

Protokoll från möte med FVG den 14 december 2017**Tidpunkt**

torsdagen den 14 december 2017 kl. 09:00 – 11:20

Plats

Livdjursgatan 4, konferensrummet Maracanã

Närvarande**För arbetsgivaren**

Arjun Bakshi, förvaltningschef, ordförande

Arja Lindholm, kommunikationschef

Charlotte Goliath, ekonomichef

Jónína Gísladóttir, HR-chef

Kicki Wattjersson, avdelningschef Jobbtorg Stockholm

Karin Eriksson Bech, utvecklingschef

Bengt Jönsson, avdelningschef Vuxenutbildning Stockholm

Anna Saldeen Jonsson, bitr. avdelningschef Vuxenutbildning Stockholm

Isabelle Vas, upphandlingssamordnare, Ekonomistaben

Johnny Ridemar, upphandlingssamordnare, Ekonomistaben

För arbetstagarna

Lowisa Anderzon, huvudskyddsombud, Kommunal

Eva Castensson, Lärarförbundet

Niklas Bremner, huvudskyddsombud, Lärarnas Riksförbund

Lotta Wranér, Lärarnas Riksförbund

Samuel Erman, Vision – till §11

Jösta Claeson, huvudskyddsombud, Vision

John Envall, Sveriges Skolledarförbund

Anmält förhinder/frånvarande

Fernando Alvarado, SACO

Karin Wrannvik, huvudskyddsombud, Ledarna

Erik Jung, Lärarförbundet

Georg Ingeelsson, huvudskyddsombud, SACO

Anna Gräslund, Lärarnas Riksförbund

Amanda Hernbäck, administrativ chef

Sekreterare

Niklas Malmström, administratör, administrativa staben

Justerat den 15 december 2017

§ 1. Mötets öppnande

Ordförande Arjun Bakshi, förvaltningschef, förklarade mötet för öppnat.

§ 2. Val av sekreterare

Niklas Malmström valdes till sekreterare för mötet

§ 3. Val justerare och justeringsdag

Jösta Claeson valdes till justerare. Justeringsdag för protokollet är den 15 december 2017.

§ 4. Föregående protokoll

Föregående protokoll gicks igenom och lades till handlingar.

§ 5. Godkännande av dagordning

Förvaltningsgruppen beslutade att §13 Ärenden inför beslut på dagordningen till §8 och dagordningen fastställdes sedan.

§ 6. Närvarande personalföreträdare vid nämndens sammanträde

Lowisa Anderzon, Kommunal, deltar vid arbetsmarknadsnämndens sammanträde den 19 december 2017.

Information**§7. Information om verksamheten i förvaltningen***Den fortsatta upphandlingen av kommunal vuxenutbildning*

Johnny Ridemar och Isabelle Vas från ekonomi-staben informerade gällande processen för den fortsatta upphandlingen av kommunal vuxenutbildning. Ärendet är förhandlat sedan tidigare.

Då beslut gällande upphandlingen för de tre programmen barn och fritid, el- och energiprogrammet, samt vård och omsorg har överklagats, har dessa upphandlingar dröjt och varit uppe för prövning i Kammarrätten. Förvaltningen fick i Kammarrätten backning gällande utvärderingen som gjorts av mervärden. Under hösten har det tagits fram ett nytt förfrågningsunderlag, men det är samma krav på leverantör och tjänst. Förvaltningen har förenklat språket i förfrågningsunderlaget, gjort utvärderingen av mervärden kvantifierbart samt uppdaterat underlaget enligt nya LOU.

Information kommer att skickas ut via e-post och upphandlingarna kommer att utannonseras under dagen.

Förvaltningens arbetssätt vid förändringar i lokalbestånd

Charlotte Goliath, ekonomichef, informerade gällande arbetet med att uppdatera arbetssätten vid förändringar i lokalbestånd. Ekonomi-staben har arbetat med att förtydliga rutindokument vid

ombyggnation, flytt eller eftersökande av nya lokaler. Arbetet har genomförts för att bättre kunna stärka arbetssätten under hela processen, från uppkomsten av ett lokalbehov till inflyttning. Det finns ett stort behov av dessa rutiner för att förenkla processen för chefer och att säkerställa informationsflödet ut till de fackliga representanterna i rätt skeden av processen.

Nuvarande lokalstrateg kommer att avsluta sin tjänst i december och ny lokalstrateg börjar sin anställning i februari.

§8. Ärenden inför beslut

Omorganisation av Jobbtorg Stockholm

Kicki Wattjersson, avdelningschef Jobbtorg Stockholm, informerade kort gällande omorganisationen av Jobbtorg Stockholm. Förslaget som ligger föredrogs under föregående förvaltningsgruppsmöte och beslutsunderlag, riskbedömning med handlingsplan för omorganisation, samt en risk- och konsekvensanalys för EfAS skickades ut inför mötet.

Lärarnas Riksförbund: Vill poängtera vikten av kommunikation i övergången, det kan vara sårbart i början.

Ingen oenighet anmäldes i ärendet.

§9. Information från de fackliga organisationerna.

Vision: Vision hade julmingel den 13 december, med besök från bland annat äldre- och personalborgarrådet.

Ärendehantering

§10. Nämndärenden

*Verksamhetsplan med budget 2018 för arbetsmarknadsnämnden
AMN 2017-0297-01.02*

Arjun Bakshi, förvaltningschef, föredrog ärendet.

Kommunal: Ställde frågan gällande stadsdelsmammor i budgeten.
Förvaltningens svar: Uppdraget har funnits i budget sedan 2017, stadsdelsförvaltningarna ansvarar för tjänsterna och arbetsmarknadsförvaltningen har ett samordnande uppdrag över staden.

Visions yrkanden till arbetsmarknadsförvaltningens verksamhetsplan för 2018

- Full pris och lönekompensation

Besvaras: I enlighet med anvisningar från stadsledningskontoret ska alla verksamheter inrymma eventuella pris- och löneökningar inom tilldelad budgetram. Förvaltningen följer detta.

- Att effektiviseringskravet tas bort.

Besvaras: Det generella effektiviseringskravet (1 procent av driftbudgeten) är beslutat av kommunfullmäktige att gälla i princip alla förvaltningar och inget som nämnden kan välja att ta bort.

Erinran från Vision, se bilaga.

Lärarnas Riksförbunds yrkanden till arbetsmarknadsförvaltningens verksamhetsplan för 2018

1. Kompetensförsörjning

Stockholm står inför stora utmaningar beträffande personalrekrytering när det gäller såväl utbildning för nyanlända som åtgärder mot arbetslöshet. I båda dessa utmaningar är vuxenutbildning och Jobbtorg avgörande aktörer och lärare och SYV har där nyckelroller. Rekryteringsbehovet av lärare och SYV inom vuxenutbildning och Jobbtorg, likaväl som inom ungdomsskolan, kommer att vara stort under kommande år. I detta läge är det av vikt att ha en strategi både för hur man kan behålla befintlig personal och locka nya lärare och SYV att börja arbeta inom vuxenutbildning/SFI.

Två viktiga rekryteringsfaktorer är lön och arbetsvillkor och under de senaste åren har inte attraktiviteten påverkats i positiv riktning på dessa områden, dels i och med införandet av semestertjänster vid nyanställning av lärare inom kommunal vuxenutbildning och dels eftersom lärargrupperna inom vuxenutbildning/SFI inte omfattas av det statliga Lärarlönelyftet. Vi ser också tydliga tecken på hög personalomsättning bland förvaltningens SYV samt ökade svårigheter att rekrytera legitimerade och yrkesskickliga lärare

LR yrkar:

att förvaltningen uppmärksammar löneutveckling och arbetssituation för SYV inom arbetsmarknadsförvaltningen.

Besvaras: Förvaltningen kommer att se över organisation, arbetssätt och uppdrag gällande studie- och yrkesvägledning.

att förvaltningen tar fram en strategi för att kunna behålla och nyrekrytera legitimerade och skickliga lärare inom vuxenutbildningen genom att se över såväl lön som arbetsvillkor.

Besvaras: Förvaltningen arbetar kontinuerligt med kompetensförsörjning, både för att behålla befintlig kompetens och med planering för framtida kompetensbehov. En rekryteringsstrategi ska tas fram och en plan göras för att säkerställa framtida lärarkompetens.

Tydliga förutsättningar för legitimerade lärares bedömning och betygsättning i ämnen/kurser där olegitimerade undervisar

Betygsättning utan tillräcklig tid för att sätta sig in i bedömningsunderlaget i ämnen eller kurser där den legitimerade läraren själv inte har legitimation för utgör klara problemområden beträffande stress och hög arbetsbelastning. Lärarnas Riksförbunds uppfattning är att legitimerade lärare inte ska åläggas att sätta betyg i andra ämnen eller kurser än sådana de själva är legitimerade för. Det är angeläget att antalet klasser/kurser där undervisande personal inte har legitimation att sätta betyg redovisas per skola, samt vilka lösningar som vidtagits. Detta borde kunna följas över tid för att säkerställa att den skärpta lagstiftningen får genomslag och faktiskt följs.

LR yrkar:

att arbetsmarknadsförvaltningen i samverkan med de lärarfackliga organisationerna tar fram ett regelverk för att kvalitetssäkra legitimerade lärares bedömning och betygsättning i de klasser och undervisningsgrupper där olegitimerade undervisar.

Besvaras: Förvaltningen tar inte fram något regelverk, hur betygsättning ska ske regleras i skollagen och dess förordningar.

att berörda legitimerade lärare ska få uppdraget tidigt, normalt vid terminens/kursens början, och ha skälig tid för detta i sina tjänster.

Besvaras: Planering av arbetsfördelning åligger varje rektor.

2. Förutsättningar för mentorskap för nyexaminerade lärare

Enligt skollagen har alla nyexaminerade lärare rätt till en introduktionsperiod i omedelbar anslutning till att anställningen påbörjas. Den nyexaminerade ska ha en mentor som är legitimerad och så långt som möjligt ha liknande behörighet.

Introduktionsperioden ska vara minst ett år.

Idag är det många nyexaminerade lärare som tyvärr inte får en introduktionsperiod. LR anser att lagen ska följas och att det vore ett starkt rekryteringsargument att alla lärare får en bra introduktionsperiod i Stockholm.

LR yrkar:

att en undersökning görs beträffande tillgång till introduktionsprogram och mentor för nyexaminerade lärare.

Besvaras: Förvaltningen kommer att göra en genomlysning av hur introduktionen för nyexaminerade lärare har fungerat.

att arbetsmarknadsförvaltningen i samverkan med de lärarfackliga organisationerna tar fram villkor som tydliggör och reglerar förutsättningar för nyexaminerade lärare och deras mentorer.

Besvaras: Förvaltningen följer skollagen och dess förordningar.

3. 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. I slutändan är det arbetsgivaren som avgör vem som anställs så vårt förslag handlar inte om att på något sätt ändra den ordningen.

LR yrkar:

att chefstillsättningar hanteras inom samverkanssystemet under själva rekryteringsprocessen, vilket innebär att fackförbunden:

- a) är delaktiga i att formulera kravspecifikation och annons
- b) får ta del av samtliga ansökningar via e-mail
- c) erbjuds möjlighet att närvara och ställa frågor vid samtliga anställningsintervjuer

Besvaras: Förvaltningen har en uppdaterad chefsrekryteringsprocess som gäller. Den innehåller samverkan kring kravspecifikation och annons, men inte möjlighet till att ta del av alla ansökningshandlingar via e-mail och inte möjlighet att delta vid samtliga anställningsintervjuer.

4. Arbetsvillkor för karriärtjänstlärare

Arbetsmarknadsförvaltningen har fr.o.m. 2017-07-01 slutat finansiera den utvecklings- och projekttid (20 % av heltid) som förstelärare/lektor har haft på Lärvox, Åsö vuxengymnasium, SIFA, SFI Söderort och SFI Västerort. LR anser att vidareutvecklingen av kommunal vuxenutbildning/SFI är viktig och att själva tanken med karriärtjänster till stora delar går förlorad ifall dessa lärare inte får tid i tjänsten att bidra till att stärka skolorna i denna utveckling. Vi kan inte se att skolorna har gett tid till de karriärtjänstlärare som fortfarande har ett uppdrag knutet till tjänsten, vilket har lett till en orimlig arbetsbelastning för dessa lärare. Det faktum att flera enheter kämpar med ekonomiska utmaningar gör det också svårt för skolorna att på egen hand kan finansiera en sådan utvecklingstid. De tydliga intentioner som vi uppfattat från den politiska majoriteten, att satsa på och stärka egen regi, motverkas av att man har upphört med finansieringen av utvecklings- och projekttid för förstelärare/lektor.

LR yrkar:

att Arbetsmarknadsförvaltningen åter tar på sig finansieringen av utvecklings- och projekttid (20 % av heltid) för karriärtjänstlärare på Lärvox, Åsö vuxengymnasium, SIFA, SFI Söderort och SFI Västerort.

Besvaras: Arbetsmarknadsförvaltningen har inte för avsikt att ändra på upplägget för karriärtjänstlärare.

5. Utbildningsinsatser

Förvaltningen har påbörjat och planerat för flera stora utbildningsinsatser under de närmaste åren bl.a. i, språkutvecklande arbetssätt och digitala verktyg i undervisningen och, för främst Jobbtorgsverksamheten, grundutbildning i metoden Supported employment. Till det kommer att vissa lärargrupper kommer att behöva utveckla kunskaper i programmering. Dessutom så kommer införandet av den nya skolplattformen att medföra att lärarna behöver sätta sig in i detta nya verktyg. Lärarnas Riksförbund ser det i grunden som positivt att förvaltningen stärker medarbetarnas kompetens och möjligheter att utvecklas i sina yrken. Samtidigt vill vi varna för att alltför många utbildningar och nya moment på samma gång riskerar att bli en alltför stor belastning på medarbetarna. Därför är det av vikt att man noga planerar för de olika insatserna och att tillräcklig tid avsätts för berörda att ta del av utbildning och för att sätta sig in i nya arbetssätt.

LR yrkar:

att Arbetsmarknadsförvaltningen gör en tydlig plan för de olika utbildningsinsatser som är aktuella så att de genomförs i en rimlig takt för individerna.

Besvaras: Arbetsgivaren ska alltid ta fram en genomtänkt tidplan för genomförandet av utbildningsinsatser.

att det på ett tidigt stadium tydliggörs på vilket sätt de olika medarbetarna berörs av utbildningsinsatserna.

Besvaras: Arbetsgivaren ska alltid ta fram en genomtänkt tidplan för genomförandet av utbildningsinsatser.

att tillräcklig tid avsätts för medarbetarna att ta del av utbildningar och sätta sig in i nya arbetssätt.

Besvaras: Arbetsgivaren ska alltid ta fram en genomtänkt tidplan för genomförandet av utbildningsinsatser.

att en utvärdering sker vid avslutad fortbildningsinsats.

Besvaras: Utbildningsinsatser ska alltid utvärderas.

SACO:s yrkanden till arbetsmarknadsförvaltningens verksamhetsplan för 2018

1. Saco yrkar att arbetsgivaren avsätter utrymme för löneökningar baserat på lönekartläggning och analys av löneökningsbehov för förvaltningen som helhet. Goda ingångslöner och fortsatt god löneutveckling är en förutsättning för att behålla och rekrytera erfaren personal. Saco yrkar att förvaltningen avsätter riktade medel för detta.

Besvaras: I budgetprocessen ingår utrymme för löneökningar där industrins ”märke” är vägledande. Lönesättning sker enligt kollektivavtalens principer om individuell lönesättning utifrån kompetenskrav, marknadsläge och prestation.

2. Förvaltningen förändrats ständigt, och omflyttning och omstruktureringar av verksamheter har skett under året och ytterligare är planerade under 2018. Detta har resulterat i att fler medarbetare kommer att arbeta i kontorslandskap och kan innebära att medarbetare kommer att arbeta i lokaler som inte är anpassade till dem. **Saco yrkar** på att förvaltningen under kommande år särskilt följer upp medarbetarnas arbetsmiljö med fokus på de som arbetar i kontorslandskap och delade rum.

Besvaras: Alla medarbetares arbetsmiljö ska följas upp inom det systematiska arbetsmiljöarbetet, bland annat görs detta vid skyddsronder. Till 2018 ska skyddsrondsarbetet utvecklas med bättre frågemallar som ger stöd både vid fysisk och vid organisatorisk och social skydds rond.

3. I Verksamhetsplanen står att ”orsaker till nämndens ökade sjukfrånvaro ska utredas närmare och insatser för att vända utvecklingen ska planeras och genomföras”. **SACO yrkar** att denna utredning inte enbart lägger ansvar på individen utan även tar hänsyn till strukturella problem så som rimliga krav i arbetet i relation till resurser och förutsättningar

Besvaras: Strukturella problem är en viktig faktor som förvaltningen lyfter i arbetet med att vända utvecklingen av sjukfrånvaron.

4. När en anställd, medarbetare eller chef, blir sjukskriven blir situationen kännbar för den verksamhet som personen är anställd vid. Att behöva täcka för andra i samband med sjukskrivningar är en vanlig anledning till att Saco:s medlemmar upplever stress och hög arbetsbelastning. Detta får även konsekvenser för verksamheternas kvalitet och rättssäkerhet. **Saco yrkar** att arbetsgivaren har som rutin att alltid i samband med sjukskrivningar och annan längre frånvaro ser över behovet av vikarier.

Besvaras: En bedömning görs redan idag av vikariebehov vid längre frånvaro.

Redogörelse för avdelningarnas verksamhetsplan

Kicki Wattjersson, avdelningschef, Jobbtorg Stockholm och Anna Saldeen Jonsson, bitr. avdelningschef, Vuxenutbildning Stockholm; höll ett kort föredrag gällande respektive avdelnings verksamhetsplan.

Lärarnas Riksförbund: Gällande karriärläraernas uppdrag, den avsatta tiden för att utföra detta arbete togs tidigare bort, har man utvärderat vilken effekt detta fått?

Förvaltningens svar: Det kan se väldigt olika ut, men dessa uppföljningar görs av de ansvariga rektorerna för respektive lärare. Det finns inga tankar på att återinföra den avsatta tiden.

*Redovisning av utredningsuppdrag gällande validering
AMN 2017-0303-01.02*

Karin Eriksson Bech, utvecklingschef, föredrog ärendet. Det är ett uppdrag vi fick i budget 2017, förvaltningen skulle se över möjligheterna för att kunna validera personer inom vuxenutbildningen och särskilt se över möjligheterna att validera personer med annat modersmål än svenska. Syftet är att fler snabbt ska kunna fullfölja studier och komma ut på arbetsmarknaden. Förvaltningen utför detta arbete på många olika sätt. Förvaltningens bedömning är att validering är ett redskap bland flera för att öka de studerandes möjligheter att snabbt komma vidare. Det finns en problematik med att kartlägga omfattningen av den validering som görs idag och en inventering behöver göras gällande vilket behov av validering som finns.

§11. Skyddskommittéärenden

Utvärdering samverkan

Jónína Gísladóttir, HR-chef, informerade om det frågebatteri som förvaltningen tog fram under våren. Förvaltningsgruppen gick gemensamt igenom de respektive frågorna och HR-chefen tar med sig de synpunkter som inkommit. Det beslutades bland annat att förvaltningsgruppens möten framöver kommer att kortas ned med 30 minuter och därmed pågå mellan 09:00-11:00.

Kommunal: Det är viktigt att vi fortsatt poängterar att vi är en skyddskommitté för alla nivåer förutom APT, det är vår grund.

Förvaltningens svar: Instämmer och det är med anledning av detta som det här arbetet genomförs.

§12. Balanslista

-

§13. Nästa möte

Nästa möte äger rum den 25 januari 2018, kl. 09:00 i lokal Maracanã

§14. Mötet avslutades

Arjun Bakshi, förvaltningschef, önskade alla en god jul och delade ut julblommor till de fackliga representanterna.

Erinran från Vision sektion 42 med anledning av förslag på Verksamhetsplan för Arbetsmarknadsförvaltningen 2018.

Årets förslag till budget för Arbetsmarknadsförvaltningen och därmed följande Verksamhetsplan kan beskrivas på olika sätt. Ett sätt är; nya uppdrag och nya besparingar.

Vissa organisationsteoretiker beskriver ibland organisationers verksamheter, som att de rör sig i det "Röda havet" och det "Blå havet". Begreppen kan variera men andemeningen och tanken bakom är densamma.

I det "Röda havet" bedrivs den grundläggande ordinarie verksamheten.

I det "Blå havet" finns olika projekt, utveckling av nya verksamheter och särskilda satsningar. Det är väldigt lätt att hamna i det "Blå havet" då man kan uppleva att det är där de nya spännande sakerna händer och det "Röda" som lite tråkigare och rutinartat.

Vi tycker oss se att politiken gärna spenderar stor tid att plaska runt i det "Blå havet", där man kan profiler sig och vinna politiska poäng, men är mindre intresserad av det vardagliga "Röda havet", trots att det är här det grundläggande välfärdsarbetet bedrivs. Ett förhållande och synsätt som vi bl.a. tycker oss se ta sig uttryck vid fördelning av ekonomiska medel. Politiken riktar gärna öronmärkta pengar till det "Blå" men besparingarna hamnar i det "Röda" havet. Detta upplevs självklart och med fog, som mycket orättvist.

Vi vill understryka att vi kan se vikten av att utveckla verksamheter och satsa på olika projekt, och bedriva ett framåtsträvande arbete. Men det får inte ske på bekostnad av den ordinarie verksamheten.

Vision menar, som en följd av vårt resonemang att alla verksamheter måste få full kompensation för fördyringar (pris och lönekompensation) och inte åläggas ytterligare "effektiviseringar" (läs besparingar). Besparingar som nästan uteslutande drabbar den grundläggande kärnverksamheten. Översyn av effektiviteten i arbetet och organisationen görs löpande och som en del i det kontinuerliga kvalitetsarbetet. Men med "effektiviseringar" som utifrån kommande pålagor slår besparingarna/effektiviseringar lätt fel och skapar nya och fler problem.

Detta har vi påpekat tidigare år men med dåligt gehör. Sjukskrivningar p.g.a. psykiska besvär är tydliga och dessa är i huvudsak grundade i stress och hög arbetsbelastningar i arbetet, allmän otrivsel med den psykosociala arbetsmiljön och hög personalomsättning. Hur långt vill man driva detta innan politiken besinnar sig och inser att det inte går längre?

Vi kräver också att politiken tar ett större ansvar och pekar vad som det görs för mycket av och inte behövs. Liksom en analys av hur man vill att verksamheten ska utvecklas och bedrivas. Att bara skicka över ansvaret till "någon annan" att göra smutsjobbet för de beslut man tar, är som vi ser det, inte att ta politiskt ansvar.


Detta sagt med respekt och förståelse för att vi verkar i en demokratiskt, politiskt styrd organisation.

Vision känner det inte längre som meningsfullt att lägga en mängd yrkanden som rutinmässigt avvisas. Samverkan i budgetprocessen upplever vi som ett spel för gallerierna. Det vi får är

dekret. Vi har aldrig en chans att diskutera budget, bara att ta del av förslag från förvaltningen på var man tänkt för att få plus och minus att gå ihop.

Vision skulle vilja komma till en situation där vi kan diskutera en budget utifrån ett verksamhets perspektiv och en framtids vision innan neddragningsdekreten har lagt en död hand över alla samtal.

Samuel Erman
Vice. Ordförande
Vision sektion 42



Jösta Claeson
Huvudskyddsombud
Vision sektion 42