-12.00
2. Regelmässigt protokollförslag under torsdagen.

3. Alla är beredda att komma med synpunkter vid lunch dagen efter.
4. Protokollet justeras kl. 16.00 dagen efter.
5. Viktigt att fackförbundens synpunkter protokollförs.
6. Svara alla vid synpunkter. Kan finnas olika minnesbilder.

Jónína Gísladóttir, personalchef: Bra sammanställning av synpunkter. Tar med dessa till mötet den 14 januari och fortsätter diskussionen.

Arjun Bakshi, förvaltningschef: Vi tar med frågan till januari mötet.

Baserat på uppgifter från ekonomiinsatta i Åsö vuxengymnasiums ledning så har nedanstående beräkningar gjorts för att undersöka hur många fler betyg som skulle behöva sättas för att få en ekonomi i balans.

Observera att en smärre indexjustering skett för betygsintäkten men eftersom andelen F ändrats så blir det ingen större skillnad och därför används, för enkelhets skull, samma nivå för genomsnittlig betygsintäkt 2014 och 2015.

2015:

Underskott: ca 11,5 miljoner kronor

Genomsnittlig betygsintäkt: ca 4.300 kr

Antal kursgrupper: ca 762

Antal betyg som behövs: $11.500.000/4.300 = 2.674$ betyg

Antal betyg per kursgrupp som behövs: $2.674/762 = \text{ca } 3,5$ betyg

2014:

Underskott: ca 4,3 miljoner kronor

Genomsnittlig betygsintäkt: ca 4.300 kr

Antal kursgrupper: ca 800

Antal betyg som behövs: $4.300.000/4.300 = 1.000$ betyg

Antal betyg per kursgrupp som behövs: $1.000/800 = \text{ca } 1,3$ betyg



Särskilt uttalande från Saco gällande Jämställdhets och mångfaldsplan för Arbetsmarknadsförvaltningen 3-årsplan 2016-2018.

Avsnitt lönekartläggning.

Saco konstaterar att vi inte delar förvaltningens skrivning om att endast befattningar med löneskillnader på 10 % eller mer ska analyseras.

Vad gäller handlingsplanen så ska den samverkas med, inte bara informeras (detta beskrivs tydligt i propositionen 1999/2000:143)



Erinran VP och Budget 2016 för Arbetsmarknadsförvaltningen

Efter att ha lästa inledningstexterna i budgeten 2016 hade vi höga förhoppningar på majoritetens budget.

Hade vi äntligen fått en majoritet som förstod verksamhetens och medarbetarnas behov och önskemål för att kunna bedriva en bra verksamhet?

Men icke! Besvikelsen blir då desto större när man kommer ner på de förvaltningsspecifika texterna och budgeten i siffror.

Från den lagda budgeten ska man räkna bort:

- "Generell effektivisering" på **13,8 miljoner kr.**
- Utebliven lönekompensation på ca **11 miljoner kr.**
- Utebliven priskompensation för ca **5 miljoner**

Detta ger alltså direkta besparingar som ska hämtas från andra verksamheter om sammantaget minst **29,8 miljoner kronor.**

D.v.s. mantrat besparingar, besparingar, besparingar kvarstår.

Hoppas ingen politiker är så naiv att hen tror att dessa besparingar/nedskärningar inte riskerar att negativt påverka verksamheterna. Det handlar om försämringar i kvalitén i arbetet, försämrade arbetsmiljö för medarbetarna och i slutändan sämre servicen till medborgarna.

Vi förväntar oss åtgärder för att arbetsgivaren värnar medarbetarna och gör Stockholm till den attraktiva arbetsgivaren man säger sig vilja vara. Att de vackra orden omsätts i konkreta handlingar T.ex. att göra personalförstärkningar där det behövs, att ge möjlighet till personal att växla semesterersättning mot lediga dagar, växla höjd lön mot pensionsavsättning, ge möjlighet till sänkt arbetstid enligt modellen 80-90-100 m.m.

Ronny Hammarlund



Frans Schartaus lokaler

Vid Frans Schartaus handelsinstituts flytt från Stigberget till Åsö utlovades att de skulle få komma till likvärdiga lokaler som var ändamålsenliga och anpassade för deras verksamhet. Trots att såväl skolledning som LRs skyddsombud har gjort upprepade påstötningar till förvaltningen som beskriver vilka lokalbehov skolan har, så har man ännu idag, två år efter flytten till Åsö, inte fått tillgång till lokaler som fyller verksamhetens behov. (se bifogad skrivelse från skyddsombudet på FSH)

LR yrkar att:

Arbetsmarknadsförvaltningen snarast presenterar en konkret plan för hur Frans Schartaus lokalbehov ska tillfredsställas och verksamhetsanpassas. Planen bör innehålla såväl en snar lösning på den aktuella situationen som en långsiktig beredskap för hur man hanterar ett eventuellt utökat uppdrag med fler utbildningar.

Dikta 5

Bakgrundsbeskrivning/Lägesbeskrivning

Frans Schartau har från början fått garantier för att de nya lokalerna efter evakueringsperioden skall vara ändamålsenliga och likvärdiga de på Stigbergsgatan i ett nämnde beslut.

En styrgrupp bildades under 2013 för att arbeta med Schartaus evakuering från Stigbergsgatan. Vid bildandet av gruppen satt följande med:

Thomas Lundberg, Bengt Jönsson, Sirpa Wahlberg, Niklas Eklund, Björn Hofman, Maria Lagerås och Björn Cederqvist. Christel Andersson ersatte Björn Hofman från januari 2014. (Minnesanteckningar finns dokumenterade från styrgruppsmötena)

Även en facklig referensgrupp bildades.

Evakuering var det som var aktuellt då Stigbergsgaraget skulle börja byggas vid årsskiftet 2013-2014, vilket innebar att vi inte fick sitta kvar i lokalerna p g a sprängningar och borringar vars ljudnivå blev för hög.

Efter att Stigbergsgaraget blivit klart planerade SISAB en renovering av fastigheten på Stigbergsgatan 26. Renoveringen visade sig bli väldigt kostsam så att hyreskostnaden av fastigheten skulle bli så hög att FSH inte skulle kunna bedriva verksamheten vidare i lokalerna.

Frans Schartau evakurerades till Åsö Utbildningscenter plan 4 till december 2013.

Lokalerna vid evakuering var inte ändamålsenliga men då detta var en evakuering och mer ändamålsenliga lokaler skulle tillhandahållas senare vid den permanenta flytten ordnade FS "akutlösningar" för att klara situationer, såsom lokalbrist. Samarbetade med Åsö för att få tillgång till fler undervisningslokaler. Dock gick det aldrig att lösa vår efterfrågan på samtalsrum trots påtryckningar från FS, detta var något vi var lovade under evakueringsperioden.

Den 29/4 2014 skickades en skrivelse från FS till Arbetsmarknadsförvaltningen om lokaleffektiviseringar då FS förstod att det som erbjöds inte skulle motsvara det som utlovats vid den permanenta flytten (bilaga 1).

I juli månad 2014 flyttade FSH in i nyrenoverade lokaler på plan A200 på Blekingegatan 55. Under höstterminen arbetade vi alla för att komma iordning i lokalerna. Då arbetsrum A11 inte var/är ett arbetsrum som är anpassat för Utbildningsledarnas (UL) arbetsbehov krävdes det omfattande arbete för att A11 skulle fungera bättre. I A11 arbetar det 10 UL utöver de platserna finns det tre konsultbord. Idag finns det ljuddämpande "plattor" på väggar och sk baffrar i taket. Det är en förbättring men ej tillräcklig för att vi ska kunna utföra våra arbetsuppgifter ändamålsenligt. Utifrån en mall togs ett lokalprogram fram efter ett möte med Martin Tor, lokalstrateg på AMF (bilaga 2). Efter detta har inga besked kommit från AMF därav skickade FS en Anmälan till AMF Bengt Jönsson, 12/6-2015 (bilaga 3).

Nästa steg blev ett möte på Livdjursgatan tillsammans med Bengt Jönsson, Martin Tor, Christel Andersson, Monica Forsström och Niklas Bremler. Vid detta möte den 1/9-2015 fördes inga minnesanteckningar. Det som diskuterades var lokalfrågan och FS möjligheter att få tillgång till fler lokaler. I första hand tog FS upp vaktmästarbostaden (A216A) och utbildningslokalen (A18) som Utbildningsförvaltningen idag hyr av Åsö. Vid mötet utlovades ett besked före jul, närmare bestämt den 4/12. Datum blev bekräftat via mail av Bengt Jönsson men formulerades om till "runt omkring" den 4/12.

Undervisningslokalerna är mycket ändamålsenliga men för få trots att vi hyr två andra undervisningslokaler, C24 och C26.

Under denna tid har FS muntligt och skriftligt påmint AMF om lokalbristen. Se även Risk- och Sårbarhetsanalys 2015 (bilaga 4).

Behovsbeskrivning

Det som tidigare i detta dokument beskrivits:

- Vaktmästarbostaden (A216A) eller motsvarande
- Undervisningslokalen A18 eller motsvarande
- En separat huvudentré, porten i A2, eller motsvarande

För att möjlighet skall finnas att utveckla vår verksamhet (under Åsös tak), är behovet större än tidigare beskrivet. Vi behöver lokaler, motsvarande tre stora dubbelklassrum i samma storlek som t.ex. B16.

Gemensamt för ovanstående lokalbehov är att de behöver ligga i anslutning till Frans Schartaus övriga lokaler.

Detta är det behov vi har idag, men sedan bör det finnas en framförhållning då det gäller lokaler. Mer bestämt vad behovet för FS är vet vi i slutet av januari då besked om beviljande av utbildningar kommer från myndigheten.

Monica Forsström
Skyddsombud Frans Schartaus Handelsinstitut

**Särskilt yttrande till protokollet avseende tillsättning av ny
ekonomichef vid Stockholms arbetsmarknadsförvaltning**

Undertecknande fackliga organisationer avstår från deltagande i MBL-förhandling gällande tillsättning av ny ekonomichef. Skälet till detta är att arbetsgivaren tillämpar ett tillvägagångssätt för samverkan som vi inte kan acceptera. x 1

Att vi som fackliga företrädare blir presenterade endast den person arbetsgivaren redan bestämt sig för och på så sätt bli ställda inför fullbordat faktum, är inte någon samverkan. Ett deltagande i detta från vår sida skulle kunna uppfattas som ett accepterande av systemet, vilket inte är fallet.

Stockholm 151210

Anna Gräslund, LR

Niklas Bremler, LR HSO

Eva Castensson, Lärarförbundet

Birgitta Naess, SACO

Ronny Danielsson, Vision
Hammarby

Lovisa Andersson, Kommun

x 1 Ledarna stöder första stycket.

Svenska Skulleförbundet

Svar till "Särskilt yttrande till protokollet avseende tillsättning av ny ekonomichef vid Stockholms arbetsmarknadsförvaltning"

Arbetsgivarsidan beklagar att de fackliga förbunden upplever brister i samverkan och önskar en fortsatt dialog kring hur arbetsgivare och fack ska återfå en förtroendefull dialog, baserad på ömsesidig respekt för varandras uppdrag och roll. Arbetsgivarens uppfattning är att samverkan och förhandling enligt MBL har hanterats enligt gällande regelverk och rutiner i rekryteringsärendet.

Arbetsgivarsidan stödjer sig bland annat vid protokoll från Cesams möte den 16 juni 2015. Där skrivs att "I Stockholms stad är det överenskommet att MBL tillämpas vid enskilda individärenden, till vilken chefstillsättning får räknas. Det är rimligt att förestående rekryteringar samverkas och att kravprofil samt tidsplan tas upp i samverkanssystemet. När sedan en slutkandidat finns gäller MBLs regler både vad avser kallelsetid och underlag." Vidare står i protokollet att förvaltningar har valt olika arbetssätt, men att det viktiga är att förhandlingsskyldigheten ska fullgöras före chefstillsättning och att förvaltningen tydliggör arbetssätt och motiverar ställningstaganden. Det står vidare att det är upp till förvaltningen att avgöra hur många kandidater som presenteras för de fackliga representanterna. I rekryteringsprocessen har arbetsgivaren informerat och samverkat med den fackliga parten vid följande tillfällen:

- 2015-09-17 Informerat om behov av rekrytering av ekonomichef, tidplan och arbetssätt vid FVG
- 2015-10-01 tom 2015-10-07 Förslag på kravprofil och annons på remiss till fackförbunden
- 2015-10-09 tom 2015-10-30 Annonsperiod
- 2015-11-19 Kallelse till MBL-förhandling till fackförbund
- 2015-11-20 På fackens begäran lämnat ut alla sökandes ansökningshandlingar
- 2015-12-10 Intervjutid för fackliga med föreslagen kandidat
- 2015-12-10 Förhandlingstillfälle

Stockholm 151211