

## Protokoll från möte med FVG den 24 januari 2019

### Tidpunkt

torsdagen den 24 januari 2019 kl. 09:00 – 11:00

### Plats

Livdjursgatan 4, konferensrummet Maracanã

### Närvarande

#### För arbetsgivaren

Jónína Gísladóttir, HR-chef, ordförande

Kicki Wattjersson, avdelningschef Jobbtorg Stockholm

Bengt Jönsson, avdelningschef Vuxenutbildning Stockholm

Arja Lindholm, kommunikationschef

Ulrika Klemets, ekonomichef

Amanda Broman Hernbäck, administrativ chef

#### För arbetstagarna

Eva Castensson, Lärarförbundet

Niklas Bremler, huvudskyddsombud, Lärarnas Riksförbund

Anna Gräslund, Lärarnas Riksförbund

John Envall, Sveriges Skolledarförbund

Carl Korch, SACO

Malin Appelqvist, Kommunal

Maria Arillo, Vision

Jösta Claeson, huvudskyddsombud, Vision

#### Anmäلت förhinder/frånvarande

Arjun Bakshi, förvaltningschef

Karin Eriksson Bech, utvecklingschef

Karin Wrannvik, huvudskyddsombud, Ledarna

#### Sekreterare

Niklas Malmström, administratör, administrativa staben

Justerat den 25 januari 2019

Jónína Gísladóttir, ordförande

§ 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  
Jösta Claeson, Vision, valdes till justerare. Justeringsdag för protokollet är den 25 januari 2019.

§ 4. Föregående protokoll  
Föregående protokoll gicks igenom och lades till handlingarna.

§ 5. Godkännande av dagordning  
**SACO:** Ordningsfråga, de fackliga organisationerna har rätt att nominera en vice ordförande till samverkansgrupperna och FVG, önskar genomföra ett sådant val.  
Lärarnas Riksförbund med stöd av Lärarförbundet, Vision, SACO, Kommunal och Sveriges skolledarförbund, nominerade Carl Korch, SACO, till vice ordförande för FVG och det beslutades så.

Dagordningen godkändes sedan.

§ 6. Närvarande personalföreträdare vid nämndens sammanträde  
Carl Korch, SACO, deltar vid arbetsmarknadsnämndens sammanträde den 29 januari 2019.

## **Information**

§7. Information om verksamheten i förvaltningen  
Ekonomichefen inledde med en kort information om nuläget i budget, förvaltningen har generella effektiviserings- och besparingskrav. Arbetet har pågått sedan budgeten presenterades. Mer information följer under respektive avdelning.

### *Avdelning Jobbtorg Stockholm*

Avdelningschefen för Jobbtorg Stockholm uppdaterade förvaltningsgruppen gällande förutsättningarna för 2019 års budget. Det har informerats under SVG för Jobbtorg Stockholm tidigare. Underskottet beror bl.a. på kostnadsökningar av uppdrag, ingen pris- och lönekompensation, samt uppdrag som upphör 2019 där anställningarna kvarstår. Jobbtorg Stockholm utreder nu olika vägar att nå en effektivisering om ca 20mnkr, det behöver genomföras och det är av vikt att arbetet kommer igång snabbt. Utredningarna syftar till att finna sätt att bli mer resurseffektiva och att kunna göra besparingar utan att det drabbar aspiranterna.

Den 22 januari fick enhetscheferna information, idag den 24 januari hålls APT-möten på enheterna i frågan, och risk- och konsekvensanalyser kommer att genomföras tillsammans med skyddsombud i den takt som förslag konkretiseras.

**Lärarnas Riksförbund:** Tackade förvaltningen för att informationen gått ut i så tidigt skede som det gjort. Det blir olyckligt att vissa biträdande enhetschefer nu går över till andra tjänster och att ett par torg därmed blir av med erfarna chefer just i detta svåra läge, Lärarnas Riksförbund önskar att extra uppmärksamhet läggs på de torgen där så är fallet, för medarbetarnas stöd.

#### *Avdelning Vuxenutbildning Stockholm*

Avdelningschefen för Vuxenutbildning Stockholm informerade gällande informationskampanjen som genomförts under slutet av 2018. Förvaltningen har inte hunnit göra en fullständig genomgång och utvärdering ännu, men hemsidan har haft ca 17 000 unika besökare under kampanjen. Komvux delen av sidan är den som har varit mest populär. Vidare har man kunnat se att 90% av besökarna kommit från en mobil enhet och att en majoritet nåtts via sociala medier; vilka medier som förvaltningen bäst når sina studerande via kommer att ligga till grund för en kommunikationsplan för allmänheten.

Avdelningschefen för Vuxenutbildning Stockholm uppdaterade förvaltningsgruppen gällande upphandlingen av vuxenutbildning. Under hösten har förvaltningen arbetat med vad som ska upphandlas och har tillsammans med juridiska avdelningen, upphandlingsenheten på SLK, och Colligio gått igenom olika anskaffningssätt och upphandlingsformer. Efter genomförda analyser och bedömningar är huvudinriktningen att vi nu förbereder för en regelrätt LOU-upphandling. Vi har löpande diskussioner/avstämningar med politiken. Utifrån detta utreds även Vuxpeng/ersättningsmodell inom ramen för LOU.

Avdelningschefen för Vuxenutbildning Stockholm informerade slutligen förvaltningsgruppen gällande budgetläget för avdelningen inför 2019. Efter att ha granskat alla enheters budgetar har det identifierats ett underskott på ca 20mnkr, under förutsättning att volymerna ligger i linje med volymerna för 2018.

Avdelningen utreder nu hur man på bästa sätt kan effektivisera resursanvändningen för att kunna hämta in underskottet, dock finns det svårigheter då en minskning av verksamheten också innefattar

en minskning av intäkter. Avdelningen återkommer med mer information.

#### *Bemanningsplanering*

HR-chefen informerade gällande bemanningsplanering för förvaltningen utifrån budgetförutsättningarna; underlaget biläggs protokollet, se *bilaga 1*.

**Vision:** Det nämns en referensgrupp i förslaget, frågan är vilka befogenheter en sådan grupp får? Vision anser det av vikt att en sådan grupp kan vara behjälplig att snabbt hantera frågor som dyker upp som t.ex. vakanshållning. Vision föreslår att förvaltningen bokar in avstämningsmöten med en sådan grupp varje vecka eller var 14:e dag.

**Förvaltningens svar:** Förvaltningen tar med sig förslaget, får återkomma om utformning och tider.

#### *Friskvårdsbidrag*

*Lärarnas Riksförbund – inskickad fråga gällande friskvårdsbidrag*

Lärarnas Riksförbund yrkade att friskvårdsbidraget höjs till 2000 kr per år och anställd.

Lärarnas Riksförbund önskar även information om hur många som erbjuds respektive hur många som erhöll friskvårdsbidrag 2016 och 2017 i arbetsmarknadsförvaltningen, samt vilka totalkostnader detta innebär.

HR-chefen hänvisade till förvaltningens intranät för information om förvaltningens olika friskvårdsförmåner, som innefattar mer än friskvårdsbidrag:

<https://intranat.stockholm.se/Sidor/2013/2/Friskvard-och-formaner-inom-arbetsmarknadsforvaltningen/>.

Efter jämförelse med andra förvaltningar i staden är den sammanlagda bedömningen att förvaltningens förmånserbjudanden kring friskvård kan kvarstå för 2019. Under 2019 avser förvaltningen att göra en genomlysning av hur förvaltningen på ett bra sätt kan erbjuda hälsofrämjande aktiviteter/förmåner, vilket är en del i uppdraget som extraresursen som anställts på HR-staben har.

En redogörelse gjordes av ungefärliga kostnader för friskvårdsbidraget för 2018 och 2017, där den totala kostnaden för åren varit närmast den samma, runt 420 000 kr. Antal uttag har legat på runt 500 stycken. Då bidraget ligger på max 1000 kr innebär det att ca hälften av förvaltningens medarbetare nyttjat bidraget

**Lärarnas Riksförbund:** Det som medlemmar reagerat på är att friskvårdsbidraget legat statiskt sedan 2012, medan priserna för träningsutbudet ökar.

**Förvaltningens svar:** Förvaltningen anser att det är ett bra förslag, men bedömningen är att det inte är läge för denna förändring i år. Det är dock en viktig fråga som ska utredas framöver.

**Sveriges Skolledarförbund:** Anser att det är problematiskt när rektorer måste motivera för lärarna varför det finns sämre villkor för t.ex. friskvård, när man är lärare inom vuxenutbildningen till skillnad från utbildningsförvaltningens lärare.

**Förvaltningens svar:** Friskvårdsbidrag skiljer sig även inom utbildningsförvaltningens olika skolor beroende på vilken skola man är anställd vid.

§8. Information från de fackliga organisationerna

**Vision:** Vision har årsmöte den 28 februari.

## Ärendehantering

§9. Nämndärenden

*Redovisning av analys med syftet att stärka insatserna för unga att komma ut i studier eller arbete.*

AMN 2018-0389-1.3

**Administrativ chef föredrog ärendet.**

**SACO:** vill lyfta följande del i rapporten: ” Den pågående utvärderingen av SUVAS som genomförs av Joakim Tranquist visar tydligt att en framgångsfaktor i uppsökande arbete är att hålla i och behålla kontakten med ungdomen, samt koppla på en passande insats. ... Enligt utvärderingen är stabiliteten i övergången nyckelfaktorn för att det uppsökande arbetet ska ge positiv effekt.” Se sid 16-17 i rapporten ”Stockholms stads insatser och åtgärder för att unga inte ska lämnas utanför”. Vi vill sammankoppla det här yrkandet till vårt yrkande till verksamhetsplanen, som kommer nedan, Om eleven misslyckas i sina studier är det arbete som SUVAS har lagt ner, i stort sett ogjort och arbetssituationen för jobbtorgs coacher blir svårare om eleven i framtiden blir aktuell hos jobbtorget, då det kan vara mycket svårt att motivera aspiranten, till studier. Det kan inte nog understrykas hur viktigt det är att det blir en stabil övergång. Det förkortar tiden i utanförskapet om det fungerar väl.

**Förvaltningens svar:** Det som lyfts i utredningen är övergången mellan uppsökande verksamhet och ingång i jobbtorgen.

*Årsrapport över arbetsmarknadsförvaltningens arbete med skydd av personuppgifter*

AMN 2018-0547-1.2.2

**Administrativ chef föredrog ärendet.**

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

*Verksamhetsplan med budget 2019 för arbetsmarknadsnämnden*

AMN 2018-0482-1.2.1

**Ekonomichefen föredrog ärendet.**

**Lärarnas Riksförbund:** Det nämns i VP-dokumentet att en specialpedagog ska finnas på varje skola, Lärarnas Riksförbund vill framhålla behovet av speciallärare. Specialpedagoger som är utbildade i Stockholm har fokus på att arbeta som stöd mot lärare, det är av vikt att insatserna även riktas mot eleverna genom speciallärare.

**SACO och Lärarförbundet:** stödjer Lärarnas Riksförbunds synpunkt.

*Lärarnas Riksförbunds yrkanden till Verksamhetsplan 2019*

Yrkanden och förvaltningens svar biläggs protokollet, se *bilaga 2*.

**Kommunal:** Ställer sig bakom Lärarnas Riksförbunds yrkande 4 gällande chefsrekrytering.

**Lärarförbundet:** Ställer sig bakom samtliga av Lärarnas Riksförbunds yrkanden.

*SACO och Lärarförbundets yrkande till Verksamhetsplan 2019*

Det gemensamma yrkandet och förvaltningens svar biläggs protokollet, se *bilaga 3*.

**Lärarnas Riksförbund:** Stödjer SACO och Lärarförbundets yrkande.

*Visions yrkanden till Verksamhetsplan 2019*

Yrkanden och förvaltningens svar biläggs protokollet, se *bilaga 4*.

**Vision:** Anmälde oenighet och inkom med en skriftlig erinran som biläggs protokollet, se *bilaga 5*.

**Lärarnas Riksförbund:** Stödjer Visions yrkanden: 1 gällande full pris- och lönekompensation och inga effektiviseringskrav, 2 gällande partsgemensam översyn av delegationsordningen, samt 5 gällande införandet av 80-90-100 modellen.

**Lärarförbundet och SACO:** Stödjer Visions yrkande 2 gällande partsgemensam översyn av delegationsordningen.

*Anmälan av beslut av tjänsteman enligt delegation*

**SACO:** Vad avses med beslut enligt vidaredelegation angående utveckling av CRM Feriesystem, Timbank för 2019?

**Förvaltningens svar:** Förvaltningens system för hanteringen av feriejobbsplatser, sökande, placering samt statistik kallas för CRM Feriejobbssystem. Årligen köper förvaltningen in en timbank från leverantören för att i de fall det behövs kunna exempelvis ta ut specifika rapporter eller göra behovsprövade ändringar i systemet. Det kan till exempel röra sig om att staden eller styrgruppen vill följa upp något specifikt mått som systemet ännu inte är byggt för. Då beställer systemförvaltare en ändring av systemet från leverantören genom timbanken, vilket kan inkludera stöd till verksamheter att jobba med det nya. Timbanken nyttjas endast vid behov.

**SACO:** Gällande besluten angående avrop för webbutbildning för ”Fler vägar in - breddad rekrytering”, undrade SACO om det är ett komplement till SE-metoden?

**Förvaltningens svar:** Dessa beslut gäller SKL:s projekt Fler vägar in, det har ingen anknytning till SE utan är en webbutbildning för stadens arbetsgivare.

**SACO:** Önskade mer information gällande ”beslut enligt delegation angående nedskrivning av utestående fordringar 2018”, med tanke på budgetsituationen.

**Förvaltningens svar:** Det är en nedskrivning av utstående fordringar som inte är gjorda inom en viss tid, det behöver göras bokföringsmässigt, men det handlar inte om att släppa pengarna.

**SACO:** Gällande beslut ”Avtal angående ljudabsorberande takbeläggning, Heliosgatan 26, Jobbstart”, vill SACO lyfta att det är mycket bra att förvaltningen tar ljudmiljön på allvar. Det här beslutet är mycket lovvärt. SACO:s fråga är vilken ljudklass som förvaltningen förväntas uppnå i lokalerna. Vi har tidigare lyft att vi efterfrågar, Ljudklass A, enligt Swedish Standards Institute standard, SS 25268:2007+T1:2017. SACO hoppas att förvaltningen kommer att uppfylla kraven för ljudklass A, är det avsikten?

**Förvaltningens svar:** När förvaltningen bygger nytt eller gör ombyggnationer är det klass A.

**SACO:** Gällande beslutet ”Årskort till stadens simhallar, 2018-2019” vilka är det som omfattas av inköpet?

**Förvaltningens svar:** Det är en beställning av förmånen, så det omfattar alla anställda på arbetsmarknadsförvaltningen.

§10. Balanslista

*Följande punkter läggs till balanslistan:*

- Uppföljning av lokaler på Livdjursgatan.

§11. Nästa möte

Nästa möte äger rum den 14 februari 2019, kl. 09:00 i lokal Maracanã.

§12. Mötet avslutades

Ordförande tackade för deltagandet.



**Bilaga 1.****Bemanningsplanering –information på FVG**

Förvaltningen står inför utmaningar gällande att få en budget i balans för 2019, vilket kan komma att kräva att särskilda åtgärder vidtas. Behoven i verksamheterna kan skilja sig åt, ett fortsatt analysarbete behövs för att fastställa läge och behov. För att säkerställa enhetligt och säkert arbetssätt på förvaltningsnivå kommer förvaltningsledningen att besluta om åtgärder och arbetssätt för att nå en budget i balans.

För att möta förvaltningens behov av att anpassa kostnader och bemanning införs begränsningar gällande rekrytering från och med 2019-01-28 och tills nytt besked ges. Rekryteringsbegränsningarna omfattar samtliga befattningar som ännu inte är publicerade i Jobba i stan. Detta görs för att undvika en situation med framtida övertalighet på grund av arbetsbrist. De rekryteringar som redan är pågående stäms av med överordnad chef innan slutlig tillsättning görs. VO-chefer och HR-konsulter per avdelning får i uppdrag att bedöma möjlighet att lösa bemanning med hjälp av interna resurser (beslut avdelningschef). HR, tillsammans med avdelningsledning sammanställer totalbilden för bemannings-/resursbehov och justerar den löpande vid behov. Om det inte går att lösa bemanning inom avdelningen lyfts underlaget till förvaltningsledningsgruppen för bedömning. All extern rekrytering måste få klartecken av förvaltningens ledningsgrupp under rekryteringsbegränsningen.

En facklig referensgrupp på förvaltningsnivå tillsätts, i syfte att stämma av löpande kring hanteringen av bemanningsfrågor.

## Bilaga 2.

### Yrkanden till Verksamhetsplan 2019

#### LRs yrkanden till Arbetsmarknadsförvaltningens verksamhetsplan för 2019

##### 1. Kompetensförsörjning

Som konstateras i förvaltningens förslag till verksamhetsplan för 2019 så råder en allvarlig lärarbrist där man både måste behålla dagens lärare i anställning och nyrekrytera. Även de ökande behoven av vägledning gör behållnings- och nyrekrytering av studie- och yrkesvägledare nödvändig. En del i tryggheten av kompetensförsörjningen handlar om att kunna erbjuda konkurrenskraftiga löner. Vuxenutbildningen har ju som bekant inte omfattats av lärarlönelyftet och förvaltningen har inte heller kompenserat för detta.

Förutom lön är arbetsvillkor en viktig rekryteringsfaktor. Under de senaste åren har inte attraktiviteten påverkats i positiv riktning i och med införandet av semestertjänster vid nyanställning av lärare inom kommunal vuxenutbildning. Lärarnas riksförbund ser också med oro på att förvaltningen har sagt upp den välfungerande överenskommelsen om arbetstider inom sfi.

##### LR yrkar:

att medel tillförs som möjliggör en satsning på löneökningar i syfte att uppvärdera läraryrket och åtgärda felaktiga lönelägen under 2019 och att en plan tas fram för fortsatta satsningar på lärare och studie- och yrkesvägledare de kommande åren.

Besvaras: För att säkerställa att förvaltningen fortsättningsvis kan rekrytera kvalificerade lärare och studie- och yrkesvägledare krävs bevakning av att lönerna ligger på en marknadsmässig nivå. Lönejusteringar sker genom individuell lönesättning i samband med löneöversyn. Detta finns uttryckt i förvaltningens löneanalys för 2018 och kommer att kvarstå även år 2019.

att förvaltningen uppmärksammar arbetssituationen för SYV inom arbetsmarknadsförvaltningen.

Besvaras: Förvaltningen har påbörjat ett arbete gällande studie- och yrkesvägledares arbetssituation och uppdrag, dels genom det ESF finansierade projektet SYV:en och dels genom förvaltningens SYV-utredning.

att förvaltningen särskilt uppmärksammar SYV:s förutsättningar för en god arbetsmiljö under arbetet med det kommande årets (2019) utredning och översyn av studie- och yrkesvägledningen inom förvaltningen.

Besvaras: Förvaltningen har påbörjat ett arbete gällande studie- och yrkesvägledares arbetssituation och uppdrag, dels genom det ESF finansierade projektet SYV:en och genom förvaltningens SYV-utredning.

## Bilaga 2.

att förvaltningen tar fram en strategi för behållnings- och nyrekrytering av lärare inom vuxenutbildningen där man ser över arbetsvillkor för att säkra en god arbetsmiljö.

Besvaras: Ett strategiskt arbetssätt för kompetensförsörjning är avgörande för att nämnden ska klara framtidens utmaningar och den rådande lärarbristen vilket gör det särskilt viktigt att säkerställa förmågan att behålla och rekrytera skickliga lärare. För att trygga framtida kompetensförsörjning av lärare krävs insatser i syfte att öka läraryrkets attraktivitet och säkerställa en god arbetsituation. Detta arbete kommer att ske enligt stadsövergripande riktlinjer och vara partsgemensamt.

### **2. 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 arbetsmarknadssförvaltningen 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: Det är rektorn som ansvarar för att lärarna sätter betyg enligt bestämmelserna. Rektor ansvarar för att skapa förutsättningar, planerar arbetet inför betygsättningen och ser till att den legitimerade läraren får information i tid om hen ska bistå en kollega som saknar legitimation. Skolverkets *Allmänna råden om betyg och betygsättning* från hösten 2018 beskriver arbetet med betygssättningen i den här situationen.

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

Besvaras: Rektor ansvarar för att skapa förutsättningar, planerar arbetet inför betygsättningen och ser till att den legitimerade läraren får information i tid om hen ska bistå en kollega som saknar legitimation.

### **3. Förutsättningar för mentorskap för nyexaminerade lärare**

## **Bilaga 2.**

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 undersökning beträffande tillgång till introduktionsprogram och mentor för nyexaminerade lärare.

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

Besvaras: Förvaltningen instämmer till fullo med LR att lagen ska följas. Det är rektor som ansvarar för att planera introduktionsperioden och utser mentor.

## **4. Chefrekrytering**

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, alternativt en sammanställning av de sökande och deras kompetenser.

## Bilaga 2.

- c) erbjuds möjlighet att intervjua de kandidater som är kvar till sista omgången innan slutkandidat är utsedd, samt att synpunkter inhämtas av arbetsgivaren efter genomförda intervjuer.

Besvaras: Förvaltningen har tagit fram riktlinjer för chefsrekrytering, som gäller from 2017-10-01. En dialog fördes med fackliga parter i samband med att riktlinjerna togs fram i syfte att få ett transparent arbetssätt som också tryggar facklig delaktighet i rekryteringsprocessen. I riktlinjerna fastslås att rekryteringsbehov, kravprofil, tidplan och löpande information om rekryteringen ska ske inom ramen för ordinarie samverkan. Inför beslut om tillsättning tillämpas förhandling enligt MBL. Riktlinjerna formulerar vilket underlag som tillhandahålls inför förhandling.

### 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 Lärvux, 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 Lärvux, Åsö vuxengymnasium, SIFA, SFI Söderort och SFI Västerort.

Besvaras: Karriärtjänsterna syftar till att göra läraryrket mer attraktivt samt att särskilt yrkesskickliga lärares kompetenser tillvaratas. En lärare med karriärtjänst ska huvudsakligen arbeta med undervisning och uppgifter som hör till undervisningen. Förvaltningen har därför inte för avsikt att ändra utformningen av karriärtjänsterna.

### Bilaga 3.

## Yrkanden till Verksamhetsplan 2019

Särskilt yttrande från SACO och Lärarförbundet.

Vårt yttrande gäller

## Väsentlighets- och riskanalys

I riskmatrisen nedan syns alla önskade händelser i VoR:en. Alla som har en stjärna finns även i Internkontrollplanen längre ner i rapporten.

KF:s mål för

Verksamhetsområdet

1.1 I Stockholm är

Människor

självförsörjande och

vägen till arbete och

svenskknnskaper är

kort

Process

Ansökning och

antagning till

vuxenutbildning

Arbetsätt

Antagning till

studier sker i

enlighet med

prioriteringslista

Nr

1

Oönskad händelse

Att studerande

antas till

kurser/utbildningar att

de inte har tillräckliga

förutsättningar klara

Sannolikhet

3.Möjlig

Konsekvens

3. Kännbar

Rv

9

IKP

Nej, endast VoR.

Vårt yrkande är att ändra under rubriken "Konsekvens" från siffran **3. Kännbar** till siffran **5. Mycket allvarlig**. Det ger punkten den nya RV: 15

Det är allvarligt om eleverna tror att de kan klara av studierna och de inte gör det. Det kan bli mycket svårt att återfå de här eleverna till studier och det är ett av Arbetsmarknadsnämndens viktigaste mål. Även övriga elever påverkas om undervisningen inte kan hålla rätt nivå vilket kan innebära avhopp och tomma platser. Det är anledningen till att vi vill ändra på siffran från 3 till 5.

### **Bilaga 3.**

Carl Korch, SACO, Kista den 22 januari 2019.

Besvaras: Konsekvensen för den enskilde är mycket allvarlig, däremot får konsekvensen för organisationens möjlighet att nå målet betraktas något lägre. En justering görs av bedömningen till nivå fyra, d.v.s. allvarlig.

## Bilaga 4.

Yrkanden inför VP 2019 från  sektion 42

Arbetsgivarens förslag	Fackliga organisationens yrkande	Tillstyrkt	Avslag	Delvis	Kommentar
1.	O Full Pris och lönekompensation. Inga ytterligare ”effektiviseringar”. Dvs nedskärningar.				
2.	O En partsgemensam översyn av delegationsordningen med fokus på enhetschefers mandat i personal och lönefrågor.				
3.	O För att stärka den personliga utvecklingen i sin yrkesroll får alla personal möjlighet till en utvecklingsdag i månaden. Den ska vara				



## Bilaga 4.

Arbetsgivarens förslag	Fackliga organisationens yrkande	Tillstyrkt	Avslag	Delvis	Kommentar
	<p>planerad, godkänd av närmaste chef och syfte ska vara tydligt kopplat till yrkesrollen. Om så inte är fallet kan den inte nyttjas.</p>				
4.	<p>O Utifrån problem med såväl de fysiska som den psykosociala arbetsmiljöbelastningen under 2017-2018 efterlyser vi ett mer aktivt arbetsmiljöarbete bl.a. genom arbetsmiljöindikatorer i VP. Vision yrka på att sådana indikatorer läggs in i VP och att dessa frågor tydliggörs i det arbetet 2019. Att en plan för arbetsmiljöarbetet tas fram.</p>				
5.	<p>O Förvaltningen verkar för ett införande av 80-90-100 modellen.</p>				

## Bilaga 4.

Arbetsgivarens förslag	Fackliga organisationens yrkande	Tillstyrkt	Avslag	Delvis	Kommentar
6.	O Förvaltningen verkar för möjligheten till löneväxling.				

## Förvaltningens svar:

1. Besvaras: Förvaltningen hänvisar till de budgetramar som förvaltningen har erhållit.
2. Besvaras: Förvaltningschefen planerar att bjuda in varje fackförbund till möten för dialog om frågor som är viktiga för förbunden. Frågan hänvisas till det tillfället.
3. Besvaras: Enligt förvaltningens modell för medarbetarsamtal tas individuella utvecklingsplaner fram i samarbete mellan chef och medarbetare. I den planeras kompetensutveckling för året och den ska vara kopplad till verksamhetsplanen.
4. Besvaras: Förvaltningen delar uppfattningen att arbetsmiljöfrågorna är viktiga och avser att fortsätta det påbörjade utvecklingsarbetet. Förvaltningen har tillsatt en extraresurs för att arbeta med arbetslivsinriktad rehabilitering och hälsa. Under 2018 påbörjades ett nytt arbetssätt med skyddsronder (OSA, Lika rättigheter och möjligheter och fysisk), vilket kommer att fortsätta. De indikatorer som vi har i verksamhetsplanen mäter delvis aspekter av arbetsmiljön. Förvaltningen har tagit fram och samverkat arbetsmiljömål. Arbetet med dessa ska fortsätta.
5. Besvaras: Förvaltningen hänvisar frågan till stadsövergripande nivå.
6. Besvaras: Förvaltningen hänvisar frågan till stadsövergripande nivå.

**Bilaga 5.**

**Erinran**

**Från Vision sektion 42 med anledning av förslag på Verksamhetsplan för Arbetsmarknadsförvaltningen 2019.**

Årets förslag till budget för Arbetsmarknadsförvaltningen och därmed följande Verksamhetsplan präglas av två saker; nya uppdrag och tuffa besparingar.

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. De grundläggande uppdragen.

Vi menar att alla verksamheter måste få full kompensation för fördyringar (pris och lönekompensation) och inte åläggas ytterligare ”effektiviseringar” (läs nedskärningar). 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. Samtal om de grundläggande uppdragen får stå tillbaka för att diskussioner om hur man ska få plus och minus att gå ihop år.

Vi kräver också att politiken tar ett större ansvar och pekar vad som det görs för mycket av och som inte behöver göras. I budgeten räknar man upp vad som ska göras och prioriteras. Var ska man då spara in de miljoner som förvaltningen fått i sparbetning? Att bara skicka över ansvaret till ”någon annan” att göra smutsjobbet för de beslut man tar är inte, som vi ser det, att ta politiskt ansvar.

Även om vi även i år lagt några yrkande anser Vision det inte som meningsfullt att lägga en mängd yrkanden som rutinemässigt avvisas, eller hänvisas vidare. Samverkan i budgetprocessen upplever vi som satt ur spel och endast är ett spel för gallerierna. Förvaltningen och vi fackliga organisationer får dekret från politiken. Vi har aldrig en chans att diskutera budget, dess bevekelsegrunder och effekter, utan får bara ta del av förslag från förvaltningen på var man tänkt sig att skära i verksamheterna för att få budgeten att gå ihop. Vision vill komma till en situation där vi kan diskutera en budget utifrån ett samhälls- och välfärdsperspektiv och en vision om hur Stockholm kan och bör se ut och det innan neddragningsdekreten har lagt en död hand över alla samtal.

**Med detta förklarar Vision sig oenig med arbetsgivaren om föreliggande förslag till Verksamhetsplan 2019.**

**Jösta Claeson**

För Vision sektion 42