

Protokoll från möte med FVG den 17 september 2020

Tidpunkt

Torsdag den 17 september 2020, kl. 09:00 – 10:50

Plats

Livdjursgatan 4, konferensrummet Maracanã samt via Skype

Närvarande

För arbetsgivaren

Karina Uddén, förvaltningschef, ordförande

Jónína Gísladóttir, HR-chef

Amanda Broman, administrativ chef (Skype)

Kicki Wattjersson, avdelningschef Jobbtorg Stockholm

Ulrika Klemets, ekonomichef

Bengt Jönsson, avdelningschef Vuxenutbildning Stockholm

Arja Lindholm, kommunikationschef (Skype)

Karin Eriksson-Bech, utvecklingschef - Närvarande under §1-7 och §9

För arbetstagarna

Carl Korch, SACO-rådet (Skype)

Niklas Bremler, huvudskyddsombud, Lärarnas Riksförbund

Anna Gräslund, Lärarnas Riksförbund

John Envall, Sveriges skollärdarförbund (Skype)

Erik Jung, Lärarförbundet (Skype)

Rafael Szoppe, Vision (Skype)

Anmäلت förhinder/frånvarande

Malin Appelqvist, Kommunal

Omar Danakill, Lärarförbundet

Karin Wrannvik, huvudskyddsombud, Ledarna

Jösta Claeson, huvudskyddsombud, Vision

Helen Saeidpour, SSR

Justerat den 18 september 2020

Karina Uddén, ordförande

Anna Gräslund, 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

Anna Gräslund, valdes till justerare. Justeringsdag för protokollet är den 18 september 2020.

§ 4. Föregående protokoll

Ersättning för parkering

Förvaltningen svarade att man har undersökt frågan och kommer inte att erbjuda kompensation/ersättningar för parkeringskostnader. Frågan är avstämmd med PAS, som inte givit någon annan rekommendation.

Lärarnas Riksförbund uttryckte att det är ett beklagligt beslut. **Läraryrket, Vision och SACO-rådet** stödjer Lärarnas Riksförbunds yttrande.

Lokala samverkansgrupper

Förvaltningen svarade att frågan behöver fortsätta beredas inom berörd verksamhet, det vill säga SVG för Egen regi. Därefter fastställas i FVG.

Sunt arbetsliv

SACO-rådet efterfrågade hur planen för att gå vidare efter presentationen vid föregående möte.

Förvaltningen svarade att man ser över en ansökan nu och frågan kommer lyftas i FVG och andra samverkansgrupper när det närmar sig.

Protokollet lades sedan till handlingarna.

§ 5. Godkännande av dagordning

Dagordningen godkändes.

§ 6. Närvarande personalföreträdare vid nämndens sammanträde

Malin Appelqvist, Kommunal och Carl Korch, SACO-rådet, deltar vid arbetsmarknadsnämndens sammanträde den 22 september 2020.

Information

§7. Information om verksamheten i förvaltningen

Vuxenutbildning Stockholm

Avdelningschef för Vuxenutbildning Stockholm informerade förvaltningsgruppen. Informationen från våra skolor är att det fungerar väl, skolorna har till varierande grad nu öppnat upp för viss klassrumsundervisning.

I en avstämning som genomförts med två av förvaltningens stora utbildningsanordnare säger de att de har fått signaler att vissa elever nu börjar, i rådande situation och efter vårens speciella förhållande, påtala brister och ställa krav på undervisning och arbetssätt.

Rekrytering av chef för studieteamet pågår och förhoppningen är att bli klar med urvalsprocessen de närmaste veckorna. Det var 71 sökande, många bra med hög kompetens och erfarenhet. En resurs från utvecklings- och utredningsstaben är tillförordnad chef till den 14 januari 2021.

Staber

Ekonomichef gav vidare information om inköpsfunktionen inom ekonomistaben, som också föredrogs vid föregående möte. Ett utkast till förslag för hur inköpsfunktionen kan komma att organiseras, och hur interna resurser kan användas, presenterades till förvaltningsgruppen.

När förslaget är färdigställt kommer risk- och konsekvensbedömningar att genomföras och frågan lyftas med huvudskyddsombud samt samverkas inför beslut.

Introduktion av nyanställda

HR-chef informerade förvaltningsgruppen att den halvdag för nyanställda som förvaltningen har planerat ställs in även i höst, med anledning av pandemin. Förvaltningen arbetar med att kunna sjsätta ett digitalt introduktionsprogram som stöd vid introduktion. Sedan tidigare finns bra introduktionsutbildningar, både stadsövergripande och förvaltningsövergripande.

Lärarnas Riksförbund ställde frågan om det finns information gällande samverkan och fackliga företrädare i materialet. Detta då facken normalt sett deltar vid de fysiska introduktionerna.

Förvaltningen svarade att det finns viss information gällande arbetsmiljöpolicyn i det stadsövergripande, men det är verksamhet i fokus, så ingen information om fackliga företrädare. Listan över fackliga företrädare kan länkas till den förvaltningsspecifika och förvaltningen kan även länka till sidor om de fackliga har specifik information de vill få med.

Lokalprogrammet huvudkontoret

Administrativ chef uppdaterade förvaltningsgruppen om läget med lokalerna vid Livdjursgatan 4. Förvaltningen har från den 1 juli ett kontrakt i tre år framöver, med en uppsägningstid på 9 månader för båda parter.

Förvaltningen har gett serviceförvaltningen i uppdrag att ta fram ett utkast till lokalprogram för huvudkontoret och när det finns ett färdigt förslag kommer de fackliga representanterna att involveras i arbetet. Berörda chefer ska ta fram ett förslag till på vilket sätt medarbetarnas synpunkter ska tas i beaktande. I dagsläget finns ingen tidsplan då det är avhängigt lokalprogrammet.

SACO-rådet undrade om förvaltningen fått någon information gällande hur ombyggnationen av Slakthusområdet kan komma att påverka lokalerna och om förvaltningen ska börja leta nya lokaler. **Förvaltningen svarade** att det i dagsläget inte finns några besked från fastighetsägaren gällande den fastighet som förvaltningen hyr lokaler i, och att frågan om lokaler på längre sikt kommer att bli aktuell efter att lokalprogrammet är klart.

Bemanningsplanering, arbetssätt

HR-chef höll en genomgång av arbetssätt för bemanningsplanering. Beskrivningen biläggs protokollet, *se bilaga 1*.

Lärarnas Riksförbund undrade om även de som har önskemål om utökad tjänstgöringsgrad kommer att finnas med på tillgångslistan. LR lyfte vidare att vissa befattningar som har samma titel inom de olika avdelningarna har väldigt olika arbetsuppgifter och att man behöver ta det i beaktande vid introduktionen om medarbetare flyttas mellan enheter inom förvaltningen.

Förvaltningen svarade att det inom förvaltningen finns väldigt få deltidsanställda så det har inte bedömts vara en stor fråga, men vid behov kan sådant behov inrymmas.

Dialog

§8. Aktuellt dialogämne

Vilka lärdomar om arbete och arbetsplatser ska vi ta med oss efter pandemin

En dialog fördes där förvaltningsgruppen fick möjlighet att lyfta upp både lärdomar och risker som de sett utifrån arbetet under våren.

Ärendehantering

§9. Nämndärenden

Yttrande över remiss av ”Motion om att hänvisa till det kommunala självbestämmandet vid mottagande av nyanlända anvisade av regeringen”

AMN 2020-0560-1.6

Förvaltningschef föredrog ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Yttrande över remiss av ”Kommuner som utförare av tjänster åt Arbetsförmedlingen - en analys av de rättsliga förutsättningarna (SOU 2020:41)”

AMN 2020-0654-1.6

Förvaltningschef föredrog ärendet.

SACO-rådet inkom med ett särskilt yttrande som biläggs protokollet, *se bilaga 2.*

Yttrande över remiss av ”LSS-utredningen (SOU 2018:88)”

AMN 2020-0745-1.6

Förvaltningschef föredrog ärendet.

SACO-rådet inkom med ett särskilt yttrande som biläggs protokollet, *se bilaga 3.*

Prova-på studier

AMN 2020-0738-1.3

Förvaltningschef föredrog ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Tertialrapport 2 2020

AMN 2019-0395-1.2.1

Förvaltningschef föredrog ärendet och tipsade om den bilaga till ärendet där det finns utförligt beskrivet nämndens verksamheter på Järva.

Lärarnas Riksförbund efterfrågade en sammanställning på skolorna för Egen regi.

Förvaltningen svarade att det är en fråga för verksamhetsområde Egen regis samverkansgrupp. Sammanställning skickas till berörda.

Anmälan enligt Lex Sarah i egen regi inom Jobbtorg Stockholm

AMN 2020-0702-1.3

AMN 2020-0576-1.3

Förvaltningschef föredrog ärendet.

SACO-rådet påpekade att det finns risk att berörda kan identifieras.

Förvaltningen svarade att det uppmärksammats och att det kommer åtgärdas framöver.

§10. Skyddskommittéärenden

Covid-19

Lärarnas Riksförbund undrade om det märkts något på sjukstatistiken.

Förvaltningen svarade att sjukfrånvaron sjunkit något till tertialrapport 2. Det kan handla om att man arbetar hemifrån och kan arbeta om man har milda symptom.

Läraryförbundet lyfte det nyhetsbrev som Vuxenutbildning Stockholm skickat ut under pandemin, det är mycket positivt att få sådan kontinuerlig information.

§11. Nästa möte

Nästa möte med förvaltningsgruppen äger rum den 15 oktober 2020, kl. 09:00 i lokal Maracanã.

§12. Mötet avslutades

Avdelningschefen för Vuxenutbildning Stockholm tackades av.

Ordförande tackade för deltagandet.

Bemanningsplanering arbetssätt

Syfte med arbetssättet

Förvaltningens bemanningsplanering behöver vara en ständigt aktuell fråga med ett arbetssätt som håller över tid.

Bemanningsplanering är en viktig del av den långsiktiga kompetensförsörjningen och beslut i bemanningsfrågor ska därför beredas noggrant innan beslut tas.

En genomtänkt bemanningsplanering skapar förutsättningar för en mer flexibel organisation som bättre kan nyttja befintliga kompetenser och som har en bättre beredskap för att möta förändringar.

Stadens riktlinjer:

Stadens rekryteringsprocess lägger grunden för bemanningsarbetet genom att tydliggöra att det vid varje enskilt rekryteringstillfälle är nödvändigt att se över behov av kompetens, vilket görs med hjälp av verktyg i rekryteringsprocessen, behovsanalys och kravprofil.

Länk:

<https://samarbete.stockholm.se/sites/Rekrytering/SitePages/start.asp>
[x](#)

Detta arbete måste varje enhet göra i samband med att rekryteringsbehov uppstår.

I dokumentet ”hantering av övertalighet i stadens verksamheter, dnr KS 2020/779” framgår att alla förvaltningar ska arbeta aktivt och långsiktigt för att övertalighet inte ska uppstå.

Se intranätet ”Omställning – för chefer och HR”

<https://intranat.stockholm.se/Sidor/2013/3/Omstallning---staden/>

Organisering och arbetssätt

De ledningsgrupper som finns ska också vara det forum där bemannings- och kompetensfrågor diskuteras.

- Enhetens ledningsgrupp (där sådan finns) för att ta fram behovsanalys och kravprofil.
- Verksamhetsområdenas ledningsgrupper för det som endast berör verksamhetsområdet.
- Avdelningens ledningsgrupp för det som berör och behöver lösas inom avdelningen.
- Förvaltningens ledningsgrupp för staberna och när frågan berör hela förvaltningen samt för att få helhetsperspektiv.

Till stöd för att kunna göra dessa bedömningar finns ett dokument med information i ett gemensamt dokument som HR-staben, avdelningschefer och VO-chefer har tillgång till.

Dokumentet innehåller en överblick av resurser (tillgångslista), till exempel medarbetare med placeringsbehov på grund av projektarbete, företrädesrätt eller förändringar i verksamheterna.

Vid rekryteringsbehov:

1. Enhetschef/rektorer tar tillsammans med ev ledningsgrupp fram behovsanalys och kravprofil för tjänsten (verktyg finns i rekryteringsprocessen..)
2. Enhetschef/rektorer har dialog med VO-chef för bedömning av rekryteringsbehov genom att konsultera dokument med vilka resurser som finns tillgängliga.
3. Om ej lösning finns där – rekrytera
4. Om frågetecken – VO-chef tar upp frågan för beslut på ALG
5. Beslut tas och VO-chef förmedlar beslut till enhetschef

Vakanser och rekryteringsbehov

HR-konsult sammanställer information om

vakanser/förflyttning/placering i det gemensamma

bemanningsdokumentet som tas upp på verksamhetsrådets ledningsgrupper under rubriken bemanning en gång/månad.

Respektive chef i mötet ansvarar för att informationen tas upp eller har ersättare som har den information som krävs.

Arbetsätt för bemanning

Om resurs med tillräcklig kompetens finns på tillgångslistan ska rekrytering avslås och den interna resursen får placering på den lediga tjänsten.

Vid behov av förändrad bemanning tillämpas som grundregel följande arbetsätt:

Observera att förflyttning av medarbetare är förhandlingsfråga enligt AB kap 3 §6.

1. *Verksamhetens behov och rätt kompetens*
För arbetsuppgifter på annan enhet är detta vägledande vid förflyttning.
2. *Erbjuda medarbetare flytt till annan enhet*
Förfrågan till samtliga medarbetare inom befattningen på enhet med för stor bemanning/avslut av projekt, om flera intresserade får den med längst anställningstid förflyttas
3. *Förflyttning av medarbetare till annan enhet*
Om ingen anmäler intresse förflyttas medarbetare med kortast anställningstid till enhet med behov av personal
4. *Erbjudande om omplacering till ledig tjänst*
Om ingen ledig tjänst finns inom den egna befattningen kan erbjudande om omplacering till annan befattning om det finns tillräckliga kvalifikationer för denna.

Om förvaltningen behöver gå in i omställningsåtgärder kan kompetensutvecklingsinsatser vara aktuella för att en matchning ska kunna ske. Kravet på kompetensutvecklingsinsatser är stora och en upplärningsperiod på 6-12 månader kan anses rimlig.

Det finns möjligheter för förvaltningen att ansöka om medel enligt TLO-KL som är en del av omställningsavtalet KOM-KL för att arbetsgivare ska kunna arbeta med att kompetensförsörjning för att undvika övertalighet.

Vid förvaltningsgruppens sammanträde, den 17 september 2020, har SACO-rådet vid arbetsmarknadsförvaltningen inom Stockholms stad, givit följande Särskilt Yttrande, rörande ärende 12, nämndens ärenden, inför arbetsmarknadsnämndens sammanträde tisdagen den 22 september, **Remissärenden 5**. Yttrande över remiss av ”Kommuner som utförare av tjänster åt Arbetsförmedlingen - en analys av de rättsliga förutsättningarna (SOU 2020:41)”.

SACO-rådets vill göra en komplettering till förvaltningens förslag till beslut, gällande förvaltningens yttrande till Stockholms stads kommunstyrelse, med dnr 2020/985. SACO-rådet stödjer förvaltningens välbalanserade förslag till beslut men vill komplettera förslaget, med följande särskilt yttrande. Anledningen till att vi lägger yttrandet finns i samverkansavtalet. I det står det att.

”Parternas inriktning i denna överenskommelse är att skapa goda förutsättningar för ökad och kontinuerlig dialog inom organisationen. Exempel på frågor som behandlas i samverkan: Budget/Verksamhetsplan, Lokalfrågor, Organisationsfrågor, Kompetensutveckling, Utvecklingsfrågor, Arbetsmiljöfrågor, Chefsrekryteringsprocess.

Förvaltningen kommer att påverkas av utredningens förslag och därför lägger vi som representant för arbetstagarna följande yttrande.

SACO-rådet vill lyfta följande delar från SOU 2020:41, utöver förvaltningens yttrande.

Vi vill lyfta fram det utredningen skriver om förhållandet mellan kommunen och arbetsförmedlingen.

”Det har t.ex. ifrågasatts om kommunerna med stöd av kommunallagen kan vara en matchningsaktör.⁵³”¹ ” Med stöd av socialtjänstlagen har kommunerna en skyldighet att främja enskildas rätt till arbete alldeles oavsett om de uppbär försörjningsstöd eller inte. Inom ramen för det ansvaret har kommunerna rätt att bistå den enskilde i kontakter med Arbetsförmedlingen och arbetsgivare. Enligt utredningens bedömning får det anses innebära att i det sammanhanget inte bara får utan ska kommunerna bistå enskilda med sådana tjänster som innefattar matchning, om än i begränsad och kompletterande utsträckning. Socialtjänstlagen ger därmed mer rättsligt stöd än kommunallagen kan ge för att hjälpa enskilda individer till arbete eller annan sysselsättning, särskilt för vissa grupper.”²

Utredningen skriver även ” Att rusta de arbetssökande med adekvat kompetens är därför centralt för en välfungerande arbetsmarknadspolitik.”³ Det backas upp av följande information: ” Vidare ska prioriteringsregeln inom Komvux ändras så att de med störst behov av utbildning prioriteras. Detta innebär att inte bara de med minst utbildning utan även bl.a. arbetslösa och vuxna i behov av yrkesväxling ska prioriteras vid urval till utbildningen.³⁹”⁴ Det gäller från den 1 juli 2021.⁵

Vid samarbeten är det dock viktigt att uppmärksamma behovet av att säkerställa att samarbetet uppfyller de rättsliga förutsättningarna för det. Det finns annars risk för att ett

¹ SOU 2020:41. Sid 153.

² Inid. Sid. 155.

³ Ibid. Sid 49.

⁴ Ibid. Sid 143.

⁵ https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/arende/betankande/komvux-for-starkt-kompetensforsorjning_H701UbU22

samarbete kommer att utsättas för långdragen rättslig prövning.⁴³ (Jfr kommissionens och Konkurrensverkets ifrågasättande i flera ärenden under flera års tid av samarbetet mellan några Skånekommuner om avfall i det gemensamma bolaget Sysav AB, se bl.a. RÅ 2008 ref. 26 och HFD 2018 ref. 71 samt EU-kommissionens formella underrättelse 2014/4183.) ... Det gäller särskilt om samarbeten mellan Arbetsförmedlingen och kommuner skulle ingås när det även finns privata leverantörer som kan träda in.

”Men sådana samarbeten ger ändå möjlighet att organisera och utforma utförandet av uppgifterna löpande inom samarbetet utan att ha krav på sig att vända sig till marknaden eller genom att samarbetet i sin tur vänder sig till marknaden för att anskaffa de tjänster som behövs, dvs. det ger en större frihet att anpassa verksamheten till behovet. Det förutsätter dock att samarbetsparterna håller sig inom ramen för samarbetet och att de under hela löptiden för samarbetet uppfyller förutsättningarna för det.

Förutsättningarna för sådant samarbete kan därför behöva säkerställas rättsligt, genom författningsstöd för tillämpningen eller genom avtal eller andra styrande dokument. Vid tillämpningen är det i första hand Arbetsförmedlingen som har ansvar för att säkerställa detta i de situationer som är aktuella för den här utredningen.

Detta eftersom det är Arbetsförmedlingen som kommer att vara den som i första hand kommer att stå för ersättningen. Samarbetet riskerar annars att bedömas som en otillåten direktupphandling med risk för att myndigheten behöver betala upphandlingsskadeavgift (se 21 kap. LOU)”⁶

”Utredningen föreslår därför att när kommuner är leverantörer åt Arbetsförmedlingen enligt LOU och LOV ska det ske inom deras befogenheter. De kan då lämna anbud eller delta i valfrihetssystem bland andra leverantörer. Kommunerna har visserligen redan dessa möjligheter men ett förtydligande av detta kan innebära att tjänster utförs som annars inte skulle utföras utan ersättning från Arbetsförmedlingen.”⁷

” I uppdraget till Arbetsförmedlingen att analysera förutsättningar inför reformeringen skriver regeringen att myndigheten fortsatt ska ha ansvar för följande uppgifter:99 Genomföra kartläggningar och arbetsmarknadspolitiska bedömningar av de arbetssökande.”⁸

Det betyder att om kommunen blir leverantör till arbetsförmedlingen så måste kommunen följa myndighetens regler först och stadens regler efter det. Det är en viktig aspekt för arbetstagarna att känna till om utredningens förslag, blir genomförda. Förslagen är tänkta att bli implementerad från januari 2022.

Carl Korch
Ordförande för SACO-rådet, Kista den 14 september 2020.

⁶ Ibid. 182

⁷ Ibid. Sid 196

⁸ Ibid, sid 67-68.

SACO-rådet vill lyfta följande tillägg som ett särskilt yttrande till förvaltningens förslag till yttrande över remiss av LSS-utredningen (SOU 2018:88. På sidan 7 i förslaget till remissvar, skriver förvaltningen:

” Socialstyrelsen beskriver också att forskning visat att metoden Supported Employment, där en person får hjälp av en särskild stödperson för att hitta och behålla ett arbete, är en bra metod för att nå anställning och social inkludering. Särskilt nämns även den utveckling som gjorts av metoden för gruppen med psykiska funktionsnedsättningar, Individual Placement and Support (IPS). Socialstyrelsen slår fast att det i den dagliga verksamheten finns deltagare som med rätt stöd skulle kunna gå vidare till lönearbete, men konstaterar att det är oklart hur många det gäller”

På sidan 10 står det ”Arbetsmarknadsförvaltningen vill även understryka att det krävs kompetensutveckling för handläggare och personal som arbetar direkt med målgruppen, för att säkerställa att målgruppens kompetens och förmågor identifieras och att fokus inte ligger på hinder.”

På sidan 13 står det ” Inom Stockholms stad skulle Jobbtorg Stockholm vara en lämplig aktör att ytterligare stötta vid övergången mellan gymnasiesärskola och arbetsliv för att minimera hemmasittande och för att minska antalet personer som direkt hänvisas till daglig verksamhet. Många av de personer inom daglig verksamhet som står nära arbetsmarknaden liknar den målgrupp som Jobbtorg Stockholm möter. Stödbehovet är liknande och Jobbtorg Stockholm arbetar med den för målgruppen beprövande metoden Supported Employment.”

SACO-rådet stödjer förvaltnings uppfattning att det ” krävs kompetensutveckling för handläggare och personal som arbetar direkt med målgruppen...”.

”Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan har på uppdrag av regeringen utvärderat hur arbetslivsinriktade rehabiliteringsinsatser av typen Supported Employment påverkar möjligheten till arbetsmarknadsanpassning för målgruppen unga med aktivitetsersättning på grund av nedsatt arbetsförmåga. ... Supported Employment-insatsen har utförts av Arbetsförmedlingens SIUS-konsulenter.”¹

” Då utvärderingen handlar om arbetslivsinriktad rehabilitering så var förutsättningen för att delta i projektet att individerna bedömdes kunna tillgodogöra sig arbetslivsinriktad rehabilitering. De skulle också ha uttryckt att de vill ha stöd med aktiviteter för att få arbete.

Individer som utifrån dessa kriterier bedömdes aktuella för att delta i effektutvärderingen kallades till gemensamt möte med handläggare från Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Detta är i linje med den ordinarie arbetsprocessen inom det förstärkta samarbetet. Personlig handläggare och arbetsförmedlare bedömde sedan gemensamt om personen skulle tillfrågas om att delta i utvärderingen. Effektutvärderingens studiepopulation är därmed inte hela gruppen unga med aktivitetsersättning utan de personer i denna grupp som bedömts ha förutsättningar och vilja för att starta arbetslivsinriktad rehabilitering inom ramen för effektutvärderingen”²

¹ Sid 15 av 154.

<https://arbetsformedlingen.se/download/18.4fb667a1169bfd2c0a696c0/1556026059716/effektutvardering-av-insatser-for-unga-med-aktivitetsersattning-wp.pdf>

² Ibid. Se sid 17 av 1543.

”För att bli SIUS-konsulent behöver man först bli anställd hos arbetsförmedlingen och sedan får man ansöka om att bli det. SIUS-konsulenter kan ha olika utbildningsbakgrunder, ofta någon form av eftergymnasial utbildning med beteendevetenskaplig inriktning.”³

” Tillgång till SIUS-konsulent ges efter en inledande utrednings- och förberedelsetid, samt om det bedöms finnas behov även konsultation av specialist.”⁴

Arbetsmarknadsförvaltnings definition av Supported Employment.

”Supported Employment som utvecklades i USA under 1970-talet och är idag globalt använd och vetenskapligt utvärderad. Metoden syftar till att personen ska erhålla ett personligt stöd och vägledning som leder till att det ska fungera på en arbetsplats.

Supported Employment är en metod för att ge ett personligt utformat stöd till personer med funktionsnedsättning eller andra missgynnade eller utsatta grupper som vill ha arbete. Tanken är att människor ska få det stöd och den vägledning de behöver för att hitta ett arbete som fungerar bra för dem och som är hållbart i längden.

Den som får stöd behöver inga särskilda förkunskaper, ingen arbetsträning och behöver inte ha arbetat i skyddade former innan. Metoden är även ett stöd till arbetsgivaren som ska ta emot personen.

... Att personer får ett första jobb, eller återinträde på öppna arbetsmarknaden, och att de når hållbara anställningar och självförsörjning över tid.”⁵

Stockholms stad använder metoden för alla inskrivna vid Jobbtorg Stockholm. Det är arbetsgivarens metod, som vi använder för att få de aspiranterna som behöver till arbete eller studier, om coachen själv bedömer att det behövs.

SACO-rådet vill lyfta att metoden används till olika målgrupper hos Arbetsförmedlingen och här vid Jobbtorg. Det är olika förutsättningar för att få ta del av samma metod. Det är av vikt att uppmärksamma förvaltningen på det här förhållandet om vi i framtiden, skulle bli leverantör till arbetsförmedlingen och ska följa deras regler.

De som kommer att få uppdraget att lotsa deltagare från daglig verksamhet ut till en arbetsplats kommer att behöva få kompletterande fortbildning, för att möta deltagarna och kunna ta del av underlagen och förstå dem. Det finns mycket information som arbetstagaren behöver känna till för att utföra ett professionellt uppdrag. Det är en sak att få en grundläggande utbildning i metoden och en annan att få en avancerad vidareutbildning av metoden.

”SOU 2018:88 Utgångspunkter och allmänna överväganden Nuvarande reglering

Det finns två bestämmelser i LSS som rör ”Verksamhetens mål och allmänna inriktning”. Den första anger att verksamhet enligt lagen ska främja likhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhällslivet för de personer som omfattas av lagens personkrets och målet ska vara att den enskilde får möjlighet att leva som andra.

³ <https://www.framtid.se/yrke/sius-konsulent>

⁴⁴ Ibid. Se sid av 154.

⁵ Sid 21 av 71. <https://insynsverige.se/documentHandler.ashx?did=1869800>

Enligt förarbetena redogör denna bestämmelse för den allmänna inriktning som verksamheten enligt lagen ska ha, men innehåller också en allmän regel om att det ska finnas personal av viss omfattning och med viss kompetens.⁶”
”

14.1 Förslaget till lag om stöd och service till vissa funktionshindrade

Andra stycket innehåller en allmän regel om skyldighet att ha den personal som behövs för att meddela god omsorg. Detta innebär att personalen skall ha den utbildning och erfarenhet som kan krävas för varje specifik uppgift. Bestämmelsen avser inte endast personal som utför arbetsuppgifter som direkt gäller insatser enligt 9 § – t.ex. personal vid gruppboheter, sjukgymnaster, kuratorer, specialpedagoger och dagcenterpersonal – utan all personal som behövs för att bedriva en rationell och ändamålsenlig verksamhet. Något krav på att anställa personal av det ena eller andra slaget ställs dock inte upp. Det får ankomma på huvudmännen själva att organisera verksamheten på ett ändamålsenligt sätt. Bestämmelsen har sin motsvarighet i den nuvarande omsorgslagen.

”⁷

”Under rubriken ”Rätten till insatser” finns bestämmelsen om att den enskilde genom insatserna ska tillförsäkras goda levnadsvillkor. Insatserna ska vara varaktiga och samordnade. De ska anpassas till mottagarnas individuella behov samt utformas så att de är lättillgängliga för de personer som behöver dem och stärker deras förmåga att leva ett självständigt liv.”⁸

SACO-rådet vid arbetsmarknadsförvaltningen, Kista den 14 september 2020.

⁶ SOU 2018: 88 sid. 179.

⁷ <https://data.riksdagen.se/fil/1B206C4B-E466-473B-AD84-0E1D9C87B719> Sid 171-172.

⁸ SOU 2018: 88 sid. 179.