

Protokoll fört vid möte med arbetsmarknadsförvaltningens förvaltningsgrupp

Närvarande:

För arbetsgivaren:

Arjun Bakshi, förvaltningschef
Charlotte Goliath, ekonomichef
Jónína Gísladóttir, HR-chef
Kicki Wattjersson, avdelningschef Jobbtorg Stockholm
Karin Eriksson Bech, utvecklingschef
Bengt Jönsson, avdelningschef Vuxenutbildning Stockholm
Amanda Hernbäck, administrativ chef
Arja Lindholm, kommunikationschef

För arbetstagarna:

Niklas Bremler, huvudskyddsombud Lärarnas Riksförbund
Anna Gräslund, Lärarnas Riksförbund
Eva Castensson, Lärarförbundet
Georg Ingelsson, huvudskyddsombud SACO
Birgitta Naess, SACO
Jösta Claeson, huvudskyddsombud Vision
Samuel Erman, Vision
Lowisa Anderzon, huvudskyddsombud Kommunal
John Envall, Skolledarförbundet

Sekreterare

Niklas Malmström, administrativa staben

Tidpunkt:

11 maj 2017, kl. 9:00-11:30

Plats:

Arbetsmarknadsförvaltningen, Livdjursgatan 4

Justerat 12 maj 2017



Arjun Bakshi, förvaltningschef



Niklas Bremler, justerare



Niklas Malmström, sekreterare

§1. Mötets öppnande

Arjun Bakshi, förvaltningschef, förklarade mötet för öppnat.

§2. Val av sekreterare

Niklas Malmström valdes till sekreterare för mötet.

§3. Val av justerare

Niklas Bremler valdes att justera mötets protokoll. Protokollet justeras fredagen den 12 maj 2017.

§4. Fastställande av dagordning

Dagordningen fastställdes.

§5. Ev. kvarvarande frågor

Lärarnas Riksförbund - Kvarvarande fråga

Lärarnas Riksförbund: I systemet KIA behövs ett godkännande av närmaste chef. Lärarnas Riksförbund har fått signaler från sina medlemmar att detta upplevs som problematiskt och vill därför föreslå att det möjliggörs att kunna rapportera en händelse till någon centralt på förvaltningen vid de tillfällen en anmälan berör närmsta chef. Även om det går att byta "händelseansvarig" chef så går en kopia av händelserapporteringen till närmaste chef. LR ser detta som ett problem.

Förvaltningens svar: Det finns riktlinjer i förvaltningen för hantering vid händelser av trakasserier och mobbning "Riktlinjer och handlingsplan för att motverka kränkande behandling inkluderande trakasserier i olika former". Alla händelser ska registreras i KIA, men det är inte primärt där en anmälan sker. En anmälan ska ske direkt till chef eller, om det är chefen som står för trakasserier, direkt till överordnad chef eller HR. Förvaltningens riktlinjer kommer inom kort att uppdateras.

§6. Ärenden till arbetsmarknadsnämndens sammanträde

*Yttrande över remiss om betänkandet ett öppnare och enklare system för tillträde till högskoleutbildning på grundnivå (SOU 2017:20).
AMN 2017-0080-01.06*

Arjun Bakshi, förvaltningschef, föredrog ärendet.

Lärarnas Riksförbund: Hänvisar till förbundets remissvar, men vill instämma i de farhågor som förvaltningen påvisar. Påpekar även att det kan bli en snedfördelning mellan kön, detta då det kan slå mot killar om möjligheten att läsa upp sina betyg inte finns i samma utsträckning.

I Stockholm lämnas ingen ung utanför - Stockholms stads program för arbetet med unga utanför studier eller arbete

AMN 2016-0345-01.05

Arjun Bakshi, förvaltningschef, föredrog ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Tertialrapport 1 2017

AMN 2016-0316-01.02

Arjun Bakshi, förvaltningschef, föredrog ärendet.

Lärarnas Riksförbund: Överskottet som visas i tertialrapport 1 orsakas av vakanser och senarelagda rekryteringar, hur påverkar detta arbetsbelastningen? **Förvaltningens svar:** Ekonomistaben och Uvecklings- och utredningsstaben är de som har haft vakanser. Det har dels handlat om rekryteringar som dragit ut på tiden och personal som varit utlånad till annan avdelning, det har dock skett förändringar i tjänsten och arbetsbelastningen har därför inte påverkats så mycket utav detta.

Lärarnas Riksförbund: Karriärtjänster forskning, efter den 1 juli kommer inte förvaltningen längre betala nedsättning i tid gällande detta, när det då finns med i tertialrapporten riskerar det att ge en missvisande bild. **Förvaltningens svar:** Tertialrapporten består först av en sammanfattning av vad som finns i målet och sedan en beskrivande text som hämtas från VP inför 2017, och denna ändras alltså inte utifrån nuvarande förutsättningar.

Lärarnas Riksförbund: vill även lyfta frågan gällande tillgängligheten till förvaltningens lokaler, det är enkelt att mäta tillgänglighet ur fysiska aspekter, men hur ser det ut för tillgänglighet för individer med psykosociala funktionshinder?

Lärarnas Riksförbund yrkade på att Studieteamet inte bör flytta in i Vuxenutbildningscentrums nya lokaler på Rosenlundsgatan med tanke på de individer som har psykosociala funktionshinder.

SACO stödjer yrkandet.

Förvaltningens svar: Tillgängligheten för psykosociala funktionshinder är en svår fråga att lösa utifrån lokaler, vad gäller psykosociala funktionshinder handlar det mycket om att finna individuella lösningar. De risk- och konsekvensanalyser som utförs gäller både fysiska och psykosociala funktionshinder. Förhållningssätt är viktigt vid arbetet med dessa individer och att arbeta för att höja medarbetarnas kompetens och

medvetenhet i frågan. Det finns personer som besitter expertkompetens på området inom förvaltningen, det gäller att använda denna på bästa sätt.

SACO: Påpekade att det kunde vara bra att bredda analysen av sjuktalen i rapporten. Det dras kopplingar till inflytelsefrågor men hälsofrågorna bör även de analyseras och även se till att det finns förebyggande hälsoplaner.

Förvaltningens svar: Förvaltningens arbete med att skapa bättre strukturer för det systematiska arbetsmiljöarbetet har bland annat syfte att leda till bättre analyser och analysunderlag för frågor rörande arbetsmiljön.

Anmälan av dels yttranden i nämndens överklagande till Högsta förvaltningsdomstolen i samband med upphandling av vuxenutbildning och sfi, dels av ordförandens beslut att återkalla begäran om inhibition AMN 2017-0088-02.04.02

Arjun Bakshi, förvaltningschef, föredrog ärendet.
Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

§7. Närvarande personalföreträdare vid nämndens sammanträde
Ingen personalföreträdare hade möjlighet att delta vid arbetsmarknadsnämndens sammanträde den 16 maj 2017.

§8. Information från de fackliga organisationerna

Kommunal: Nu finns beslut kring märket för Kommunal, vilket är 530 kr per tillsvidareanställd medlem. Kommunal och förvaltningen har påbörjat löneöversynen och den ska vara färdig med ny lön med juni månads löneutbetalning.

SACO: Kollektivavtal för förbunden inom AKV är nu klart, vilket innebär att löneöversynen kan starta. Stadens överläggningsprotokoll finns på intranätet i stadens löneprocess. Birgitta Naess informerade även att detta blir hennes sista förvaltningsgruppsmöte.

Vision: Lönerrevisionen - Vision ser över hur förvaltningen levt upp till kraven gällande medarbetarsamtal och lönesättande samtal, det har indikerats brister vid de tillfällen då chefer byts ut, i överlämnandet från föregående till kommande chef.

§9. Aktuell information om övergripande verksamhetsfrågor

Information gällande borgarråd

Mirja Räihä kommer att gå in som borgarråd då Emilia Bjuggren har föräldraledighet, även borgarrådssekreterare Amanda Schulin kommer att gå på föräldraledighet.

Information om Hornsgatan 124.

Det tidigare förslaget där EFAS och Fokus Unga efter ombyggnation skulle lokaliseras på plan 3 avfärdas efter inkommen offert med orimligt hög hyreskostnad. Planen är nu att Fokus Unga (Ung i centrum och Ungdomsanställningar) flyttar in i befintliga lokaler på plan 3. Chefer och skyddsombud var i tisdags och besökte lokalen. Nyligen OVK-dokumentation finns att tillgå.

EFAS har tillsammans med Martin Thor, lokalstrateg satt igång ett arbete med att leta lokal efter EFAS behov.

Efas – Sociala klausuler

Katarina Bexar, enhetschef Efas, informerade gällande arbetet med sociala klausuler. Sociala klausuler används inom Stockholms stad vid upphandlingar av tjänster för att kunna ställa sysselsättningskrav på vinnande part. Efas är med när förfrågningsunderlaget skapas och ser då över vilka möjligheter som finns och vilka insatser som i sådana fall skulle kunna vara aktuella. Anställningarna som kommer från upphandlingarna är tidsbegränsade men målsättningen är att ge förutsättningar till schyssta och hållbara anställningar.

Ny organisation avdelning Vuxenutbildning Stockholm

Bengt Jönsson, avdelningschef Vuxenutbildning Stockholm, informerade gällande den nya organisationen för avdelningen Vuxenutbildning Stockholm. Den 8 maj öppnade vuxenutbildningscentrum. Gällande organisationen är beslutet utskickat till samverkansgrupperna. Förvaltningen avvaktar med att utlysa biträdande avdelningschef och biträdande verksamhetschef för egen regi. Dessa tjänster behöver förtydligas gällande kravprofil, innehåll och uppdrag. De kommer att samverkas i särskild ordning.

Samverkansorganisation avdelning Vuxenutbildning Stockholm

Jónína Gísladóttir, HR-chef och Bengt Jönsson, presenterade förslaget till ny samverkansorganisationen för vuxenavdelningen.

Förslaget att inrätta två samverkansgruppsmöten per termin på avdelningsnivå godkändes. För verksamhetsområdena hålls SVG fyra

gångar per termin, och verksamhetsområde Egen regi och Kvalitet och utveckling håller sina SVG gemensamt.

Tensta Gymnasium

Karin Eriksson Bech, utvecklingschef, uppdaterade förvaltningsgruppen gällande utvecklingen av Tensta Gymnasium. Arbetshypotesen är för tillfället att några huvudaktörer kommer att engagera sig i projektet: Utbildningsförvaltningen, kulturförvaltningen, ABF och arbetsmarknadsförvaltningen. En arbetsgrupp från förvaltningen har bildats för att se över vilka verksamheter som kan vara aktuella. Verksamheten vid Tensta Gymnasium beräknas att vara igång till hösten 2018 eller våren 2019.

Information om inrättande av nya SYV-tjänster inom Vuxenutbildningsavdelningen och Jobbtorg Stockholm

Karin Eriksson Bech, utvecklingschef, informerade gällande utvecklingsarbetet med studiestartsstödet som ska börja den 2 juli. Förvaltningen kommer att utlysa 6 tjänster; 4 vid Jobbtorg Stockholm och 2 vid vuxenutbildningscentrum.

Karriärtjänst lärare - samverkan inför beslut

Therese Wännman och Elisabeth Ryde informerade gällande riktlinjer och fördelning av karriärtjänster för lärare inom arbetsmarknadsförvaltningen; samverkan inför beslut avser fördelningen av förstelärartjänster. Förslaget på fördelning är gjord och risk- och konsekvensanalys har gjorts på alla enheter. Förvaltningen fick en ny tjänst tilldelad innan jul, fördelning och antal kommer nu att vara den samma som tidigare.

Förslaget anses vara samverkat.

§10. Budget/Månadsrapport

Charlotte Goliath, ekonomichef, redogjorde för tertialrapport 1, Helårsprognosen visar ett överskott på 3 miljoner på hela förvaltningen. Det överskott som prognostiserats kommer främst från stab och ledning, främst på grund av senarelagda rekryteringar. Samt ett överskott av mer bokföringsteknisk karaktär där förvaltningen avsatt pengar gällande en tvist som nu förlikats till ett mindre belopp än befarat. Bedömningen är att avdelningarna kommer att hålla en budget i balans.

§11. Medarbetarfrågor/arbetsmiljöfrågor

Från Beredningsgrupp med uppdrag kring samverkan och arbetsmiljöfrågor

Jónína Gísladóttir, HR-chef, informerade från beredningsgruppen med uppdrag kring samverkan och arbetsmiljöfrågor.

Upplägg utbildning i samverkan

Förslag på upplägg innebär nu att utbildningen hålls vid två tillfällen. Ett tillfälle för Jobbtorgen, administrationen på Livdjurgatan och de verksamheter inom Vuxenavdelningen som inte har ren utbildningsverksamhet och ett tillfälle för all skolverksamhet. Utbildningarna kommer att genomföras en halvdag den 1 och den 7 september. Utbildningarna kommer att hållas i en extern lokal på grund av utrymmesskäl. Förslaget godkändes.

Lärarnas Riksförbund: Deltagarlistorna är inte helt kompletta, de fackliga bör se över listan och se om någon behöver läggas till.

Förslag på arbetssätt skyddskommitté/uppföljning av SAM och samverkan
Jónína Gísladóttir, HR-chef, presenterade förslaget. Det handlar om att styra upp vad som görs när under året för att se till att alla uppföljningar blir gjorda. Förslaget godkändes.

SACO: Saco kompletterade punkterna för uppföljning av SAM och samverkansavtalet på APT nivå med två tillägg: dels att förvaltningen också frågar om den sociala arbetsmiljön och om enhetens APT leder till att medarbetarna upplever att APT ger medarbetarna möjlighet att få en god hälsa och ett positivt arbetsklimat där inflytande, delaktighet och utveckling är en rättighet?

Medarbetarenkäten - genomgång av resultat på förvaltningsnivå
Jónína Gísladóttir, HR-chef, presenterade resultaten från medarbetarenkäten på förvaltningsnivå. Generellt sett är resultaten lika de från år 2015, vissa områden visar på bättre resultat och vissa sämre.. Resultatrapporten är redan utskickad och efter mötet kommer även en sammanställning med förvaltningens resultat på enhetsnivå att skickas ut..

Lärarnas Riksförbund: När det gäller de områden som fått dåliga resultat som visar på brister i ledarskapet, kan det vara svårt för chefen att göra ändringar, är det då HR-staben som går in och hanterar detta? Sedan vill LR få ut handlingsplanerna i sitt original.

Förvaltningens svar: HR-staben för diskussioner med avdelningschefen och om resultatet inte är bra krävs det ett samtal och en handlingsplan. Gällande enheternas handlingsplaner kommer en sammanställning att göras. Eftersom alla förbund även önskar få handlingsplanerna i sin helhet kommer även dessa att skickas.

Vision: Resultaten visar på att ineffektiva möten är ett problem och den statistiken såg likadan ut 2015, samtidigt som resultaten också visar på en

för hög arbetsbelastning; Hela Stockholms stad skulle behöva se över detta.

Förvaltningens svar: Förvaltningen behöver se över om det finns möjlighet att effektivisera möten, men det finns även indikationer från medarbetarna att det kan handla om att det inte är tillräckligt mycket verksamhetsfokus på mötena.

Chefsrekryteringsrutin – förslag att diskutera.

Jónína Gísladóttir, HR-chef, från föregående förvaltningsgruppsmöte diskuterades att det skulle tas fram ett förslag gällande en chefsrekryteringsrutin för att anta denna gång. Förslaget är utskickat, men för diskussion och synpunkter. Från den fackliga sidan har man sedan tidigare uttryckt att rekryteringsprocessen inte har varit tillräckligt transparent och inte är kompetensbaserad. Förslaget är att använda HR-service i rekryteringsprocessen., HR-staben kommer fortfarande att vara involverad i processen men man kvalitetssäkrar på detta sätt. Det finns också ett förslag att involvera medarbetarna mer i processen t.ex. vid kravprofilen.

Kommunal: Saknar att arbetsgivaren uppmärksammar kommande behov, att exempelvis en chef ska gå i pension eller vara föräldraledig, detta bör då komma fram till facken. Det är också viktigt att medarbetarna får vara med och ge sin input vid framtagning av kravprofilen får inte in detta i tidsflödet? Kommunals uppfattning är att policyn för chefsrekryteringar är att de ska vara externt annonserade.

Förvaltningens svar: Beskrivningen som har skickats ut är inte gjord som ett tidsflöde.

Lärarnas Riksförbund: I förslaget står det att ansökningsuppgifter skickas via mail. LR vill också att de som valts bort, inte endast de som gått till intervju, skickas ut. Utbildningsförvaltningen har en sammanställning de brukar skicka ut, den skulle vara tillräcklig. Gällande intervjuer önskar även att få vara delaktiga vid flera intervjuer, och inte endast den sista kandidaten. **Läraryrket:** instämmer i båda önskemålen.

Förvaltningens svar: Hanteringen att tillhandahålla alla ansökningshandlingar vid varje rekrytering är tidskrävande och stadens förhållningssätt är att sådana underlag inte ska skickas elektroniskt. Förvaltningen önskar att LR skickar exempel på den sammanställning de önskar ta del av.

det viktigt att detta genomförs även vid vikariat i form av tillförordnade chefer.

Förvaltningens svar: Det är svårt att genomföra en kompetensbaserad rekrytering då det ofta är väldigt kort om tid för att tillsätta dessa tjänster. En kompetensbaserad rekrytering kan ta upp emot 6 månader, vilket kan vara detsamma som vissa av tillförordnandenas längd.

SACO: Det är jättebra med löpande information om pågående rekryteringar via mail, då det inte alltid är SVG tillräckligt ofta. SACO påpekade även att det är viktigt att föra en diskussion kring facklig referenstagning och hur man gör detta på ett bra sätt, det är ofta man hör att det är just vid den fackliga referenstagningen som felaktigheter uppdagas; det är dyrt med felrekryteringar.

§12. Mötet avslutades