

Arbetsmarknadsnämnden  
Stockholms stad

2017 -04- 04

Dnr. AMN 2017-0090-01.02  
Registraturet

Arbetsmarknadsnämnden  
2017-04-04

### Ärende 11

Skrivelse om resultat och uppföljning

Johanna Sjö m.fl. (M)  
Gulan Avcı (L)  
Johan Fällidin (C)  
Ofelia Namazova (KD)

#### Skrivelse

För att kunna vida nödvändiga förbättringsåtgärder är det angeläget att fakta finns som stödjer processen.

Att använda sig av resultatbaserad styrning är att först ta fram relevant statistik, sammanställa det på lämpligt sätt så att det blir tydligt vad man ser och därefter utvärdera utfallet. Fokus borde ligga på arbete och inte självförsörjande i all allmänhet då det innehåller olika anledningar av avslut. Allmänt självförsörjande tillhör försörjningsstöd medan Jobbtorg borde se till att fler arbetar.

Olika Jobbtorgsenheter nåt mycket olika resultat – på vilket sätt följs detta upp och analyseras? Vilka metoder är framgångsrika, och hur definieras framgångsrik inom förvaltningen?

De olika Jobbtorgen arbetar annorlunda med de som är möjliga att matcha till arbete. Där man sedan tidigare mer aktivt arbetat med resursmatchning och det har resulterat i förbättringar. Det är uppenbart att rätt arbetssätt ger bättre resultat. Skillnaden i antal som går ut i arbete är så hög som ca 35 aspiranter per matchare och år. Det ger i snitt 100 fler som går ut i arbete för de matchare som matchar flest!

Om fokus ska ligga på självförsörjning genom arbete (och även studier som inte tagits upp här) då är det arbetssätt som får ut fler i arbete som är intressanta att titta extra på.

Arbetssätten kan vara flera som alla ger bra och förbättrade resultat.

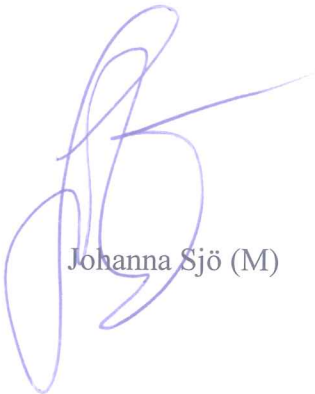
För att dra rätt slutsatser av statistiken krävs en stor kännedom om hur arbetet går till och vad som leder till förbättringar mot det mål man siktar på.

Arbetsmarknadsnämnden beslutar om verksamhetens fokus och vilka nyckeltal som följs upp. Styrningen sker förvaltningscheferna, och det är de som ska tydliggöra nedåt i organisationen både vad Jobbtorgen ska ha för fokus och hur arbetet sköts utifrån stadens personalpolicy. Trots att Jobbtorgen nu funnits i nästan ett decennium saknas ännu en uppbyggd organisation för hur arbetet ska vara organiserat för att nå förbättringar, i den mening av kvalitativt resultatförbättring som kan hämtas från utfallet.

Ramböll förmedlade en grundläggande kvalitetsutbildning för ett antal år sedan för ledningen med resultatbaserad styrning men det stannar där och kommer inte vidare.

Jobbtorgens insatser syftar till att få ut fler i arbete. Ändå används avslutade som mätetal där flertal avslutningsorsaker ingår förutom arbete. Det är en mycket märklig prioritering, då det indikerar att det är försörjning, inte arbete som är målet.

Mot bakgrund av ovanstående önskar vi att arbetsmarknadsförvaltningen redogör för hur stadens personalpolicy följs upp vad gäller ledarskap om tydliga mål, besluta om nödvändiga förändringar om resultaten inte uppnås, samt att arbetsmarknadsförvaltningen redogör för hur stadens personalpolicy följs upp vad gäller att delegation av ansvarsområden är tydliga samt att uppföljning och analys av resultat och mål som grund för att utveckla verksamheten. Vi vill även att arbetsmarknadsförvaltningen redogör för hur stadens personalpolicy följs upp vad gäller en tydlig koppling mellan resultat och lön.



Johanna Sjö (M)



Gulan Avcı (L)

Johan Fälldin (C)

Ofelia Namazova (KD)