

## Protokoll från möte med FVG den 12 december 2019

### Tidpunkt

Torsdagen den 12 december 2019, kl. 09:00 - 11:40

### Plats

Livdjursgatan 4, konferensrummet Maracanã

### Närvarande

#### För arbetsgivaren

Karina Uddén, förvaltningschef, ordförande  
Amanda Broman, administrativ chef - närvarande från §8  
Kicki Wattjersson, avdelningschef Jobbtorg Stockholm  
Ulrika Klemets, ekonomichef  
Bengt Jönsson, avdelningschef Vuxenutbildning Stockholm  
Arja Lindholm, kommunikationschef  
Anni Lindberg, tf. HR-chef

#### För arbetstagarna

Carl Korch, SACO  
Niklas Bremler, huvudskyddsombud, Lärarnas Riksförbund  
Malin Appelqvist, Kommunal  
Omar Danakill, Lärarförbundet  
Izabella Petre, Vision - närvarande från § 7  
John Envall, Sveriges skollärdarförbund  
Anna Gräslund, Lärarnas Riksförbund

### Adjungerade

Pernilla Unell, bitr. utvecklingschef (Gällande projektet Hållbar etablering)  
Viktoria Lokka Hollander, verksamhetschef (Gällande yrkanden VP)

### Anmält förhinder/frånvarande

Jónína Gísladóttir, HR-chef  
Karin Eriksson-Bech, utvecklingschef  
Karin Wrannvik, huvudskyddsombud, Ledarna  
Jösta Claeson, huvudskyddsombud, Vision

Justerat den 13 december 2019

Karina Uddén, ordförande

Arbetsmarknadsförvaltningen  
Administrativa staben

Livdjursgatan 4  
Box 10014  
121 26 Stockholm-Globen  
Växel 08-508 35 500  
stockholm.se

  
Malin Appelqvist, justerare

  
Niklas Malmström, sekreterare



**§ 1. Mötets öppnande**

Ordförande Karina Uddén, förvaltningschef, förklarade mötet för öppnat.

**§ 2. Val av sekreterare**

Niklas Malmström valdes till sekreterare för mötet.

**§ 3. Val justerare och justeringsdag**

Malin Appelqvist, Kommunal, valdes till justerare. Justeringsdag för protokollet är den 13 december 2019.

**§ 4. Föregående protokoll**

Protokollet lades till handlingarna.

**§ 5. Godkännande av dagordning**

Dagordningen godkändes.

**§ 6. Närvarande personalföreträdare vid nämndens sammanträde**

Malin Appelqvist, Kommunal, deltar vid arbetsmarknadsnämndens sammanträde den 17 december 2019.

**Information****§7. Information om verksamheten i förvaltningen***Jobbtorg Stockholm*

Avdelningschef för Jobbtorg Stockholm informerade förvaltningsgruppen gällande VO kvalitet och utvecklings flytt till befintliga lokaler vid Alviks strand. Flytten kommer ske stegvis men beräknas vara genomförd senast 19 januari 2020.

*Vuxenutbildning Stockholm*

Avdelningschef för Vuxenutbildning Stockholm uppdaterade förvaltningsgruppen gällande upphandlingen. Efter att förvaltningschefen den 18 november 2019 fattade beslut om tilldelning i upphandlingen av Komvuxutbildningar har det inkommit överprövningar från Medlearn, OLU-omsorgslyftet och Iris Hadar.

Förvaltningen har den 11 december 2019 till Förvaltningsrätten skickat in yttrande gällande dessa överprövningar.

Någon dom har ännu inte kommit gällande överprövningen på förfrågningsunderlaget som inkom till Förvaltningsrätten den 15 augusti 2019.

**Lärarnas Riksförbund ställde frågan** om domen går emot förvaltningen, måste hela upphandlingen då göras om?

**Förvaltningen svarade** att det beror på hur domen ser ut, det kan handla om att hela eller delar av upphandlingen behöver göras om.

MA MA

### *Staber*

Kommunikationschef uppdaterade förvaltningsgruppen, det är mycket som pågår inte minst med kampanjen för att få in fler studerande i vuxenutbildningen, som fått ett gott utfall. Det pågår även ett stort IT-projekt där förslag på automatiseringar hämtats in, över 80 förslag har inkommit och 20st kommer att utredas under 2020.

Tf. HR-chef informerade om att HR-staben i januari får in en till HR-konsult vilket kommer kunna frigöra att en av stabens funktioner kan arbeta mer övergripande med bl.a. samverkansfrågor.

### *Projektet Hållbar etablering*

Biträdande utvecklingschef informerade förvaltningsgruppen gällande ESF-projektet Hållbar etablering. Projektet vänder sig till gruppen nyanlända med kort utbildningsbakgrund och är ett samarbete mellan arbetsmarknadsförvaltningen och Arbetsförmedlingen. Förvaltningen har sökt pengar från socialfonden på uppdrag av staden som ett led i arbetet att kunna starta ett etableringscentrum. Projektet har ca 30 miljoner i budget och delfinansieras av ESF och Stockholms stad centralt. Projektet är just nu i införande- och analysfas, vilket är förlängt till den 1 maj. Projektledare är nu anställd.

**Lärarnas Riksförbund undrade** om tjänsterna är fullt finansierade och hur anställningsformerna ser ut.

**Förvaltningen svarade** att det är delfinansierat och att det är olika anställningsformer, men att de flesta sträcker sig över mer än två år. Kravprofilen på annonserna är utformade så att personal som tillsvidareanställs även ska kunna arbeta vidare i ordinarie verksamhet efter projektets avslut.

### *Återkoppling från Rambolls undersökning*

Förvaltningschef redogjorde för Rambolls preliminära iakttagelser från genomlysningen som förvaltningen upphandlat. En mer genomarbetad rapport från Ramboll förväntas att levereras innan jul och kommer att presenteras på förvaltningsgruppens möte i februari 2020.

De fackliga organisationerna uttryckte att det var positivt att genomlysningen genomförs och att de fackliga representanterna görs delaktiga på ett så transparent sätt.



§8. Information från de fackliga organisationerna  
**SACO:** Från och med facklig informationsmötet i januari kommer SSR förbundet att delta separat i förvaltningsgruppen.

**Lärarnas Riksförbund:** Löneprocessen har nu inletts mellan personalstrategiska avdelningen och lärarförbunden.

### Dialog

§9. Aktuellt dialogämne  
*Efterlevnad av samverkansöverenskommelsen, flexibilitet kring överenskommen mötesstruktur*

**Lärarnas Riksförbund** redogjorde för frågan. Det finns en samverkansöverenskommelse som samverkats och som täcker hur samverkansmöten ska genomföras i förvaltningen; denna följs dock inte alltid utan det har funnits tillfällen då samverkansgrupper slagits samman och en av samverkansgrupperna på skolnivå har inte genomfört några möten alls.

**Förvaltningen svarade** att vi är medvetna om problematiken och beklagar att vi beslutat att slå ihop vissa samverkansgrupper och inte informerats och samverkats ordentligt. Orsaken har varit att det inte har varit så många frågor och att de har berört båda SVG inom Jobbtorg Stockholm. Ordningen ska i fortsättningen att följas och om avsteg ska göras ska detta stämmas av med facken inför. Gällande den skolenhet som inte genomfört samverkan kommer stöd att riktas till dem för att de ska kunna uppfylla sitt uppdrag. Vidare ska förvaltningen genomföra utbildningar i samverkan under 2020 i ett led att stärka samverkansstrukturen.

### Ärendehantering

§10. Nämndärenden

*Yttrande över remiss av "Strategi för att minska risken för att barn, unga och unga vuxna dras in i kriminalitet"*  
AMN 2019-0535-1.6

**Förvaltningschef föredrog ärendet.**

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

*Yttrande över remiss av "Stockholms stads säkerhetsprogram 2020-2023"*

NM MA

AMN 2019-0536-1.6

**Förvaltningschef föredrog ärendet.**

**SACO ställde frågan** om förvaltningen sett över eventuella konsekvenser en höjd beredskapsnivå skulle kunna medföra. Frågan måste synliggöras.

**Förvaltningen svarade** att det är en organisation som förvaltningen inte styr över, utan måste förhålla sig till de krav som kan komma på staden i stort. Staden centralt äger frågan, men när mer information kommer kan frågan aktualiseras.

*Verksamhetsplan med budget 2020 för arbetsmarknadsnämnden*  
AMN 2019-0395-1.2.1

**Ekonomichefen föredrog ärendet.**

**SACO inkom** med frågor inför mötet, frågor och förvaltningens svar biläggs protokollet, se *bilaga 1*.

**Lärarnas Riksförbund uttryckte** att det är positivt att förvaltningen uppmärksammar det kvalitativa arbete lärarna genomför med vidareutvecklingen av utbildningsmaterialet. Vidare påpekade LR att det är viktigt att det går ut information gällande vilka kurser som lärarna ska hålla i, i god tid.

**Lärarnas Riksförbund efterfrågade** ett förtydligande vad som avses med att säkerställa ett effektivt utnyttjande av personalresurser som nämns under systematiskt utvärdering av bemanning.

**Förvaltningen svarade** att det återkopplar till genomlysningen av organisationen som genomförs, handlar inte nödvändigtvis om att spara in, utan att effektivisera våra arbetssätt och säkerställa att inget dubbelarbete görs för att använda de resurser förvaltningen har på bästa sätt.

**Lärarnas Riksförbund lyfte** vikten av att ha speciallärare på varje skola och LR önskar att förvaltningen tar anställningen av denna yrkesgrupp i beaktande.

**Läraryrket och SACO** stödjer LR:s yttrande.

**Lärarnas Riksförbund uppmärksammade** förvaltningen på formuleringen ”kvinnor och män...” som kommer från målen. Det blir konstigt för de individer som inte identifierar sig som kvinna eller man. Man kan istället kanske använda ord som arbetssökande, studerande eller dylikt.

**Förvaltningen svarade** att vi är medvetna om problematiken.

*Visions yrkanden till Verksamhetsplan 2020*

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

**Läraryrket ställer sig bakom yrkande:** 1, 4, 5, 6, 8



**Lärarnas Riksförbund ställer sig bakom yrkande:** 1, 4, 5, 6, 7, 8  
**Kommunal ställer sig bakom yrkande:** 5  
**SACO ställer sig bakom yrkande:** 4, 5, 7  
**Sveriges skolledarförbund ställer sig bakom yrkande:** 4, 5, 7

***Lärarnas Riksförbunds yrkanden till Verksamhetsplan 2020***

Yrkanden och förvaltningens svar biläggs protokollet, se *bilaga 3*.

**Läraryrket ställer sig bakom:** samtliga yrkanden från Lärarnas Riksförbund.

**Kommunal ställer sig bakom yrkande:** 3B, 3C, 4A, 4B, 4C, 5

**SACO ställer sig bakom yrkande:** 1A, 2B, 2D, 3B, 3C, 4A, 4B, 4C, 5.

**Sveriges skolledarförbund ställer sig bakom yrkande:** 1A, 2B, 2D, 3B, 3C, 4A, 4B, 4C, 5.

**Vision ställer sig bakom yrkande:** 1A, 2A, 2B, 2D, 3B, 3C, 4A, 4B, 4C, 5.

Lönestatistik gällande svaret på Lärarnas Riksförbund yrkande 2A biläggs protokollet, se *bilaga 4*.

*Årsrapport över arbetsmarknadsförvaltningens arbete med skydd av personuppgifter*

AMN 2019-0603-1.2.2

**Förvaltningschef föredrog ärendet.**

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

*Beslut om ny lokalförhyrning på Danmarksgatan 32 gällande verksamheten Jobbtorg Stockholm, Unga Kista*

AMN 2019-0664-2.6

**Förvaltningschef föredrog ärendet.**

**Lärarnas Riksförbund ställde frågan** hur långt förvaltningen kommit i processen och om skyddsombud kopplats in för att bl.a. se över ritningar.

**SACO påpekade** vikten av att se över ljudklass A och att en ljusdesigner anlitas vid ombyggnation.

**Förvaltningen svarade** att arbetet pågår och att man nu ser över vilken ombyggnad av lokalen som kommer att behövas. Efter att vi vet vilka medel som kommer att beviljas kommer byggmöten m.m. att starta.

*Månadsrapport för november 2019*

AMN 2018-0482-1.2.1

**Ekonomichefen föredrog ärendet.**

**Lärarnas Riksförbund ställde frågan** varför Campus Åsö redovisas som en enhet i rapporten när campus består av fyra



enheter. Det blir missvisande då Frans Schartaus Handelsinstitut redovisas separat. En enhet som har budget i balans kan bli demoraliserad när det redovisas till nämnd att de går med underskott t.ex.

**Förvaltningen svarade** att vi tar med oss synpunkten.

§11. Ärenden inför beslut

*Förändring i UU-staben med anledning av projektet Hållbar Etablering*

Biträdande utvecklingschef redogjorde för den föreslagna förändringen; organisationsförändringen och risk- och konsekvensanalys var utskickat inför mötet.

**Lärarnas Riksförbund påpekade** att om tanken är att projektledaren i framtiden kommer att bli chef med personalansvar måste den förändringen samverkas inför ev. beslut.

**Läraryrket ställde frågan** om projektet kommer vara lokalt vid Järva och huruvida lärartjänsterna kommer att utannonseras.

**Förvaltningen svarade** att det kommer att inventeras vilka lärare som finns befintligt inom förvaltningen, men alla tjänster kommer att utannonseras enligt ordinarie rutin.

Ingen oenighet anmäldes gällande utökningen.

§12. Balanslista

*Följande punkter återfinns på balanslistan:*

- Uppföljning av lokaler på Livdjursgatan.

§13. Nästa möte

Nästa möte med förvaltningsgruppen äger rum den 6 februari 2020, kl. 09:00 i lokal Maracanã.

§14. Mötet avslutades

Ordförande tackade för deltagandet.



# Bilaga 1

Synpunkter Verksamhetsplan 2020 för arbetsmarknadsnämnden.

.....  
Förvaltningen förslag:

!Arbetsmarknadsnämnden i samarbete med socialnämnden ska utreda förutsättningarna för ett system för prova-på-studier eller motsvarande, med huvudsaklig inriktning på målgruppen kortutbildade. 2020-01-01 2020-06-30”

Det har prövats, se:

” Arbetsmarknadsnämnden och socialnämnden fick i uppdrag i budget för 2015 att tillsammans skapa ett system för prova-på-studier för personer med ekonomiskt bistånd. I februari 2016 beslutade kommunfullmäktige att införa prova-på-studier i Stockholms stad under provotid om två år.”

**Förvaltningens svar:** Det har prövats tidigare, men detta är ett budgetuppdrag så frågan behöver utredas igen.

.....  
Arbetsmarknadsnämnde  
n ska stärka analys och  
uppföljning av insatser  
till Jobbtorgens  
målgrupper.

2020-01-01

2020-12-31

Hur?

**Förvaltningens svar:** Jobbtorg Stockholm, kommer under 2020 systematiskt och kontinuerligt följa upp och analysera insatser som erbjuds Jobbtorg Stockholms målgrupper. Ett arbete har redan inletts, i samarbete mellan VO Kvalitet och utveckling, VO AGS, strateg inom UU-staben och controller från Ekonomi-staben, med att utvärdera bl. a Stockholmsjobb, KBT- och hälsostöd samt yrkeskurser. Insatserna mäts rörande effekt, progression, kundupplevelse och delaktighet. En uppföljningsmodell och rutin kommer tas fram som för att säkerställa systematik och enhetlighet.

.....  


# Bilaga 1

Nämndmål:

## 1.1.1. Kvinnor och män studerar eller arbetar

### Beskrivning

*Tiden från inskrivning på Jobbtorg Stockholm till inträde på en arbetsplats (praktik eller arbete) har förkortats.*

Hur då, med lägre bemanning och AF:s organisationsförändring?

**Förvaltningens svar:** Jobbtorg Stockholm planerar för samma bemanning under 2020 som 2019, och vad beträffar AF:S organisationsförändring är det svårt att uttala sig om eventuella konsekvenser. Intensivare och utökat samarbete med arbetsgivare, återkommande och organiserade matchningsforum och fullskalig implementerad SE-metod kommer bidra till förkortad genomströmningstid för aspiranter.

Kombinationsutbildningar sid 18 av 57:

”... Nämnden har även ansökt om att få bedriva ett ESF-projekt, för att skapa ett kompetenscentrum där kunskaper om att bedriva kombinationsutbildning ska kunna fortsätta utvecklas och spridas samtidigt som ytterligare platser för kombinationsutbildningar skapas.”

Vilket projekt avses? Hur ser bemanningen ut?

**Förvaltningens svar:** Det är SYVUX, precis fått besked om att vi fått medel beviljade och analysfas har påbörjats men detaljerna är ännu inte färdiga.

.....

**Samordningen av stadsdelsnämndernas arbetsmarknadsinsatser inklusive Skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare (OSA) sid 19.**

”... Nämnden arbetar vidare med att stärka samverkan mellan stadsdelsnämndernas arbetsmarknadsinsatser och Jobbtorg Stockholm genom att deltagare i stadsdelsnämndernas arbetsmarknadsinsatser tidigt tar del av parallella insatser på jobbtorgen. Syftet med det är att underlätta och påskynda **övergången** till Jobbtorg Stockholm, vilket i sin tur bidrar till en effektiv användning av stadens resurser och till att fler arbetslösa kommer ut i egen försörjning.”

Om målet är övergång, är de felplicerad från början. Är målet att minska OSA-anställningarna?

**Förvaltningens svar:** Nej målet är inte att minska OSA-anställningar, däremot är målet att fler OSA-anställda ska kunna övergå till arbete på

MM MA

# Bilaga 1

ordinarie arbetsmarknad.

.....  
**Positivt; Romsk inkludering**

Arbetsmarknadsnämnde 2020-01-01 2020-12-02

n ska genomföra en utbildning för medarbetare kring minoritetslagstiftning med inriktning mot romsk inkludering.

**Lärandeforum som verktyg Se sid 21.**

Kombinationsutbildningar är ett exempel på en sådan utbildning där ett anpassat undervisningsmaterial behöver skapas av lärarna parallellt med studiernas genomförande, då den kurslitteratur som finns till de ordinarie gymnasiekurserna har en alldeles för avancerad svenska för att kunna användas. ; **Merarbete, Kvalificerat uppdrag. En fråga för arbetsmiljön.**

**Förvaltningens svar:** Det är ett särskilt uppdrag, utvecklingsarbete i utbildningarna. Det finns utrymme i tjänsterna för att uppdraget ska kunna genomföras.

.....  
Nämndmål:

**3.2.1. Nämndens verksamheter är effektiva och håller hög kvalitet, se sid 40.**

Nämnden har gjort en kundresekartläggning bland jobbtorgens aspiranter i syfte att synliggöra vilka digitala lösningar brukaren önskar och behöver; underlaget har använts som stöd i det fortsatta utvecklingsarbetet med projektet "Modernisering av sociala system".

**Får vi ta del av er, kundresekartläggning?**

**Förvaltningens svar:** Kundresekartläggning har inte gjorts då avslag getts från Smartstad, men ansökan kan skickas ut.

- Nämnden har följt upp och utvärderat effekten av insatser som erbjuds jobbtorgens målgrupper.
- Nämnden har genom systematisk och kontinuerlig utvärdering av och planering för bemanning i olika uppdrag säkerställt ett effektivt nyttjande

# Bilaga 1

av personalresurser.

## Hur gör förvaltningen sin systematisk och kontinuerlig utvärdering av och planering för bemanning i olika uppdrag?

**Förvaltningens svar:** Leda och fördela arbetet i vanlig ordning. Två arbetssätt antingen leda och fördela arbetet, eller så går det ut intresseanmälan för vissa uppdrag.

.....

### Kommentar

**Samverkan, se sid 40-41.**

”... Flera av nämndens uppdrag för 2020 kommer direkt påverkas av hur Arbetsförmedlingens framtida verksamhet kommer att utformas. Nya samverkansstrukturer och överenskommelser kommer behöva arbetas fram utifrån de förändrade förutsättningarna. ... ”

**Arbetstid, nya uppdrag.**

.....

**FINSAM-samverkan, se sid 41.**

Inga medel kommer att beviljas av FINSAM för nya insatser under 2020.

**Innovation genom forskning och samverkan se sid 42.**

Strukturerad samverkan med forskning samt aktivt arbeta för att tillvarata goda exempel i Sverige och inom ramen för samverkan inom Eurocities är viktiga redskap för att än mer strukturerat identifiera och utveckla innovativa arbetssätt.

**Hur ser personalen återkopplingen?**

**Förvaltningens svar:** Återkoppling i chefsforum, medarbetarbrev och information vid APT.

.....

### Digitalisering

Under år 2020 kommer nämnden också att titta på möjligheterna med artificiell intelligens (AI) för kundbetjäningssituationer för att öka nöjdheten och skapa värde för stockholmare.

**Förvaltningens svar:** Den verksamhet som kommer att undersökas för möjligt AI-stöd är service till stockholmare genom telefon och möjligen också chatt hos Vuxenutbildningscentrum. Det kommer i första hand handla om standardfrågor som kan besvaras på ett sammanhållet och likartat sätt. Exakt hur utformningen skulle kunna se ut och fungera måste utredas och prövas.

# Bilaga 1

För att säkerställa digitaliseringsprojektens nytta kommer arbetsmarknadsnämnden att fortsätta använda nyttokalkylering i samtliga införanden av digitalt stöd.

**Förvaltningens svar:** Varje digitaliseringsprojekt i förvaltningen går igenom en nyttokalkylering för att beräkna den totala nyttan av investeringar. Metoden kan också användas för att väga olika alternativa digitala lösningar mot varandra, för att uppnå kostnadseffektivitet. Exempel på delar i en nyttokalkylering kan vara minskad arbetsbelastning, bättre arbetsmiljö, ökad nöjdhet hos stockholmarna.

.....

## Internationalisering och internationella relationer

Under 2020 kommer nämnden exempelvis att delta i ”Harvard Bloomberg Innovation Track”. Projektet leds av stadsledningskontoret och är inriktat på platsutveckling, där bland annat frågor om utveckling av lokal arbetsmarknad adresseras, i samarbete med Harvard.

### Vad är det?

**Förvaltningens svar:** Centralt utvecklingsprojekt i Skärholmen för att undersöka och utarbeta metoder för lokal samverkan kring trygghet och lokal utveckling. Projektet drivs av stadsledningskontoret.

.....

Nämnden ska göra en inventering av nyttjandet av lokaler i syfte att effektivisera lokalanvändningen.	2020-01-01	2020-12-31
---	------------	------------

Är inte det redan klart?

**Förvaltningens svar:** Det är ett arbete som pågår löpande.

.....

Nämndmål:

**3.2.2. Nämndens medarbetare och chefer har rätt kompetens och en hållbar arbetsmiljö**

MM MA

# Bilaga 1

Arbetsmarknadsnämnden har en strukturerad och genomtänkt introduktion av nya chefer och nya medarbetare, vilket leder till att medarbetare snabbt kommer in i arbetet. Genom det systematiska arbetsmiljöarbetet uppmärksammas arbetsmiljörisker tidigt och åtgärdas.

Studie- och yrkesvägledare är också en yrkesgrupp där brist råder.

**Förvaltningens svar:** All verksamhet är i ständig förändring. För att möta behov av stöd i hur man kan leda förändring behöver förvaltningen ge möjlighet till kompetensutveckling, verktyg och dialog för chefer. Ett stödmaterial och insatser ska tas fram att använda vid förändringsledning. Att leda väl i förändring är också en del av att arbeta aktivt med en god arbetsmiljö fri från kränkande särbehandling, möjlighet att uppnå tydlighet och därmed kunna behålla, rekrytera och utveckla önskvärda kompetenser.

Samverkanssystemet mellan arbetsgivare och fackförbund och mellan chefer och medarbetare är en väsentlig del i styrning och ledning. Utveckling av samverkan och arbetsmiljöarbetet i samverkan behöver förstärkas och utvecklas genom utbildning, dialoger och uppföljning.

Utveckla medarbetares kompetens kring samverkan och utveckla enheternas APT-forum.

-Underlag till samverkansgrupp, dagordning, protokoll, pm

-APT-material samverkan för chef/medarbetare

## Utveckla

För att chefer ska få goda förutsättningar i sina uppdrag finns behov av att tydligare definiera krav och förväntningar på olika chefsnivåer. Förändringsledning och personalekonomi är kunskapsområden som kommer att sättas i fokus.

**Förvaltningens svar:** En översyn av gränssnittet mellan olika chefsnivåer behöver göras. De förväntningar som ställs på en chef behöver tydliggöras och följas upp på ett strukturerat sätt. Dialogen kring vad det innebär att vara chef och ledare behöver fortsätta.

I syfte att utveckla förvaltningens förmåga att tillvarata resurser på bästa sätt och möta behov av effektivisering ska kunskap och medvetenhet kring personalekonomi höjas. Stöd från HR och ekonomi ska utvecklas och samordnas och cheferna ska ges möjlighet att utveckla sin kompetens.

Fastställa arbetssätt och verktyg för förändringsledning och samt kompetenshöjande insats för chefer

Utveckla arbetssätt för att stödja förutsättningar för ett pedagogiskt ledarskap för rektorer

## Behålla

# Bilaga 1

Utbildning i samverkansavtalet för chefer, fackliga ombud, skyddsombud och medarbetare behövs för att skapa dialog och ge möjlighet till utveckling av samverkansforum.

**Förvaltningens svar:** Samverkanssystemet mellan arbetsgivare och fackförbund och mellan chefer och medarbetare är en väsentlig del i styrning och ledning. Utveckling av samverkan och arbetsmiljöarbetet i samverkan behöver förstärkas och utvecklas genom utbildning, dialoger och uppföljning

-Utbildning i samverkan för chefer och fackliga ombud

-Underlag till samverkansgrupp, dagordning, protokoll, pm

-APT-material samverkan för chef/medarbetare

## Rekrytera/introducera

Förvaltningens förmåga att tillämpa kompetensbaserad rekrytering behöver utvecklas.

**Förvaltningens svar:** Utveckla chefers kompetens i kompetensbaserad rekrytering

Arbetsmarknadsnämnde n ska erbjuda chefer en kompetenshöjande fortbildning i personalekonomi.	2020-01-01	2022-12-31
---	------------	------------

Arbetsmarknadsnämnde ns enheter ska genomföra en APT- utbildning om facklig samverkan.	2020-01-01	2020-12-31
--	------------	------------

Arbetsmarknadsnämnde ns enheter ska ta fram en lokal kompetensförsörjnings- plan.	2020-01-01	2020-12-31
---	------------	------------

MA MA

# Bilaga 1

Sid49:

	2019	2020
I samband med budget 2020 har schablonerna setts över och justerats. Förändringen ser ut enligt följande mellan 2019 och 2020.		
<b>Kr/Helårsstudent</b>		
Reguljär sfi	26 359	28 788
<b>Anpassad sfi</b>	-	66 840
Grundläggande vuxenutbildning	51 385	44 170
Gymnasial vuxenutbildning	45 518	44 466

Nämnden har **inte erhållit någon budget** för anpassad sfi utan dessa medel har avsatts i central reserv.

**Förvaltningens svar:** Vid budgetjustering i samband med T2 kommer budget att erhållas för antal prestationer inom anpassad sfi.

.....

Sid 50:

” Genom att flytta ansvar för vissa kostnader för lokaler, verksamhetsspecifik IT och kommunikation till Jobbtorg Stockholm och Vuxenutbildning Stockholm minskas administrationens budget med 2,9 mnkr.”

Vad avses?

**Förvaltningens svar:** Ansvaret för vissa kostnader för kommunikation och IT och den tillhörande budgeten för detta har flyttats från IT- och kommunikationsstaben till Jobbtorg och Vuxenutbildningen.

Sid 52:

Bidrag från Arbetsförmedlingen	0,4	-0,4
--------------------------------	-----	------

# Bilaga 1

Vad avses?

**Förvaltningens svar:** Ersättningar från arbetsförmedlingen, i huvudsak avses olika former av anställningsstöd.

.....

## Särskilda redovisningar

### Agenda 2030

Stockholm har generellt en god arbetsmarknad men vissa grupper har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden trots en hög efterfrågan på arbetskraft. Det gäller främst personer utan gymnasiekompetens, utrikes födda och personer med en funktionsnedsättning. Tre tydliga utmaningar identifieras för Stockholms arbetsmarknad de kommande åren: utrikesföddas inträde på arbetsmarknaden, effektiv matchning och att motverka långa tider av arbetslöshet. Att minska andelen unga som varken arbetar eller studerar är också en prioriterad målsättning.

### Fokusområden för kvalitetsarbetet under 2020. Se sid 55.

Nämnden kommer att bygga arbetet kring bemötandefrågor på arbetet med förvaltningens värdegrund **Löftet**. Det andra fokusområdet handlar om att utveckla uppföljnings- och analysarbetet, vilket inbegriper att utveckla former för kvalitetsuppföljning, exempelvis i form av observationer.

Vad är ”Löftet”?

**Förvaltningens svar:** Löftet är ett tidigare arbete när det gäller frågor kring bemötande, för att kunna arbeta med att förbättra bemötandet mot aspiranter och elever.

### Ledningssystem för det systematiska kvalitetsarbetet. Sid 56-57.

För att kontinuerligt och långsiktigt utveckla verksamhetens kvalitet har Jobbtorg Stockholm tagit fram ett ledningssystem för det systematiska kvalitetsarbetet.

Vad avses?

**Förvaltningens svar:** Det finns ett utkast, Jobbtorg VO kvalitet och utveckling har fått i uppdrag att slutföra det arbetet. Det bygger på krav från socialstyrelsen för att alla verksamheter inom socialtjänsten ska ha ett ledningssystem för det systematiska kvalitetsarbetet.



## Sektion 42

Vision är bekymrad över årets förslag till budget med inslag av nya uppdrag och ytterligare besparingar.

Vision vill understryka att vi ser en vinst med att alla verksamheter utvecklas och satsar på olika projekt för att uppnå stadens mål, men detta får inte ske på bekostnad av ordinarie verksamhet. Vi menar att alla verksamheter måste få full kompensation för fördyringar och inte åläggas ytterligare nedskärningar. Budgeten är svår att tyda då innehållet i denna säger mindre pengar medan förvaltningen uppger att det är ingen fara för 2020 och att de kommande nedskärningarna/effektiviseringar inte kommer att påverka personalen.

I samband med implementering av förändrade arbetssätt enligt SE metoden inom Jobbtorg Stockholm (hösten 2017) påbörjades ett arbete för att ta fram en gemensam befattningsbenämning för medarbetare som omfattas av införandet av SE men förvaltningen valt att lägga fokus på andra frågor än enhetliga befattningsbenämningar och arbetsvillkor. Vision önskar vara delaktiga i ett arbete med befattningsbenämningarna.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "MM MA".

## Bilaga 2

År efter år räknar man upp vad som ska göras och prioriteras, spara in de miljoner som förvaltningen fått i sparbetning vilket tär på chefer och medarbetare och verksamheterna.

De bästa ambassadörer för staden är medarbetare som har rätt förutsättningar för sitt uppdrag. Men att ständigt tänka besparingar/nedskärningar är lätt att skapa nya och fler problem som i sin tur leder till att personalen känner en stor oro över kvalitén i deras arbete.

En attraktiv arbetsgivare investerar långsiktigt i sin personal genom utveckling inom de olika verksamhetsområdena. Detta leder till att ge medarbetarna trygghet och stabilitet och inte minst för att verksamheterna ska kunna uppnå stadens mål.

Vision kan se ett behov av att utveckla samverkan inom Arbetsmarknadsförvaltningen. Då handlar det mycket om förhållningssätt, attityd och inställning till samverkan och relation arbetsgivare-fackliga organisationer. Det kan hanteras i workshops, utbildningar m.m. Såväl skyddsombud som chefer bör involveras i denna process.

## Yrkanden inför Arbetsmarknadsförvaltningens VP 2020

Arbetsgivarens förslag	Fackliga organisationens yrkande	Tillstyrkt	Avslag	Delvis	Kommentar
1	- Full Pris och lönekompensation.		X		Det får rymmas inom den tilldelade budgeten.
2	- Befattningsbenämning av de som omfattas av införandet av SE har nu diskuterats i ett antal år utan att man kommit till beslut. Dagens förhållanden är otillständiga då all personal som arbetar med aspiranter inom jobbtorg förväntas arbeta enligt SE- modellen men befattningsbenämningarna skiljer sig åt liksom lönenivåerna. Vision yrkar på en gemensam befattningsbenämning och översyn av lönesättningen senaste den 1 mars 2020.		X	X	Succesivt arbetar förvaltningen med frågan vid nyrekrytering med en kravprofil vid annonserade tjänster riktade mot coacher som ska kunna arbeta med SE-metoden. Samma kompetenskrav i tjänster tillämpas alltid. Individuell lönesättning tillämpas alltid.
3	- En partsgemensam arbetsgrupp tillsätts för en översyn av "biträdande enhetschefernas" befattningsbenämning, befattningarnas innehåll		X		Arbetsgivaren vet att det behövs ett förtydligande i rollen och detta samverkas på vanligt sätt.  Förvaltningen kommer arbeta med frågan för samtliga chefsroller under 2020.

## Bilaga 2

Arbetsgivarens förslag	Fackliga organisationens yrkande	Tillstyrkt	Avslag	Delvis	Kommentar
	och befogenheter.				
4	- Alla ledamöter i samverkansgrupperna erbjuds utbildning i samverkansavtalet.	X			En nysatsning kommer att genomföras under 2020.
5	- Alla chefer i förvaltningen har god kännedom om samverkansavtalet, systematiskt arbetsmiljöarbete, stadens rehabiliteringsprocess och har grundläggande kunskaper i arbetsrätt.	X			Utbildningar genomförs löpande.
6	- Förvaltningen verkar för ett införande av 80-90-100 modellen.		X		Det här hanteras på central nivå i Stockholms stad.
7	- Förvaltningen verkar för möjligheten till löneväxling, d.v.s. löneförhöjning kan omsättas till tjänstepension.		X		Det här hanteras på central nivå i Stockholms stad.

## Bilaga 2



Arbetsgivarens förslag	Fackliga organisationens yrkande	Tillstyrkt	Avslag	Delvis	Kommentar
8	- För att stärka den personliga utvecklingen i sin yrkesroll får alla personal möjlighet till en utvecklingsdag i månaden. Den ska vara planerad, godkänd av närmaste chef och syfte ska vara tydligt kopplat till yrkesrollen. Om så inte är fallet kan den inte nyttjas.		X		Löpande kompetensutveckling är en angelägen fråga och hanteras löpande genom individuella utvecklingsplaner i medarbetarsamtalsprocessen.

MM MA



## LRs yrkanden till arbetsmarknadsförvaltningens verksamhetsplan för 2020

### 1. Yrkande angående kostnader för komplikationer relaterade till GSIT 2 och angränsande IT-frågor

Som påpekas på flera håll i förvaltningens verksamhetsplan för 2020 (VP 2020), t.ex. på sid 42-43, så kan digitalisering och IT-verktyg vara ett sätt att effektivisera och underlätta i verksamheterna. Samtidigt ser LR hur omfattande IT-problem såsom försenad leverans av IT-utrustning, ej fungerande system samt avsaknad av möjlighet att registrera studerande på nya plattformar, har gjort att verksamheterna har belastats av en ökad arbetsbörda och därigenom en ökad kostnad.

LR yrkar därför

- a) *att extra arbete/kostnader för skolor och enheter som orsakas av förseningar eller andra komplikationer vid leverantörsbytet kompenseras fullt ut av arbetsmarknadsförvaltningen*

Avslås: Förvaltningen är medveten om att det funnits stora komplikationer med inverkan på arbetsmiljö och verksamhet vid införandet av GSIT2 i staden. Förvaltningen kommer även fortsättningsvis noga följa situationen och utvecklingen under 2020, samt utifrån förvaltningens intresse försöka påverka arbetet och lösningar i den riktning förvaltningen anser behövs. Det är en central IT-service i Stockholms stad, förvaltningen ansvarar inte för stadsövergripande projekt.

- b) *att arbetsmarknadsförvaltningen skyndsamt gör en genomgripande utredning av hur IT-frågorna ska hanteras på bästa sätt framöver*

Avslås: GSIT2 och skolplattformen är centrala ansvarsområden. Förvaltningen förfogar inte över stadens centrala ansvarsområden, men påverkar i de forum som förvaltningen deltar i. Centralt genomförs en utredning gällande skolplattformen där förvaltningen deltar. Utredningen leds av stadsdirektören. Rapport sker (preliminärt) våren 2020.



## 2. Yrkande angående lönesatsning, kompetensutveckling och bättre arbetsmiljö för lärare

Arbetsmarknadsförvaltningen står inför en alltmer fördjupad lärarbrist, vilket också understryks i VP 2020 (se. t.ex. sid 44). Dels gäller det att behålla dagens lärare i anställning och dels behövs nyrekryteringar framöver på grund av bl.a. pensionsavgångar.

Arbetsmarknadsförvaltningen har inte gjort några egna lönesatsningar sedan 2014. Man har inte heller matchat det statliga Lärarlönelyftet med höjda löner till vuxenutbildningens lärare. Resultatet av detta är att arbetsmarknadsförvaltningens lärare börjat halka efter i förhållande till gymnasieskolans lärare.

För personalförsörjningen är det helt nödvändigt att de legitimerade lärare som redan är anställda väljer att stanna kvar i förvaltningen. Bristen på legitimerade lärare, den ökade rörligheten och det faktum att lärarna inte fått del av ovanstående statliga lönesatsningar har skapat en lönestruktur där legitimerade och erfarna lärare har löner som ligger under nyanställda med ingen eller kort erfarenhet. Byte av arbetsgivare är för många som hamnat i fel löneläge det enda alternativet för att få en marknadsmässig lön och risken är att lärare kommer att söka sig bort från arbetsmarknadsförvaltningen till andra arbetsgivare, något som vi redan sett exempel på. Detta innebär ökad rörlighet, till nackdel för studerande, kollegor och chefer, samt ökande kostnader vid nyrekrytering. Vi märker redan nu hur svårt det är att rekrytera legitimerade och kvalificerade lärare. Visserligen inkommer en hel del ansökningar till utannonserade tjänster men vid en närmare granskning faller många ansökningar bort pga avsaknad av lärarlegitimation och/eller kvalifikationer.

I Stockholms stads budget betonas att staden behöver *"stärka läraryrkets attraktivitet och Stockholms stad som arbetsgivare genom satsningar på attraktiva anställningsvillkor, på kollegialt lärande, på en bättre arbetsmiljö och på starkare möjligheter till individuell kompetensutveckling"*. Vi konstaterar med stor förvåning att arbetsmarknadsförvaltningens ambitioner vad gäller läraryrkets attraktivitet saknas. Tvärtom, får vi i arbetet med avtalet HÖK18, signaler om försämrade anställningsvillkor och minskade möjligheter till kompetensutveckling. De försämrade anställningsvillkoren handlar om minskade möjligheter till för- och efterarbete till undervisningen samt en minskad flexibilitet gällande arbetets utförande, med hänsyn till både tid och rum, dvs en motsatt utveckling jämfört med många andra branscher, där målstyrning och förtroende för personalen är överordnad en reglerad detaljstyrning av de anställda. Lägg därtill ambitioner från förvaltningen att ta bort den sedan många år gällande rätten till kompetensutvecklingstid och vi får en situation där läraryrkets attraktivitet inom arbetsmarknadsförvaltningen minskar, snarare än ökar.

LR yrkar därför

- a) att det görs en lönesatsning på legitimerade lärare och en plan för en långsiktig lönesatsning även för de kommande åren, i avsikt att öka läraryrkets attraktionskraft i arbetsmarknadsförvaltningen samt behålla legitimerade och kompetenta lärare.

# Bilaga 3



LÄRARNAS  
RIKSFÖRBUND

STOCKHOLMS DISTRIKTSFÖRENING

*Besvaras:* Lönesättning och löneprocessen är en intressentfråga som inte berör verksamhetsplanen. Vid löneöversyn beaktas och prioriteras legitimerade lärare. Lönesättningen är individuell. Förvaltningen gör årligen en löneanalys som innefattar jämförelse inom Stockholms stad men även andra kommuner. Mot bakgrund av resultaten gör förvaltningen prioriteringar för att säkerställa marknadsmässiga attraktiva löner. I senaste analysen framgår att det inte är någon större skillnad i medellön mellan gymnasielärare och lärare inom vuxenutbildningen

- b) *att arbetsmarknadsförvaltningen gör läraryrket attraktivt genom att ge lärare ökad möjlighet att möta ojämn arbetsbelastning och oförutsägbara utmaningar samt skapa tid för återhämtning genom åtminstone bibehållen, men helst utökad, flexibilitet gällande tid och rum för arbetets utförande.*

*Besvaras:* Förvaltningen instämmer i att det har stor betydelse att läraryrket är attraktivt. Vi arbetar med attraktiva arbetsplatser på flera olika sätt, bl.a. genom att arbetet innebär omväxling, vara med vid utveckling av vuxenutbildning.

- c) *att arbetsmarknadsförvaltningen gör läraryrket attraktivt genom att behålla den tidsmässiga garanti för kompetensutveckling som gäller och har gällt under lång tid.*

*Besvaras:* Kompetensutveckling är betydelsefullt och också en del i att göra yrket attraktivt. Kompetensutveckling bestäms på individnivå utifrån den individuella utvecklingsplan som varje medarbetare har och som framkommit under medarbetarsamtalet som följer medarbetarsamtalsprocessen.

- d) *att arbetsmarknadsförvaltningen inför samma möjlighet som har funnits under flera år på utbildningsförvaltningen till betald ledighet för att slutföra fördjupade studier på magister- och masternivå för legitimerade lärare.*

*Besvaras:* Förvaltningen känner inte till detaljer och motiv för Utbildningsnämnden. Vilka insatser för kompetensutveckling som bör göras grundas på individuella utvecklingsplaner och frågor om fortbildning bestäms individuellt.

### 3. Yrkande angående lönesättning och bättre arbetsmiljö för studie- och yrkesvägledare

Arbetsmarknadsförvaltningen står inför en alltmer fördjupad brist på studie- och yrkesvägledare, vilket också beskrivs i VP 2020 på sid 44. Dels gäller det att behålla dagens anställda och dels behövs nyrekryteringar framöver på grund av bl.a. pensionsavgångar och hög personalomsättning inom några av förvaltningens enheter. Även de ökade behoven och vikten av vägledning, som bl.a. betonas på sid 14 i VP, gör behållnings- och nyrekrytering av studie- och yrkesvägledare nödvändig.

# Bilaga 3



LÄRARNAS  
RIKSFÖRBUND

STOCKHOLMS DISTRIKTSFÖRENING

Arbetsmarknadsförvaltningen har inte gjort några egna särskilda lönesatsningar på studie- och yrkesvägledare. Resultatet av detta är att arbetsmarknadsförvaltningens studie- och yrkesvägledare sedan lång tid har halkat efter i förhållande till gymnasieskolans personal. För personalförsörjningen är det helt nödvändigt att de behöriga studie- och yrkesvägledare som redan är anställda väljer att stanna kvar i förvaltningen. Byte av arbetsgivare är för många som hamnat i fel löneläge det enda alternativet för att få en marknadsmässig lön och risken är att studie- och yrkesvägledare kommer att söka sig bort från arbetsmarknadsförvaltningen till andra arbetsgivare. Detta innebär ökad rörlighet, till nackdel för studerande, arbetssökande, kollegor och chefer, samt ökande kostnader vid nyrekrytering. Vi märker redan nu hur vägledare byter jobb på grund av en för låg lönenivå.

Lärarnas Riksförbund saknar i budgetförslaget för 2020 en lönesatsning på behöriga studie- och yrkesvägledare och en plan för en långsiktig lönesatsning även för de kommande åren, i avsikt att öka vägledaryrkenas attraktionskraft i staden och behålla behöriga yrkesutövare. Staden gör riktade lönesatsningar till erfarna medarbetare i andra sektorer, men för studie- och yrkesvägledare saknas sådana nödvändiga åtgärder. Med underdimensionerad studie- och yrkesvägledning finns dessutom uppenbara risker för att elever får otillräcklig vägledning vilket leder till kostsamma felval och avhopp från utbildningar. Även sökande på väg in i utbildning som en väg till självförsörjning drabbas. Lärarnas Riksförbund ser ett samband mellan underdimensionerad vägledning och ett ökat antal felval och avhopp. Dessutom leder underdimensionering till en sämre arbetsmiljö för studie- och yrkesvägledarna.

LR yrkar därför

- a) *att det görs en lönesatsning på behöriga studie- och yrkesvägledare och en plan för en långsiktig lönesatsning även för de kommande åren, i avsikt att öka yrkets attraktionskraft i arbetsmarknadsförvaltningen och behålla behöriga och kompetenta studie- och yrkesvägledare.*

*Besvaras:* Lönesättning och löneprocessen är en intressentfråga som inte berör verksamhetsplanen. Förvaltningen instämmer i att studie- och yrkesvägledare är en mycket värdefull grupp och strävar efter att erbjuda en god arbetsmiljö och arbetsuppgifter som är stimulerande och attraktiva. En satsning på att höja löneläget för yrkesgruppen syv gjordes under 2019 då utfallet blev 3,2%. Viktigt att bibehålla marknadsmässig lönebild, dock sker alla lönejusteringar genom individuell lönesättning.

- b) *att riktvärden för tillgång till behöriga studie- och yrkesvägledare tas fram, framför allt utifrån antal elever.*

*Besvaras:* Förvaltningen anser att frågan gäller arbetsledning och ingår i ordinarie ledning och styrning av arbetet och uppdrag, som behöver bedömas individuellt så att vi möter behoven för dem vi är till för. Hänsyn behöver tas till arbetsbelastningen för respektive medarbetare.



LÄRARNAS  
RIKSFÖRBUND

STOCKHOLMS DISTRIKTSFÖRENING

- c) *att förvaltningen tar höjd för kommande fokus på ökad tillgång till studie- och yrkesvägledning och tillför extra resurser för att kunna anställa fler SYV inom förvaltningen.*

*Besvaras:* Att säkerställa förvaltningens efterfrågan av kompetens och kompetensförsörjning är en central fråga. Det görs en årlig kompetensförsörjningsplan, där kompetensprofiler och rekryteringsbehov beskrivs, som förvaltningen arbetar utifrån.

#### 4. Yrkande angående chefsrekrytering

Förvaltningen beskriver på sid 46 i VP 2020 behovet av att utveckla den kompetensbaserade rekryteringen. LR instämmer i vikten av att rekryteringarna inom förvaltningen genomförs på så sätt att de mest lämpade personerna anställs. Kostnaderna för felrekryteringar riskerar annars att bli höga, även vad gäller medarbetarnas arbetsmiljö och hälsa. Vi har alltså ett gemensamt intresse av en hög kvalitet på rekryteringar, i synnerhet vad gäller chefsledet. Därför menar vi att en mer inkluderande arbetsprocess bör 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 och vårt förslag handlar inte om att ändra den ordningen.

LR yrkar därför

*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.*
- 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 och innan slutligt avgörande tas.*

*Besvaras:* Frågan om chefstillsättningar är en fråga inom ramen för samverkansöverenskommelsen och inte en fråga som verksamhetsplanering. Förvaltningen har tagit fram riktlinjer för chefsrekrytering, som gäller fr.om. 2017-10-01. En dialog fördes med fackliga parter i samband med att riktlinjerna togs fram i syfte att få ett transparent arbetssätt. 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.



LÄRARNAS  
RIKSFÖRBUND

STOCKHOLMS DISTRIKTSFÖRENING

## 5. Yrkande angående utveckling av förvaltningens arbetsmiljöarbete

På sid. 44 i VP 2020 beskrivs hur förvaltningen vill uppmärksamma och åtgärda brister i arbetsmiljön på ett tidigt stadium med hjälp av det systematiska arbetsmiljöarbetet. LR instämmer i vikten av ett utvecklat arbetsmiljöarbete. Med anledning av detta, samt på grund av den nya utformningen av medarbetarenkäten där frågor om arbetsmiljön inte längre kan inkluderas, önskar LR att befintliga skyddsronder som OSA och LRM utvecklas tillsammans med de fackliga parterna.

LR yrkar därför

*att förvaltningen tillsammans med de fackliga parterna reviderar och utvecklar skyddsronder så att medarbetarna får bättre möjlighet att göra sig hörda och att deras synpunkter kan tillvaratas på bästa sätt.*

Besvaras: Förvaltningen instämmer i att former för arbetsmiljöarbete, däribland skyddsronder, är en viktig fråga. Förvaltningen har idag en tydligt formulerad rutin. Det kan finnas skäl att revidera och justera rutiner. Detta sker i dialog med fackliga parter. Samma rutiner ska gälla för förvaltningens hela verksamhet.

NM MA

## Bilaga 4

# Befattning: Lärare 2019

Befattning	Antal	Medel 2019		Median 2019		
		Ökning %	Önskat utfall (%)	Staden	AMF	UTBF
lärare gy ma/no (2910)	Amf: 10 st (2019) 11 st (2018) Utbf: 237 (2019)	3,4%	2,4%	41 500 kr	42 350 kr	41 500 kr
lärare gy sv/sp (2912)	Amf: 19 st (2019) 17 st (2018) Utbf: 290 st (2019)	2,0%	2,4%	40 600 kr	40 050 kr	40 697 kr
SFI-lärare	71(2019) 73(2018)	2,8%	2,8%	39 750 kr	39 700 kr	finns ej jf
Lärare omvårdnad (2929)	12 (2019) 13 (2018)	2,7%	2,4%	40 100 kr	40 050 kr	40 600 kr
Lärare barn/u-ä (2930)	utbf: 5 st amf: 15 (2019) 10 st (2018)	3,6%	2,4%	40 000 kr	40 000 kr	finns ej jf
Förstelärare karriärtjänst	utbf: 909, amf: 12 st (2019) 12 st (2018)	2,5%	2,4%	47 900 kr	47 982 kr	48 000 kr