

Protokoll från möte med FVG den 3 december 2020

Tidpunkt

Torsdag den 3 december 2020, kl. 09:00 – 11:30

Plats

Skype

Närvarande

För arbetsgivaren

Jónína Gísladóttir, HR-chef, ordförande (Skype)

Amanda Broman, administrativ chef (Skype)

Ulrika Klemets, ekonomichef (Skype) - närvarande från § 7

Anna Saldeen Jonsson, avdelningschef Vuxenutbildning Stockholm (Skype)

Kicki Wattjersson, avdelningschef Jobbtorg Stockholm (Skype)

För arbetstagarna

Carl Korch, SACO-rådet (Skype)

Niklas Bremler, huvudskyddsombud, Lärarnas Riksförbund (Skype)

Anna Gräslund, Lärarnas Riksförbund (Skype) - närvarande till § 7

John Envall, Sveriges skolläraryrkesförbund (Skype) – närvarande från § 4

Rafael Szoppe, Vision (Skype)

Malin Appelqvist, Kommunal (Skype)

Karin Wrannvik, huvudskyddsombud, Ledarna (Skype)

Janeth Olotu, SSR (Skype)

Jösta Claeson, huvudskyddsombud, Vision (Skype)

Dafina Sahiti, Vision (Skype)

Fredrik Morin, Lärarförbundet (Skype)

Anmält förhinder/frånvarande

Karina Uddén, förvaltningschef, ordförande

Arja Lindholm, kommunikationschef

Karin Eriksson-Bech, utvecklingschef

Erik Jung, Lärarförbundet

Omar Danakill, Lärarförbundet

Helen Saeidpour, huvudskyddsombud, SSR

Justerat den 4 december 2020

§ 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 4 december 2020.

§ 4. Föregående protokoll

Fråga från Lärarnas Riksförbund gällande hur länge information ligger kvar i KOLL

Förvaltningen svarade att enligt hanteringsanvisningar för arbetsmarknadsförvaltningens handlingar gäller att handlingen ska gallras när den inte längre är aktuell. I praktiken har förvaltningens tolkning varit att underlag ligger kvar mer än ett år, då det kan finnas skäl att stämna av föregående års material. Förvaltningen ser behov av att se över regelverket och tillämpning och återkommer till förvaltningsgruppen i frågan.

Lärarnas Riksförbund påpekade att det även handlar om hanteringen i KOLL; att det ska göras tillsammans med chef och medarbetare och att man uttrycker sig försiktigt i KOLL.

Förvaltningen svarade att det finns med i instruktionerna till KOLL. Det har genomförts utbildningstillfällen för chefer i systemet, och HR-staben har även besökt ledningsgrupper på VO-nivå för att informera om hur man arbetar i KOLL.

Enheten för inköp

Lärarnas Riksförbund påpekade att det inte varit tydligt att det handlat om en direktinplacering av chef och att det är viktigt att sådant blir tydligt i framtida processer.

Förvaltningen svarade att synpunkten tas med, förvaltningen strävar efter tydlighet.

§ 5. Godkännande av dagordning

Dagordningen godkändes.

§ 6. Närvarande personalföreträdare vid nämndens sammanträde

Malin Appelqvist, Kommunal, Carl Korch, SACO-rådet, Janeth Olotu, SSR, och Rafael Szoppe, Vision, deltar vid arbetsmarknadsnämndens sammanträde den 8 december 2020.

Information

§7. Information om verksamheten i förvaltningen

Jobbtorg Stockholm

Avdelningschef för Jobbtorg Stockholm informerade förvaltningsgruppen om att slutrapporten gällande Jobbtorg Stockholms implementering av metoden Supported employment nu finns publicerad. Det är en följeforskare som följt avdelningens implementering under två år som gjort studien. Slutrapporten visar på de utmaningar som funnits under implementeringen, men slår fast att det är en god metod att använda för Jobbtorg Stockholms målgrupper. Förvaltningen behöver fortsätta sprida kunskapen om metoden till stadsdelsförvaltningar och visa upp goda exempel.

SACO-rådet lyfte att det i slutrapporten nämns antalet ärenden en handläggare ska ha enligt metoden och att förvaltningen inte kan efterleva det. Vidare påpekade SACO-rådet att det är en stor uppgift att implementera metoden i Jobbtorg Stockholms kontext, då den inte är anpassad till strukturen.

Förvaltningen svarade att det mycket riktigt finns vissa delar i Supported Employment som behöver anpassas efter den verklighet vi arbetar i. Jobbtorg kan aldrig neka en aspirant p.g.a. hur många som redan är inskrivna. Vi tar alltid emot aspiranter till Jobbtorg som tillhör målgruppen.

Avdelningschefen för Jobbtorg Stockholm informerade vidare att befattningsbenämningar nu är beslutade, detta innebär att arbetskonsulenter och matchare nu kommer att gå över till befattningen jobbcoach istället. Vid nya vakanser innebär det att förvaltningen kommer att anställa jobbcoacher istället i framtiden, och de befintliga matchare och arbetskonsulenter som finns kommer att erbjudas nya anställningsavtal som jobbcoacher.

Vuxenutbildning Stockholm

Avdelningschef för Vuxenutbildning Stockholm informerade om att en tillförordnad biträdande avdelningschef tillsatts för perioden 1 december 2020 till 31 augusti 2021. Anledningen till tillförordnad chef är att det under våren ska genomföras en översyn av organisationen och det därför är bättre att avvakta med nyrekrytering.

Avdelningschef för Vuxenutbildning Stockholm informerade vidare om Vuxenutbildning Stockholms arbete med uppföljning av avtal.

Avdelningen har arbetat fram en ny modell för uppföljning utifrån det budgetuppdrag som förvaltningen haft under 2020 och avtalen i den nya upphandlingen. Arbetat för att kunna skärpa sanktionsmöjligheter för leverantörer som inte lever upp till avtalen, strävat efter en bättre regelefterlevnad utifrån de nationella styrdokumenterna och uppnå en god utbildningskvalitet. En pilot av modellen genomförs nu på de nya leverantörerna från sommaren och ska vara utvärderad till januari så att modellen kan användas för samtliga leverantörer och egen regi från januari 2021. Granskningar kommer att genomföras primärt genom anmälda besök för att säkerställa att relevant personal är på plats och att leverantörerna kan förbereda de underlag som behövs under granskningen. Men oanmälda besök finns som möjlighet om förvaltningen får indikationer på att något inte står rätt till.

Lärarnas Riksförbund påpekade vikten av att genomföra även oanmälda besök, då det tidigare förekommit att man kunnat rigga inför föranmälda beslut.

Staber

Administrativ chef informerade om arbetet med att ta fram ett lokalprogram för förvaltningens huvudkontor. De workshops som ska genomföras med medarbetare som en behovskartläggning, kommer att genomföras i början av året och det som framkommer i dessa workshops kommer att tas med i arbetet med lokalprogrammet. Inför arbetet med behovskartläggningen har förvaltningschefen beslutat om en vision för huvudkontoret, och visionen kommer att utgöra grunden för lokalprogrammet och även för de workshops som genomförs. Administrativ chef redogjorde för visionen och presentationen biläggs protokollet, *se bilaga 1*.

SACO-rådet påpekade vikten av att ta med ventilation och belysning i arbetet.

Förvaltningen svarade att det kommer finnas med i processen längre fram när man börjar se till mer specifika lokaler.

Lärarnas Riksförbund lyfte vikten av att ta med gruppen med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning när man tänker på tillgänglighetsanpassning, så att man inte endast ser till den fysiska tillgängligheten.

Förvaltningen svarade att det är en mycket viktig aspekt som kommer att tas i beaktande när förvaltningen kommit längre i arbetet.

Vision tipsade om Södermalms stadsdelsförvaltnings arbete med nya lokaler, där finns mycket goda exempel att hämta.

Uppdatering av policy och rutin; Kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

HR-chef höll en kort genomgång av det bifogade dokumentet. En omarbetning är i syftet att skapa ett tydligare dokument kring definitioner, förebyggande arbete och rutiner för anmälan. Vid framtagning av dokumentet har chef/medarbetare och skyddsombud ombetts att läsa och kommentera. Samarbete kring dokumentet har också skett med andra förvaltningar. Ett par synpunkter framfördes på underlaget som arbetsgivaren tar med sig.

Budget 2021

Ekonomichef informerade förvaltningsgruppen gällande budget 2021, presentationen biläggs protokollet, *se bilaga 2*.

SACO-rådet lyfte att arbetet med ”international house” låter mycket spännande, men förvaltningen bör räkna med att det kommer bli helt ny arbetsuppgifter.

Förvaltningen svarade att Stockholm Business Region har huvudansvaret för införandet, men förvaltningen kommer säkerligen vara en samarbetspart utifrån efterfrågade kompetenser. När samarbetet startar kan man bättre se vad som kommer krävas från förvaltningens sida.

SACO-rådet påpekade gällande det nya uppdraget för Komvux där man ska bredda sökbasen och arbeta med en prioriteringsregel där de med störst behov av utbildning ska gå först, bl.a. då arbetslösa; då är det viktigt att föra en dialog med stadsdelsförvaltningar gällande t.ex. personer i hotellboende, då det är svårt att kombinera den boendeformen med utbildning. Prioriteringsregeln gäller från 1 juli 2021.

Förvaltningen svarade att det finns många nya uppdrag och samverkanspartners, förvaltningen kommer att samverka med både stadsdelsförvaltningar och SHIS.

SACO-rådet påpekade vikten att Jobbtorg Stockholm tar med i sina beräkningar att utöver de 16,5 mkr som tas bort från budget 2022 tillkommer även de generella effektiviseringskraven, så det är av vikt att man tar god höjd i detta inför budgetarbetet för 2022.

Information om löneöversyn 2020

HR-chef informerade att de nya kollektivavtalen nu är klara för de avtalsområden som i år skulle omförhandlas (nämligen Kommunal

och AKV, som innefattar SSR, Vision och Ledarna). För medarbetare som är organiserade inom Vision, SSR och Ledarna inklusive medarbetare som inte är organiserade men arbetar inom dessa avtalsområden gäller ny lön från och med 1 april 2020, med retroaktiv utbetalning 26 januari 2021. Lönesättande samtal med chef kommer att genomföras innan jul.

För Kommunals medlemmar och medarbetare som har en anställning inom kommunals avtalsområde gäller ny lön från och med 1 november 2020, men utöver det kommer ett engångsbelopp att utbetalas. Tidplan för löneöversyn för kommunals medlemmar är ännu inte fastställd.

Information om medarbetarenkät 2021

HR-chef informerade förvaltningsgruppen att årets enkät skickas ut från och med den 2 februari till medarbetares e-postadress och fylls i digitalt. Svarstiden är tre veckor, sista svarsdag är onsdag 24 februari. I slutet av mars kommer rapporterna på avdelnings- och enhetsnivå. Enkäten är en del av stadens verksamhetsutveckling och ska ge chefer och medarbetare verktyg att arbeta gemensamt mot målen för att ge bästa möjliga service till stockholmarna.

Nya avtal inom arbetsmiljöområdet med företagshälsovård

HR-chef informerade att från och med 1 januari kommer förvaltningen att ha nya avtal gällande företagshälsovård och stöd i form av outplacement och karriärstöd. Förvaltningsgruppen kommer att få mer information om nya avtal i början av 2021.

Rekrytering ekonomichef

HR-chef informerade förvaltningsgruppen om att annonsering av tjänsten genomfördes under perioden 26/10 till och med 9/11. Vi har fått ett trettiotal sökande. Fem kandidater har kallats till första intervju, nu pågår testning och referenstagning av slutkandidat. Preliminärt finns bokad tid för facklig intervju den 11 december och förhandling den 15 december.

§8. Information från de fackliga organisationerna

Nya medlemmar i förvaltningsgruppen från Lärarförbundet, SSR och Vision presenterades.

Ärendehantering

§9. Nämndärenden

Yttrande över remiss av "Stockholms stads EU-policyarbete inom området digitalisering"

AMN 2020-0742-1.6

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Yttrande över remiss av "Stockholms stads program mot våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck, människohandel för sexuella tjänster, samt sexuellt våld oberoende relationer"

AMN 2020-0768-1.6

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Yttrande över remiss av "Motion om återbruksgallerior"

AMN 2020-0773-1.6

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Yttrande över remiss av "Hållbar socialtjänst - en ny socialtjänstlag (SOU 2020:47)"

AMN 2020-0925-1.6

SACO-rådet lyfte att i förvaltningens yttrande har man lyft avsaknaden i utredningen om kommunernas samverkan med Arbetsförmedlingen. I utredningen är det dock tydligt skrivet: "Det ingår inte att se över eller utvidga socialtjänstens uppdrag eller kommunens ansvar i relation till de delar av arbetsmarknadspolitiken som staten ansvarar för"

Förvaltningen svarade att detta har en stor påverkan för förvaltningen och att det är viktigt att frågan lyfts, även om utredningen inte haft det i sina direktiv.

SACO-rådet menade att det skulle kunna förtydligas att det saknas i direktiven istället för i utredning för att det ska vara tydligare kring vad kritiken handlar om.

Yttrande över remiss av "Införandet av en familjevecka påbörjas (Ds 2020:24)"

AMN 2020-1107-1.6

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Svar på skrivelse gällande att ta vara på Stockholmarnas vilja att bidra till äldreomsorgen

AMN 2020-0857-1.6

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Feriejobbsrapport 2020

AMN 2020-1036-3.2.6

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Arbetsmarknadsnämndens sammanträdestider 2021

AMN 2020-1060-1.1.1

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Anmälan enligt Lex Sarah i egen regi inom Jobbtorg Stockholm

AMN 2020-0856-2.7

AMN 2020-0922-2.7

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Månadsrapport för oktober 2020

AMN 2019-0395-1.2.1

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Månadsrapport för november 2020

AMN 2019-0395-1.2.1

Ärendet utsändes senare och förvaltningsgruppen har inte haft möjlighet att ta del av ärendet inför mötet.

§10. Ärenden inför beslut

Förändring i organisation, ekonomistaben

Ekonomichef gick kort igenom förslaget till förändring, det handlar om att inte tillsätta en tjänst där personen går i pension. Underlaget var utskickat inför mötet.

Ingen oenighet anmäldes i ärendet.

Ansökan till resursteam Sunt Arbetsliv, friskfaktorer

HR-chef informerade; förvaltningsgruppen har fortlöpande fått information och haft dialog under hösten kring ansökan om stöd från Sunt arbetslivs resursteam, som led i fortsatt arbete med arbetsmiljöfrågor och verksamhetsutveckling. Den 19 november inbjöds facklig part till genomgång och dialog kring ansökningsunderlaget och ombads inkomma med eventuella ytterligare synpunkter och frågor till den 25 november.

Förvaltningsgruppens parter är eniga om underlaget i ansökan och ansökan kommer därför omgående att skickas in efter mötets avslutande.

§11. Skyddskommittéärenden

Covid-19

HR-chef informerade att sen de skärpta rekommendationerna från folkhälsomyndigheten har förvaltningen arbetat för att säkra upp vår verksamhet och inte ha onödiga fysiska möten. De skrivelser som gått ut till medarbetarna har facken också fått.

Behov av uppdateringar gällande anmälda skyddsombud

HR-chef beskrev problematiken att i sammanställningen över skyddsombud saknas det underlag. Det är bland annat mandatperioder som har gått ut. Förvaltningen vädjade att de fackliga går igenom listan på samarbetsytan och uppdaterar vid behov. Förvaltningen skulle vidare gärna se att de fackliga

organisationerna arbetade för att få fram ett skyddsombud till Livdjursgatan 4.

Vision påtalade att det är en brist att det inte finns något skyddsombud för Livdjursgatan. Vision hade planerat att gå ut och informera, men på grund av pandemin har det arbetet inte kommit igång. Förvaltningen får gärna informera personalen om att det vid intresse finns möjlighet att ta kontakt med fackliga för att få mer information kring uppdraget.

Förvaltningsgruppen förde en diskussion gällande anmälandet av skyddsombud, det går bra att i de fall det inte ska ske någon förändring att per e-post till hr.amf@stockholm.se inkomma med de namn som ska förlängas och tidsperiod. Det är dock viktigt att det är ett fackligt ombud med mandat som avsänder informationen. Vid nya ombud är det viktigt att blanketten används så att förvaltningen har alla uppgifter som behövs.

§12. Nästa möte

Mötestider för förvaltningsgruppen 2021

Förvaltningsgruppen fastslog mötestiderna för år 2021.

Torsdag 4 februari	VP 2021 och Verksamhetsberättelse 2020
Torsdag 18 mars	
Torsdag 15 april	Underlag för budget 2022 med inriktning 2023 och 2024
Onsdag 12 maj	Tertialrapport 1
Torsdag 10 juni	
Torsdag 19 augusti	
Torsdag 16 september	Tertialrapport 2
Torsdag 14 oktober	
Torsdag 18 november	
Torsdag 9 december	Verksamhetsplan med budget 2021
Informationsmöten:	
Måndag 11 januari	Facklig information VP 2021
Tisdag 26 januari	Facklig information VB 2020

Onsdag 24 mars	Facklig information om underlag till budget 2022, med inriktning 2023 och 2024
Onsdag 5 maj	Facklig information Tertialrapport 1
Onsdag 8 september	Facklig information Tertialrapport 2
Onsdag 1 december	Facklig information om VP och budget 2022

Nästa möte med förvaltningsgruppen äger rum den 4 februari 2021, kl. 09:00 i lokal Maracanã.

§13. Mötet avslutades

Ordförande tackade för deltagandet och riktade ett särskilt tack till Jösta Claeson som deltog på sitt sista förvaltningsgruppsmöte.

Ordförande önskade avslutningsvis samtliga en god jul och ett gott nytt år.

Vision för arbetsmarknadsförvaltningens förvaltningskontor



Varför en vision?

- Skapa en gemensam bild av vad vi vill med det framtida kontoret
- Visa på riktningen för utvecklingsarbetet
- Ha en målbild att sträva mot och arbeta för
- Gemensam syn ger ett stöd i framtida samtal och diskussioner

Övergripande vision och budskap

Huvudkontoret ska uppmuntra till möten, dialog, samverkan, innovation, nytänkande och god arbetsmiljö, som ger medarbetarna möjlighet att utveckla verksamheten och bidra till att Stockholms stads Vision 2040 ska uppnås.

Hur framtidens kontor kommer att se ut vet ingen. Det vi vet är att vi behöver skapa förutsättningar så att det är möjligt att möta framtidens behov och möjligheter vad gäller en bra arbetsplats med god arbetsmiljö. Det kräver visioner, mod, delaktighet och dialog.

En arbetsmiljö som skapar möjligheter

Medarbetarna är förvaltningens viktigaste tillgång



Huvudkontoret ska:

- bidra till engagemang
- möjliggöra inflytande i det dagliga arbetet
- inspirera till utveckling av nya arbetssätt och förbättring av verksamheten

En arbetsmiljö som skapar möjligheter

Modern och inspirerande arbetsmiljö

Huvudkontoret ska:

- uppfattas som en modern arbetsplats
- vara anpassad för att möta de behov som framtidens samhälle har
- präglas av en innovativ och positiv anda
- bidra till att medarbetarna trivs och mår bra, vill utvecklas inom verksamheten och stannar kvar inom förvaltningen
- präglas av nytänkande, flexibilitet och utveckling
- vara kostnadseffektivt och ändamålsenligt

En arbetsmiljö som skapar möjligheter

Positiv och välkomnande arbetsmiljö

Huvudkontoret ska:

- ha en arbetskultur som bygger på förtroende, tillit, jämlikhet och frihet från diskriminering
- säkerställa att alla kollegor och stockholmare bemöts med respekt
- vara öppet och välkomnande
- skapa möjligheter för varierande behov av arbetsplats för de uppgifter som ska utföras
- skapa möjligheter för varierande behov utifrån den utveckling som sker inom verksamheten

Ta tillvara på digitaliseringens möjligheter

Huvudkontoret ska:

- vara en ledande del av den digitala utvecklingen i förvaltningen
- ha digitala lösningar och ökad flexibilitet
- bidra till en arbetsmiljö med fler möjligheter
- bidra till minskad sårbarhet för verksamheten
- ha utrustning och digitala funktioner för att möjliggöra ett digitalt arbetssätt på plats eller på distans

Goda möjligheter för samarbete och samverkan

Huvudkontoret ska:

- vara ett nav och mötesplats för förvaltningens verksamheter
- göra det enkelt att samarbeta med andra
- göra det enkelt att välja kollektivtrafik, promenad eller cykel för att förflytta sig
- präglas av öppenhet och delaktighet
- vara tillgängligt och välkomnande för alla på lika villkor
- vara fritt från sådant som kan vara hinder för personer med funktionsnedsättning eller på andra sätt är diskriminerande

Möjlighet att bidra till ett hållbart samhälle

Huvudkontoret ska:

- bidra till minskad energiförbrukning
- bidra till minskad mängd avfall
- möjliggöra klimatsmarta arbetsätt
- göra det enkelt att leva miljövänligt på arbetsplatsen

Förvaltningsgrupp 3 december

Inledning

Karina Uddén

Förvaltningsdirektör



Majoritetens förslag till budget 2021

- En budget som överträffar (lågt) ställda förväntningar
- Utrymme för satsningar och förväntan på resultat
- Proaktivt arbete kan spåras
- Särskilda satsningar för 2021
- Ett helt nytt uppdrag (förvaltarenhet, upphandling företräderskap)
- Tänk redan nu på 2022...!



Återstart och anpassning 2021

- Stockholm ska vara en självklar hubb för tillväxt.
- Intensifiera arbetet med näringslivspolicyn för att säkerställa näringslivets återhämtning för fortsatt företagsamhet, tillväxt och välfärd.
- Mobilisera insatser med utgångspunkt att fler arbetslösa söker jobb.
- Fortsätta att stärka kvalitén inom stadens omsorg och hälso- och sjukvårdsinsatser genom samverkan samt fokus på kompetensförsörjning inom äldreomsorgen.
- Kvalitetsfokus inom pedagogiska verksamheter samt tydliga satsningar på sociala skyddsnätet.
- Stockholm fortsätter att flytta fram positioner gällande klimat och miljö.



**Samverkan, samverkan, samverkan
och ett koncernperspektiv i allt...**



Tyngdpunkter

- Näringsliv och tillväxt
- Egen försörjning
- Trygghet
- Klimat och miljö
- Ansvarstagande och effektivitet



Egen försörjning

- Alla behöver bidra till att korta vägen till arbete. Detta kan även ske i samarbete med näringslivet och andra aktörer
 - Ferie- och stockholmsjobb
 - Förstärkning av jobbtorg
 - Lokal närvaro i ytterstaden
 - Uppsökande insatser
 - Etableringscentrum
 - Integrationspakten – förstärkt arbete med fokus på unga



...uppdrag till samtliga nämnder och bolag



- Samverkan – inom staden
SDN, UtN, SoN, SBR, ÄF, Miljö, Idrott, SLK
- Kvalitet, innovation och digitalisering
 - Upphandling/anskaffning
 - Tjänsteinnovation
 - Digitalisering
- Näringslivspolicy
- Vision 2040
- Agenda 2030

Några uppdrag där samverkan är viktig

- Ökad närvaro i ytterstaden (bukett av uppdrag med SDF)
- Kompetensförsörjning – intern och extern (bukett av uppdrag)
- Arbetsförmedlingen (beredskap för 2022)
- Förvaltarenhet och upphandling företräderskap (nytt område)
- Etableringscenter



Uppdrag i budget 2021

Arbetsmarknadsnämnden

Karin Eriksson Bech

Utvecklingschef

Generellt

”Fler till arbete och studier” – högt på agendan för staden.

Särskilt fokus på:

- Ökat stöd till unga
- Nyanlända – Etablering
- Kompetensförsörjning/Näringslivspolicyn
- Samverkan arbetsgivare och näringsliv + Ideella aktörer
- Yrkesutbildningar/Kombinationsutbildningar/Sfi
- Vägledning
- Ytterstaden
- Uppsökande insatser

Kraftsamling unga

- Särskilt prioritera insatser, anställningar, praktik för unga
- Prioritera unga i utvecklingen av insatser och arbetssätt
- Förstärkt uppsökande arbete - både KAA och 20-29
- Lokal närvaro i ytterstaden
- Feriejobb: Diversifiering och stöd
- **Samverka med privata och ideella aktörer – lokalt och genom integrationspakten**

- Alla arbetslösa unga och
- Stödinsatser/vägledning till ensamkommande unga inför och under jobb, studier - övergångar
- Unga i riskzon – unga i kriminalitet - sociala insatsgrupper – samverkan fältassistenter m fl SDN
- Unga i utbildning: Övergångar skola – skola och skola-jobb. Stöd under studier och stanna i studier. Samverkan UtbN.

Nyanlända och Etablering

Personer med liknande behov

- Prioritera insatser som skapar förutsättningar för nyanlända att etablera sig – arbete/samhälle.
- Etableringscentrum – en väg in. Samverkan: Myndigheter och International House
- Integrationspakten
- Övergång till jobb/studier för nyanlända på stadens boenden. Samverkan SHIS
- Samverkan AF - handlingsplaner

- Vuxenutbildning – anpassad utbildning/stöd för elever kort utbildningsbakgrund/nyanlända.
- Stärka validering
- Utveckla, komplettera och få fler till samhällsorientering - mänskliga rättigheter, rättigheter och skyldigheter. Samverkan.
- Stärka samhällsvägledningen
- Stadsdelsmammor och uppsök
- Feriejobb för nyanlända

Arbetsmarknad/Jobbtorg

- Anpassning/Samverkan med Arbetsförmedlingen
- Insatser utifrån behov: Covid, SDF:s behov, Arbetsmarknaden
- Ökad samverkan fristående aktörer – privata och ideella
- Handlingsplan inom 5 dagar
- Utveckling Stockholmsjobben
- Bättre förutsättning för rehab – samverkan FINSAM och SDF

- Driva på för att personer med funktionsnedsättningar anställs i stadens verksamheter
- Samverka med KS för ökad arbetsdifferentiering
- Fler feriejobb, praktikplatser och jobb för personer med funktionsnedsättning

Utbildning

- Utbildningar med hög relevans för arbetsmarknadens behov
- Utveckla SFI med tydlig koppling till arbetsmarknadens behov
- Koppla SFI - praktik – Matchning
- Utveckla SFI för föräldralediga
- Fler kombinationsutbildningar
- Möta behoven hos personer med kort utbildningsbakgrund eller andra särskilda behov

- Utveckla/stärka vägledningen utifrån målgruppernas behov
- Förstärkt uppsökande vägledning – Samverka med AF
- Utveckla vuxenutbildningen som strategisk aktör inom stadens egen kompetensförsörjning,

Kompetensförsörjning

- Bistå i arbetet med kompetensförsörjning för stadens och näringslivets behov
- Med SBR och KS ta fram tillväxt- och arbetsmarknadsanalyser - kompetensförsörjningsbehov
- Öka samverkan med utbildningsnämnden och näringslivet för utbildningar och insatser som tillgodoser näringslivets behov av kompetens.
- Utveckla befintliga forum mellan staden och näringslivet, som integrationspakten, för att tillgodose näringslivets behov av kompetens.

- Medverka i strategiskt utvecklingsarbete kring personal-/kompetensförsörjning inom äldreomsorgen
- Genom vuxenutbildningen erbjuda möjligheter för stadens medarbetare att bli behöriga inom sina yrken
- Tillsammans med ÄN och SdN säkerställa att fler anställda får kompetensutveckling inom svenska språket eller sitt yrke på gym. nivå.

Samverkan företagare och näringsliv för ökad tillväxt

- Fördjupad samverkan med arbetsgivare – genom pakten, jobbtorg och vuxenutbildning
- Med SBR och SDN arbeta för hållbar tillväxt och företagande inom stadsdelsområdet
- Stöd till nämndens målgrupper för att starta företag
- Samverkan Arbetsintegrerande sociala företag

- Mötesplatser mellan ytterstad och innerstad för fler jobb – samverkan med privata och ideella aktörer
- Bidra i stadens arbete för att staden inte ska ha några särskilt utsatta områden
- Stärka näringslivets medverkan i skolan (Samverkan UtbN)

Agenda 2030

Arbetsmarknadsnämnden ska vara drivande i stadens arbete med Agenda 2030:s mål:

1 Avskaffa fattigdom

4 God utbildning för alla

8 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

Budget 2021

Ulrika Klemets

Ekonomichef



Budget 2021
Debatt i kommunfullmäktige 14-15 december

Ökad finansiering 2021

Förändringar i finansieringen jämfört med budget 2020 (mnkr)

Ökad finansiering (mnkr)	1 737
Varav:	
Skatteintäkter inkl. begravningsavgift	564
Finansiellt resultat, utdelning från bolag	-393
Utjämning och ordinarie statsbidrag	-184
Extra statsbidrag p.g.a. pandemin	1 750

Stadens finansiering kommer i ökad utsträckning från extra statsbidrag som beslutats på grund av pandemin.

Bolagens intäkter har, liksom näringslivet i stort, påverkats negativt.

Arbetsmarknadsnämndens budget 2021

(mnkr)	2020	2021	Förändring	%
Kostnader	1 052,4	1 082,1	29,7	2,8%
Intäkter	-247,2	-193,6	53,6	21,7%
Netto	805,2	888,5	83,3	10,3%
Investeringar	4,0	4,0	0,0	0,0%

Arbetsmarknadsnämndens budget 2021

Minskade kostnader

- Volymminskning sfi -28,9 mnkr
- Generell effektivisering -10,5 mnkr
- Utveckling av insatser för kvinnor långt ifrån arbetsmarknaden -1,0 mnkr

Minskade intäkter

- Minskat intäktskrav för statsbidrag 53,6 mnkr



Arbetsmarknadsnämndens budget 2021



Ökade budget för:

- Överföring av Stockholmsvärdar från Trafiknämnden totalt 14,8 mnkr
- Förstärkning Jobbtorg 15,0 mnkr.
- Etableringscentrum 6,3 mnkr.
- Uppsök unga vuxna och KAA 2,0 mnkr.
- Omställning samt digitalt lyft Jobbtorg och studie- och yrkesvägledning 2,5 mnkr.
- Integrationspakten förstärkning fokus unga 2,0 mnkr.
- Stadsdelsmammor 1,0 mnkr.

Röd text=budget som tas bort 2022

Arbetsmarknadsnämndens budget 2021

Ökade budget för:

- Kort utbildningar gröna investeringar 10,0 mnkr.
- Kartläggning av utbildningsbehov kopplade till stadens klimatmål 1,0 mnkr
- Utveckling modell för kompetensutveckling och jobbrotaion (Spången) 2,0 mnkr
- Lokal närvaro ytterstaden och extern regi 10,0
- Utvecklade samhällsorientering 0,5 mnkr
- Feriejobb i näringslivet 3,0 mnkr

Röd text=budget som tas bort 2022



Arbetsmarknadsnämndens budget 2021

Inför 2022

- 16,5 mnkr bort från budgeten
- Ytterligare finansiering för Etableringscentrum och Samordningsförbundet



Tidplan Verksamhetsplan 2021 och Verksamhetsberättelse 2020

När	Vad
04-dec	Deadline för enheternas VB, verksamhet och måluppfyllelse
08-dec	Anvisningar för VP och Internkontrollplan till enheterna
18-dec	Enheterna kan börja arbeta i ILS-webben. Mål (nämndmål + enhetsmål), aktiviteter och indikatorer klara och nedstyrda till enheter.
12-jan	Nämndens VP till SLK
15-jan	Planeringsdag/workshop VP alla enheter
27-jan	Nämndens VB till SLK
05-feb	Deadline för enheternas VP
Februari	Budgetdialoger enheternas VP

