

Protokoll från möte med FVG den 12 april 2018

Tidpunkt

torsdagen den 12 april 2018 kl. 09:00 – 10:20

Plats

Livdjursgatan 4, konferensrummet Maracanã

Närvarande

För arbetsgivaren

Jónína Gísladóttir, HR-chef, ordförande

Arja Lindholm, kommunikationschef

Kicki Wattjersson, avdelningschef Jobbtorg Stockholm

Bengt Jönsson, avdelningschef Vuxenutbildning Stockholm

Ulrika Klemets, ekonomichef

Karin Eriksson Bech, utvecklingschef

Amanda Broman Hernbäck, administrativ chef

För arbetstagarna

Eva Castensson, Lärarförbundet

Niklas Bremler, huvudskyddsombud, Lärarnas Riksförbund

Anna Gräslund, Lärarnas Riksförbund

John Envall, Sveriges Skolledarförbund

Georg Ingelsson, huvudskyddsombud, SACO

Jösta Claeson, huvudskyddsombud, Vision

Christian Holtinkoski, Vision

Fernando Alvarado, SACO

Anmält förhinder/frånvarande

Karin Wrannvik, huvudskyddsombud, Ledarna

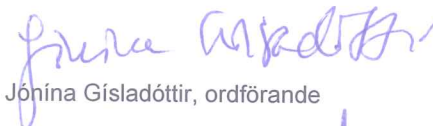
Lowisa Anderzon, huvudskyddsombud, Kommunal

Arjun Bakshi, förvaltningschef

Sekreterare

Niklas Malmström, administratör, administrativa staben

Justerat den 13 april 2018



Jónína Gísladóttir, ordförande



Anna Gräslund, justerare



Niklas Malmström, sekreterare

§ 1. Mötets öppnande

Ordförande Jónína Gísladóttir, HR-chef, förklarade mötet för öppnat.

§ 2. Val av sekreterare

Niklas Malmström valdes till sekreterare för mötet

§ 3. Val justerare och justeringsdag

Anna Gräslund, Lärarnas Riksförbund, valdes till justerare. Justeringsdag för protokollet är den 13 april 2018.

§ 4. Föregående protokoll

Föregående protokoll gicks igenom och lades till handlingar.

§ 5. Godkännande av dagordning

Frågor från Lärarnas Riksförbund gällande avslutsenkäten och regelverk för avtackning och avslutningsmiddag läggs till under §12 och dagordningen fastställdes sedan.

§ 6. Närvarande personalföreträdare vid nämndens sammanträde

Ingen personalföreträdare hade möjlighet att delta vid arbetsmarknadsnämndens sammanträde den 17 april 2018.

Information**§7. Information om verksamheten i förvaltningen***Genomgång av intranätssida med APT-skola*

Jónína Gísladóttir, HR-chef, presenterade den intranätssida som HR-staben lagt upp under HR-stöd, Samverkansinformation. På sidan finns ett förslag till årsplanering för APT, underlag för APT-skola med utbildningsunderlag för APT-skola samt ett talmanus för APT-skolan riktat till chefer.

Lärarnas Riksförbund: Under föregående möte föreslog Lärarnas Riksförbund att en facklig representant deltog vid utbildningstillfällen och erbjöd sig själva att hjälpa till med detta, undrar hur förvaltningen ställt sig till detta. Lärarnas Riksförbund ställde även frågan huruvida dessa utbildningstillfällen kommer att hållas löpande och om de finns med i årsplaneringen.

Förvaltningens svar: Förvaltningen anser att det inte är genomförbart att ha en facklig representant med som standard, men kommer att upplysa cheferna om det fina erbjudandet av hjälp. HR-staben erbjuder chefer ett utbildningstillfälle för genomgång. Dessutom kommer information att ges på verksamhetsområdenas ledningsgrupper. Förvaltningen ser över frågan kring hur APT-skola ska hållas levande och hur nyanställda ska få ta del av den.



§8. Information från de fackliga organisationerna.

Lärarnas Riksförbund: Nytt kollektivavtal för lärarförbunden ser ut att dröja. LR får många frågor från medlemmarna kring detta. Den 30 april gäller OB för stadens medarbetare, Lärarnas Riksförbund undrar hur förvaltningen kommuniceras ut detta så att alla vet om det?

Förvaltningens svar: Förvaltningen kommer att skicka ut information om OB i medarbetarbrevet.

Dialog

§9. Aktuellt dialogämne

Medarbetarenkät 2018 resultat på förvaltningsnivå

Jónína Gísladóttir, HR-chef, presenterade resultaten från medarbetarenkäten på förvaltningsnivå. Enkäten har gått ut till alla som varit anställda den 1 januari 2018 eller tidigare. Enkäten gick ut i februari och i staden ligger svarsfrekvensen på 75%, förvaltningen hade en svarsfrekvens på 83 %. Inget resultat från grupper bestående av mindre än 5 personer redovisas av anonymitetsskäl. Årets resultat var positivt och visade på en förbättring på 46 av frågorna jämfört med förra årets resultat, endast två frågor visade på en liten försämring jämfört med fjolåret. Enkäten är ett viktigt verktyg för verksamhetsutveckling och det är av stor vikt att alla enheter går igenom sin rapport på APT och tar fram förbättringsåtgärder. På verksamhetsområdenas samverkansgrupper fortsätter diskussionen kring resultaten. Underlag får fackliga ta del av i samband med svg på avdelningarna.

Ärendehantering

§10. Nämndärenden

Yttrande över remiss motion om att reformera stadens målstyrningsmodell

AMN 2018-0019-01.06

Karin Eriksson-Bech, utvecklingschef, föredrog ärendet. Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Yttrande över remiss av reviderat idrottspolitiskt program 2018-2020

AMN 2018-0055-01.06

Karin Eriksson-Bech, utvecklingschef, föredrog ärendet. Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

MM 02

Yttrande över remiss av Stockholm stads riktlinjer för nationella minoriteters rättigheter

AMN 2018-0064-01.06

Karin Eriksson-Bech, utvecklingschef, föredrog ärendet.
Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Yttrande över remiss av Strategi för romsk inkludering

AMN 2018-0065-01.06

Karin Eriksson-Bech, utvecklingschef, föredrog ärendet.
Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Yttrande över remiss av Handlingsplan för socialtjänstens arbete med barnfamiljer som lever under osäkra boendeförhållanden 2017-2019 – Bilaga till Stockholms stads program mot hemlöshet 2014-2019

AMN 2018-0078-01.06

Karin Eriksson-Bech, utvecklingschef, föredrog ärendet.
Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Yttrande över remiss angående förändring av arbetsmarknadsnämndens reglemente

AMN 2018-0126-1.6

Karin Eriksson-Bech, utvecklingschef, föredrog ärendet.
Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Yttrande över revisionsrapport 2/2018 "Stadens mottagande av nyanlända"

AMN 2018-0046-01.04

Karin Eriksson-Bech, utvecklingschef, föredrog ärendet.
Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Svar på skrivelse gällande subventionerade arbeten i Stockholms stad

AMN 2018-0042-01.06

Karin Eriksson-Bech, utvecklingschef, föredrog ärendet.
Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Underlag för budget 2019 med inriktning 2020 och 2021

AMN 2018-0112-1.2.1

Karin Eriksson-Bech, utvecklingschef, föredrog ärendet.

Lärarnas Riksförbund: Gällande avsnittet om kunskapsöverföring från erfarna medarbetare vid nyrekrytering; har Lärarnas Riksförbund tidigare lagt yrkanden i förvaltningsgruppen gällande att nyexaminerade lärare har rätt till ett introduktionsår och att såväl

NM og

handledare som nyexaminerad behöver utrymme i tjänsten för att kunna genomföra detta.

Förvaltningens svar: Kunskapsöverföring är något förvaltningen kontinuerligt arbetar för att förbättra.

Lärarnas Riksförbunds yrkanden till arbetsmarknadsförvaltningens underlag för budget 2019 med inriktning 2020, 2021

LR yrkar att förvaltningen tar fram en strategi för att kunna behålla och nyrekrytera studie- och yrkesvägledare där löneutveckling och arbetsituation är självklara ingredienser.

Besvaras: Yrkandet bifalles. Förvaltningen avser att ta fram en strategi för långsiktig kompetensförsörjning för studie- och yrkesvägledare, som del i förvaltningens kompetensförsörjningsarbete. Arbetsmiljö och lön är viktiga frågor att belysa i en sådan strategi.

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

Besvaras: Yrkandet bifalles. Förvaltningen avser att ta fram en strategi för långsiktig kompetensförsörjning för lärare, som del i förvaltningens kompetensförsörjningsarbete. Arbetsmiljö och lön är viktiga frågor (men inte de enda) att belysa i en sådan strategi.

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: Punkt a bifalles. Punkt b och c avslås. Chefsrekrytering hanteras idag i samverkanssystemet, i enlighet med förvaltningens nyligen framtagna riktlinjer för chefsrekrytering. Facklig part är delaktig i arbetet med kravspecifikationen, som utgör underlag för annonsen.

LR yrkar att förvaltningen säkerställer att bemanningen vad gäller SYV är tillräcklig för de uppdrag som ska genomföras.

Besvaras: Yrkandet bifalles. Förvaltningens ambition är alltid att bemanna enligt bedömda behov på bästa sätt. Förvaltningen ska genom långsiktig kompetensförsörjningsstrategi skapa



förutsättningar för att förvaltningen på lång sikt ska kunna bemanna.

LR yrkar att förvaltningen säkerställer att den övergripande organisationen och samordningen vad gäller vägledningsfrågor är tillräckligt utvecklad och väl anpassad för att möjliggöra de olika uppdragen.

Besvaras: Yrkandet bifalles. Förvaltningens ambition är alltid att bemanna enligt bedömda behov på bästa sätt. Förvaltningen ska genom långsiktig kompetensförsörjningsstrategi skapa förutsättningar för att förvaltningen på lång sikt ska kunna bemanna.

LR, yrkar att förvaltningen inte fortsättningsvis inreder lokaler som kontorslandskap eller motsvarande.

SACO och Lärarförbundet stödjer yrkandet.

Besvaras: Yrkandet avslås. Det går inte att fatta ett generellt beslut gällande att inte skapa kontorsmiljöer med kontorslandskap. Inför varje ny förhyrning, förändring eller ombyggnation finns flera faktorer att ta ställning till, där användningsområde, verksamhet och kostnad naturligtvis är några av dessa faktorer. Att säga konsekvent nej till kontorslandskap kan få negativa konsekvenser för förvaltningens verksamhet och skapa onödiga kostnader som istället skulle kunna användas till kärnverksamheten. Därför görs ett noggrant förarbete inför att en förändring ska ske, där dessa faktorer, samt självklart medarbetarnas arbetsmiljö, tas i beaktande.

LR, yrkar att befintliga lokaler som är inrättade som kontorslandskap åtgärdas så att arbetsmiljön blir rimlig, samt att man extra noga bevakar hur miljön påverkar medarbetarna på dessa enheter.

SACO och Lärarförbundet stödjer yrkandet.

Besvaras: Yrkandet avslås. En bedömning av arbetsmiljön och inventering av risker görs i samband med ombyggnation och/eller flytt inklusive årligen vid skyddsronder. I enlighet med arbetssätt för systematiskt arbetsmiljöarbete ska problem eller avvikelser som upptäcks lösas löpande.

Visions yrkanden till arbetsmarknadsförvaltningens underlag för budget 2019 med inriktning 2020, 2021

Vision önskar att förvaltningen utvecklar resonemanget och tankarna kring produktionsskola som koncept.



Önskemålet besvaras: Förvaltningen har begärt att få ett utredningsuppdrag gällande produktionsskola som koncept, och kommer när utredningsuppdraget är slutfört att återkomma i frågan.

Vision yrkar: " -ytterligare ett utvecklingsområde är att stärka samverkan mellan vuxenutbildning och arbetsmarknadens parter för att bidra till att skapa flera utbildningar där deltagarna har....."

Besvaras: Yrkandet bifalles.

Vision önskar att förvaltningen utvecklar resonemanget och tankarna kring auktorisationsmodellen som upphandlingsalternativ.

Besvaras: Önskemålet besvaras med hänvisning till det ärende gällande upphandlingen som kommer att presenteras där samverkan kommer att ske.

Dokumentet med yrkanden från Lärarnas Riksförbund och Vision i dess helhet biläggs protokollet.

Anmälan enligt Lex Sarah i egen regi inom Jobbtorg Stockholm
AMN 2017-0135-01.05

Karin Eriksson-Bech, utvecklingschef, föredrog ärendet.
Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Månadsrapport mars 2018
AMN 2017-0297-01.02

Ulrika Klemets, ekonomichef, föredrog ärendet, det är för tidigt på året för att utläsa mycket, men ingen avvikelse syns. Däremot ser förvaltningen en ökad inströmning av elever till vuxenutbildningen.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

§11. Balanslista

Följande punkter läggs till balanslistan:

- Förslag till rutiner och arbetssätt gällande uppföljningsområden inom skyddskommittéfrågor.
- Översyn av samverkansorganisation med anledning av omorganisationer och önskemål om lokala samverkansgrupper.
- Arbetsmiljömål för 2018
- Resultat avslutsenkät

§12 Frågor från Lärarnas Riksförbund
Avslutsenkäten



Jónína Gísladóttir, HR-chef, informerade: Förvaltningen påbörjade arbetet med att skicka ut avslutsenkäter i slutet av 2016. En rapport har nu tagits ut, men förvaltningen har ännu inte bearbetat underlaget. Förvaltningen kommer att lyfta frågan i förvaltningsgruppen under våren.

Läraryrket: Har alla som avslutat sin anställning fått enkäten till sig? Är enkätsvaren anonyma?

Förvaltningens svar: Enkäten skickas ut en gång per månad baserat på avslutsdatum. Ibland inkommer avslutsdatum sent, vilket innebär att medarbetaren inte hinner svara innan avslut. Enkäten är anonym.

Regelverk för avtackning och avslutningsmiddagar

Lärarnas Riksförbund: Det förekommer frågor gällande ett regelverk för avtackningar och liknande ceremonier då det på enheter förekommer att en person som inte arbetat i 10 år inte tackas av, eller att timanställda som jobbat hela terminen inte bjuds in på julmiddagar. Detta har då hänvisats till förvaltningens regler och Lärarnas Riksförbund önskar få klarhet i vad som gäller.

Förvaltningens svar: Det finns inget reglemente för detta på detaljnivå, det som finns är riktlinjer för representation och gåvor, samt mutor och jäv.

Dokument med riktlinjer finner man på länken:

<http://intranat.stockholm.se/PageFiles/999/Rutin%20Representation%20och%20g%C3%A5vor.pdf> eller genom att söka på:

”Redovisning och kod- och kontoplan” och sedan klicka på ”Riktlinjer för representation, gåvor samt jäv”.

Lärarnas Riksförbund: Önskar att förvaltningen går ut med ett förtydligande till cheferna.

Förvaltningens svar: Förvaltningen tar med sig frågan och för en dialog med verksamheterna.

§13. Nästa möte

Förvaltningsgrupp – fackligt infomöte äger rum den 2 maj kl. 09:00 i lokal Maracanã.

Nästa möte äger rum den 17 maj 2018, kl. 09:00 i lokal Maracanã

§14. Mötet avslutades





LÄRARNAS
RIKSFÖRBUND

DISTRIKT STOCKHOLMS STAD

LRs yrkanden till budget 2019 med inriktning 2020 och 2021

1. Kompetensförsörjning

På flera ställen i den s.k. treåringen skrivs om behovet av att rekrytera lärare och vägledare. Förvaltningen påtalar även svårigheten med få tag i dessa yrkeskategorier, då det råder en brist på behöriga lärare och SYV. LR instämmer i förvaltningens beskrivning av läget och vill ytterligare påtala behovet av en strategi både för hur man kan behålla befintlig personal och för att locka nya lärare och SYV att börja arbeta inom vuxenutbildning och Jobbtorg. Två viktiga rekryteringsfaktorer är lön och arbetsvillkor. När det gäller det senare så anser vi att förvaltningens införande av semestertjänster för nyanställda lärare är ett exempel på en åtgärd som inte främjar rekryteringen.

LR yrkar:

- att förvaltningen tar fram en strategi för att kunna behålla och nyrekrytera studie- och yrkesvägledare där löneutveckling och arbetssituation är självklara ingredienser.
- att förvaltningen tar fram en strategi för att kunna behålla och nyrekrytera legitimerade lärare inom vuxenutbildningen genom att se över såväl lön som arbetsvillkor.

2. Chefsrekrytering

För att höja kvaliteten vid chefsrekryteringar bör en mer inkluderande arbetsprocess tillämpas. Genom att inkludera fackförbunden i större utsträckning kan fler infallsvinklar, nya perspektiv och mer nyanserade frågeställningar berika processen. Genom att involvera de fackliga förtroendemännen så minskas även risken för "hemmablindhet" och det ger också möjlighet till en högre grad av kompetensbaserade överväganden. I slutändan är det arbetsgivaren som avgör vem som anställs och vi önskar inte att på något sätt ändra den ordningen.

LR yrkar:

- att 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.

NM ag



LÄRARNAS
RIKSFÖRBUND

DISTRIKT STOCKHOLMS STAD

3. Ett samlat grepp vad gäller studie- och yrkesvägledning

LR ser ett stort behov av ett samlat grepp kring de uppdrag som under de kommande åren faller under ramen för studie- och yrkesvägledning inom Arbetsmarknadsförvaltningen. Fler uppdrag med fokus på att fler personer inom Stockholms stad ska hitta vägen till arbete genom studier ställer stora krav på såväl den interna samordningen som samverkan med aktörer som t.ex. Arbetsförmedlingen. Det är angeläget att det görs en översyn av de personella likväl som organisatoriska resurser som krävs för att kunna föra verksamheten mot de uppsatta målen för 2019.

LR yrkar:

- att förvaltningen säkerställer att bemanningen vad gäller SYV är tillräcklig för de uppdrag som ska genomföras.
- att förvaltningen säkerställer att den övergripande organisationen och samordningen vad gäller vägledningsfrågor är tillräckligt utvecklad och väl anpassad för att möjliggöra de olika uppdragen.

4. Lokaler

Förvaltningen pekar i treåringen på ett ökat lokalbehov inom många av verksamheterna, samt också på att somliga lokaler behöver rustas upp. LR instämmer med förvaltningens bild vad gäller detta. Däremot ställer vi oss undrande till vad förvaltningen menar med de skrivningar om förtätning och effektivisering av befintliga lokaler som även återfinns i lokalförsörjningsplanen. Vår, och i stort sätt samstämmiga forskares, erfarenhet av den s.k. effektiviseringen som stavas "kontorslandskap" är att det är en modell som i grunden leder till minskad effektivitet och ökade arbetsmiljöproblem, samt i värsta fall även ökad sjukfrånvaro. Vår förhoppning är alltså att förvaltningen inte avser just denna typ av effektivisering och förtätning.

LR yrkar:

- att förvaltningen inte fortsättningsvis inreder lokaler som kontorslandskap eller motsvarande.
- att befintliga lokaler som är inrättade som kontorslandskap åtgärdas så att arbetsmiljön blir rimlig, samt att man extra noga bevakar hur miljön påverkar medarbetarna på dessa enheter.

NM Bj

Sid 8, 25-26

Vision önskar att förvaltningen utvecklar resonemanget och tankarna kring produktionsskola som koncept.

Sid 17 Vision yrkar: " -ytterligare ett utvecklingsområde är att stärka samverkan mellan vuxenutbildning och *arbetsmarknadens parter* för att bidra till att skapa flera utbildningar där deltagarna har....."

Sid 21,

Vision önskar att förvaltningen utvecklar resonemanget och tankarna kring auktorisationsmodellen som upphandlingsalternativ.

MM 08