

Protokoll för förvaltningsgruppen 2021-04-15, nr 3

Tidpunkt

09:00-11:05

Plats

Skype

Kallade

För arbetsgivaren

Karina Uddén, förvaltningschef, ordförande

Arja Lindholm, kommunikationschef

Fredrik Bister, ekonomichef

Anna Saldeen Jonsson, avdelningschef, Vuxenutbildning Stockholm

Kicki Wattjersson, avdelningschef, Jobbtorg Stockholm

Karin Eriksson-Bech, utvecklingschef

Anni Lindberg, HR-konsult

För arbetstagarna

Anna Gräslund, Lärarnas Riksförbund, fackligt ombud, närvarade § 1-8

Niklas Bremler, Lärarnas Riksförbund, huvudskyddsombud

Carl Korch, SACO-rådet, fackligt ombud

Sirpa Wahlberg, Sveriges skollärdarförbund, fackligt ombud

Malin Appelqvist, Kommunal, huvudskyddsombud, närvarade § 1-8

Fredrik Morin, Lärarförbundet, huvudskyddsombud

Robert Dragan, Vision, fackligt ombud

Anmäلت förhinder

Amanda Broman, administrativ chef, tf HR-chef

Omar Danakill, Lärarförbundet, fackligt ombud

Madeleine Wennersten, Lärarförbundet, fackligt ombud

Rafael Szoppe, Vision, huvudskyddsombud

Dafina Sahiti, Vision, fackligt ombud

Helen Saeidpour, SSR, huvudskyddsombud

Janeth Olotu, SSR, fackligt ombud

John Envall, Sveriges skollärdarförbund, fackligt ombud

Karin Wrannvik, Ledarna, huvudskyddsombud

Sekreterare

Lykke Ask, administrativa staben

Justerat den 2021-04-16

Karina Uddén, ordförande

Carl Korch, justerare

Lykke Ask, sekreterare

Dagordning

1. Godkännande av dagordning:
Ordförande Karina Uddén, förvaltningschef, förklarade mötet för öppnat.
2. Val av justerare och datum för justering:
Carl Korch, SACO-rådet, valdes till justerare. Justeringsdag för protokollet är den 16 april 2021.
3. Föregående protokoll:
Föregående protokoll lades till handlingarna.
4. Närvarande fackliga företrädare vid nämndens sammanträde
Malin Appelqvist, Kommunal, Carl Korch, SACO-rådet deltar vid arbetsmarknadsnämndens sammanträde den 20 april 2021.

Information

5. Information om dagsläget gällande samverkansområdet (verksamhet, ekonomi, personal):

Rekrytering av utvecklingschef

Förvaltningschef informerade att nuvarande utvecklingschef går i pension och förvaltningen behöver därför rekrytera en efterträdare. För att säkerställa kompetensbaserad rekrytering anlitas Serviceförvaltningen.

Utskick av annonsutkast gjordes den 13 april. Publicering av annons på www, AF och LinkedIn premium sker under perioden 19 april – 3 maj. Den 7 maj sker urval till intervjuer tillsammans med Serviceförvaltningen och mellan den 17-28 maj planeras intervjuer och test av slutkandidat/-er. Facklig intervju sker i veckan som börjar med den 31 maj, dvs. vecka 22. Förvaltningen återkommer med kalenderbokningar för detta. Därefter fattas beslut kring den 7 juni.

Jobbtorg Stockholm

Avdelningschef för Jobbtorg Stockholm informerade förvaltningsgruppen gällande handledningstjänst. Upphandlingen av handledningstjänster för personal är nu klar och Arbetsmarknadsförvaltningen har tecknat ramavtal med IGO-R AB. Tjänsten innefattar handledning i form av ärendedragning, kompetensutveckling och ledarskaps- och processhandledning.

Den 27 april kl.08.30 – 09.30 kommer det att ordnas ett informationsmöte för personer som är avropsansvariga. Information och anmälan är upplagd på intranätet.

Vidare delgavs information om chefsbyte.
Enhetschef för Kvalitet och utveckling och enhetschef för Stöd kommer att byta enhet med varandra. Datum för bytet är inte fastställt än.

Vuxenutbildning Stockholm

Avdelningschef för Vuxenutbildning Stockholm informerade förvaltningsgruppen om tidplan för den organisationsförändring inom Vux som nämndes vid senaste FVG. Ett underlag planeras att skickas ut inför FVG 10 juni, och kan förhoppningsvis samverkas inför beslut i FVG i augusti.

En ny kommunikatör på förvaltningen behöver rekryteras då den kommunikatör som idag finns på Campus kommer att lämna sin anställning. Organisatoriskt kommer den nya kommunikatören att placeras under it- och kommunikationsstaben. Förvaltningen ser det som angeläget att kunna påbörja rekryteringen snarast och kommer därför att skicka ut ett underlag för samverkan via mail så snart som möjligt.

Lärarnas Riksförbund efterfrågade förtydligande kring var kommunikatören rent fysiskt kommer att placeras.

Förvaltningen svarade att placeringen avser vara centralt på förvaltningen då kommunikatören planeras att arbeta med alla skolenheter i egen regi.

Skolledarförbundet framförde att det är viktigt med en lokal närhet till de skolenheter man ska arbeta med och de flesta finns på Campus, där flera arbetsuppgifter kräver nära samarbete med både skolledning, elevadministration, SYV och lärare. Kanske finns det en möjlighet till dubbla arbetsplatser, på både förvaltningen och Campus?

Förvaltningen svarar att man får återkomma med hur man konkret kan utforma tjänsten för att ge rätt förutsättningar för kommunikatören.

Staber

Utvecklingschef informerade förvaltningsgruppen gällande

Etableringscentrum

Med anledning av planerad start av Etableringscentrum påbörjas nu processen att överföra vissa verksamheter/resurser inom förvaltningen som berör nyanlända till Etableringscentrum.

- Vissa resurser för studie- och yrkesvägledning kommer att föras till Etableringscentrum från övriga delar av Antagning och stöd. Fortsatt samverkan i denna fråga sker på SVG inom Antagning och Stöd.

- Verksamheten ” Inkludering genom föreningslivet” som idag ligger inom Utvecklings- och utredningsstaben föreslås flyttas till Etableringscentrum. Arbetet med risk- och konsekvensanalys påbörjas och frågan samverkas vidare inom FVG.
- Uppdraget att matcha nyanlända på stadens genomgångsboenden ut i arbete överförs från Jobbtorg Stockholm till Etableringscentrum. Uppdraget utförs idag inom Jobbtorg Farsta. 4 personer arbetar idag med uppdraget och utgångspunkten är att dessa följer med uppdraget till Etableringscentrum. Om det finns medarbetare som istället önskar stanna kvar inom jobbtorg med andra arbetsuppgifter avser förvaltningen att försöka tillmötesgå detta. Frågan bereds vidare och samverkas inom ramen för SVG Jobbtorg Stockholm.

Arbetsförmedlingens förändring

Arbetsförmedlingen pågående förändringsresa påverkar förvaltningens framtida arbetssätt på flera sätt. Just nu är två processer särskilt aktuella

- En pilotverksamhet har just startat där syftet är att utveckla fungerande former för framtida samverkan mellan vuxenutbildningen, arbetsförmedlingens myndighetsdel samt arbetsförmedlingens upphandlade aktörer. Stockholm deltar i piloten. Tidplanen är att en modell ska finnas framtagen till oktober 2021. Målet för AF är att underlätta samverkan för att fler arbetslösa med kort utbildning ska komma in i studier inom vuxenutbildningen. Antagning och Stöd inom förvaltningen deltar i piloten.
- Arbetsförmedlingen går successivt in i en ny omfattande upphandling av tjänster (KROM). I staden sker detta den 1 september 2021 och kommer att påverka den framtida samverkan mellan staden, arbetsförmedlingen och leverantörerna. I dagsläget är det dock oklart exakt vad detta kommer att innebära för nämndens verksamheter. Analys pågår löpande i samverkan med arbetsförmedlingen

Information om tillsättning av koordinator inom utvecklings- och utredningsstaben

Ärendet var utskickat inför mötet.

Utvecklingsstaben önskar anställa en koordinator i projektet ”Utveckla stöd för unga”. Syftet med en koordinator är att avlasta projektledaren med anledning av att det är ett stort projekt med två olika delar. Utvecklingschefen önskade lyfta frågan från information till samverkan inför beslut. Detta godkändes och ingen oenighet anmäldes.

Lärarnas Riksförbund ville dock notera att detta inte är det förfaringsätt som normal ska användas men att det accepteras denna gång som ett undantag.

SACO-rådet efterfrågade förtydligande kring hur förvaltningen planerar arbeta utifrån den ändrade prioriteringsordningen som ska gälla från den 1 juli 2021. Skollagen ändras gällande prioriteringen av sökande till Komvux på gymnasial nivå och Komvux som särskild utbildning på gymnasial nivå. I stället för att de som fått minst utbildning ska prioriteras, ska de som har störst behov av utbildningen prioriteras. Samtidigt börjar också nya urvalsregler att gälla.

Förvaltningen svarade att det är många aspiranter inom Jobbtorg Stockholm som behöver studera för att få ett arbete. Det är två delar i frågan, att skapa utbildningar som målgruppen har förutsättningar att söka och klara av samt försörjning under studietiden.

Sunt arbetsliv (HR-konsult)

HR-konsult informerade förvaltningsgruppen gällande processplaneringen för Sunt arbetsliv. Uppstart sker den 29 april och projektet planeras pågå till 7 juni. Under den tiden ska de steg som ligger i processplanen vara genomförda och därefter tar man beslut hur man ska arbeta vidare.

Underlag biläggs protokollet, *se bilaga 1*.

Information gällande förvaltningskontorets lokaler

Ekonomichef gav underhandsinformation gällande en eventuell flytt av förvaltningskontoret från Livdjursgatan till Palmfelt Center.

Planen är att ärendet ska behandlas av arbetsmarknadsnämnden den 18 maj med samverkan på FVG den 12 maj.

SACO-rådet poängterade vikten av korrekt ljudklassning samt ljussättning i lokalerna för att främja god arbetsmiljö.

SACO-rådet anmälde att Carl Korch gärna kan vara skyddsombud då lokalt skyddsombud saknas på förvaltningskontoret.

6. Information från de fackliga organisationerna

SACO-rådet informerade att Akavia kommer att ha årsmöte för hela staden, den 28 april via Skype mellan 16.30–17.30.

Lärarnas Riksförbund informerade att de har erhållit ett nytt avtal, HÖK21, som löper på 3 år med avtalsperiod 1 april 2021 – 31 mars 2024.

Skolledarförbundet informerade att de kommer att ha en kongress den 24-25 april.

Ärendehantering

7. Nämndärenden:

Yttrande över Remiss om stadens samarbete med gig-företag
AMF 2021/313

Förvaltningschef föredrog ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Underlag för budget 2022 med inriktning 2023 och 2024
AMF 2021/280

Förvaltningschef föredrog ärendet.

SACO-rådet önskade mer information om samt svar på frågor gällande följande ärenden:

Effektkalkylator (verktyg som synliggör för arbetsgivare de ekonomiska fördelarna med kompetensförsörjning via arbetsdifferentiering) Alla nämnder och bolag.

Förvaltningens svar: Det är ett internt utvecklingsarbete som pågår för att synliggöra arbetsgivarnas vinst med Arbetsdifferentiering. Den ska testas och utvärderas under året.

Arbetsgivarregister CRM utifrån deltagare med funktionsnedsättning Bron samt svar på vilka som får tillgång till registret?

Förvaltningens svar: Det är en samarbetsyta som används inom Insatser Stöd för att samla de jobbmöjligheter som finns för målgruppen inom Stöd.

Vidare ska prioriteringsregeln inom Komvux ändras så att de med störst behov av utbildning prioriteras. Hur det har gått med samverkan med stadsdelsförvaltningarna och SHIS och hur ser processen ut framåt?

Förvaltningens svar: Prioriteringsregeln är ett lagförslag, en nationell styrning.

Fyra coacher från Jobbtorg samarbetar med Arbetsförmedlingen, SHIS och stadsdelsförvaltningar för att matcha nyanlända på SHIS-boende som är i slutet av etableringen. För att kunna öka insatsen i relation till behoven behövs en resursförstärkning.

För den fortsatta samverkan har det inom staden också tillsatts en central samverkansgrupp med representation från Arbetsmarknadsförvaltningen, stadsledningskontoret,

socialförvaltningen och SHIS, och som också löpande kommer att bevaka samverkansfrågorna med stadsdelsförvaltningarna.

Sidan 11: *Kundval Rusta och matcha, KROM, kommer att införas i Stockholm under september 2021.*

Förvaltningens svar: Information om vad vi hittills vet om Arbetsförmedlingens införande av KROM kommer att ges på SVG 210421.

Sidan 24: *Det handlar om målgrupper som inte har försörjningsstöd men som har kontakt med andra enheter inom stadens stadsdelsnämnder, så som socialpsykiatri, LSS eller missbruk/beroendeenheter... Då utveckling av metoder och insatser till stor del bedrivs med extern finansiering i olika projekt är resurserna begränsade, vilket i sin tur skapar en sårbarhet när det gäller implementering av framtagna arbetssätt och insatser.”*

Sida 29: *Arbetsdifferentiering är en arbetsmetod för att identifiera, tidsätta och kravställa arbetsuppgifter och moment i en verksamhet. Syftet är att bredda rekryteringsunderlaget och öka möjligheten för fler att delta i arbetslivet oavsett funktionsförmåga.*

SACO-rådet vill påpeka att de lämnat ett särskilda yrkande till FVG den 17 september 2020, gällande detta.

SACO-rådet vill gärna ta del av, hur förvaltningen planerar att genomföra en fortbildningsinsats, för personalen, för att säkerställa, att de har den utbildning och erfarenhet som kan krävas för varje specifik uppgift enligt LSS.

Förvaltningens svar: Uppdraget förändras inte för JTS men däremot finns förslag att öppna JTS insatser för fler målgrupper. Löpande inventeras vilken kompetensutveckling som behövs för att medarbetare ska kunna utföra sitt arbete.

Sidan 30-31: *Även inom ramen för ytterstadssatsningen är samverkan med fristående aktörer initierad, bland annat genom en pilot i Järva där en arbetsförberedande insats upphandlas som även den kan komma att skalas upp. Vilken insats avses?*

Förvaltningens svar: Det pågår en upphandling av förberedande arbetsmarknadsinsats för kvinnor.

Inom digitaliseringsområdet finns också planer för upphandlingar av digitala verktyg som stöd för aspiranter inom Jobbtorg Stockholm.

Förvaltningens svar: Just nu är det ”Digital utbildning i yrkessvenska”, men andra idéer är under beredning.

Samverkan med fristående aktörer sker även på andra sätt än genom upphandling, till exempel som samverkansparter i olika projekt. Kan ni ge några exempel?

Förvaltningens svar: t ex samarbete med Rädda barnen och Reach for Change.

SACO-rådet noterade klargörandet:

Sidan 44: Ett av målen är att effektivisera lokalanvändandet genom att exempelvis gå från cellkontor till aktivitetsbaserat kontorslandskap och på så sätt minska det totala lokalbeståndet. Faktorer som implementeringen av Supported Employment och ett intensifierat arbete med de uppsökande uppdragen har lett till ett förändrat arbetssätt. Då stöd till aspiranter i allt större utsträckning ges direkt på praktik-/arbetsplatsen och eftersom en ökad mobilitet krävs för att nå ut till målgrupperna så passar aktivitetsbaserade lokaler bra för jobbtorgen.”

Lärarnas Riksförbund framförde nedan frågor:

sid. 23, utökad samverkan med de fackliga organisationerna. Välkomnas!

Är det några särskilda frågor som förvaltningen tänker på?

Förvaltningens svar: Utveckla samverkan med utbildning, förbättrad dialog och underlag

Sid 26, samverkan kring anpassade utbildningar för Jtg:s målgrupper.

Vilka utbildningar tänker man sig och var ska dessa placeras?

Förvaltningens svar: Vi behöver utveckla det tillsammans mellan avdelningarna JTS och Vux. Vi har ett gott exempel där vi har en samverkan mellan JTS på Långholmen och Vuxenutbildningen inom ”skötsel av park och gröna ytor”.

sid 31, angående att elever behöver stöd under hela utbildningen, är det endast kopplat till SYV, eller kan det också gälla t.ex. speciallärarresurser, studiecoacher el.dyl.?

Förvaltningens svar: Ja, det kan exempelvis gälla också de ovan uppräknade resurserna.

Sid 32, frågan om att utreda mentorskap för vuxstuderande. Hur går förvaltningen tillväga med att utreda detta?

Förvaltningens svar: Vi har inte påbörjat något arbete med att utreda detta än. Vi har mentorer inom SIFA, men det motsvarar inte systemet som gymnasieskolan med en till två mentorer för varje enskild elev istället för att man tidigare hade klassföreståndare med speciellt ansvar för sina lärare.

Lärarnas Riksförbund påpekar att man på sina håll inom ungdomsskolan arbetar med heltidsmentorer, dvs. att det inte är de undervisande och betygsättande lärarna som är mentorer för sina elever. Det kan vara något att undersöka närmare när frågan utreds.

sid 33-ff Översyn av schabloner. Önskar veta mer.

Förvaltningens svar: 2016 infördes att nämnden fick prestationsersättning, i form av schablonersättning för prestationer, inom vuxenutbildningen. Det nämndes då att schablonersättningen borde ses över ca vart 3:e år. I budgeten 2019 fick vi uppdrag att tillsammans med SLK skulle se över schablonersättningsnivån, vilket sedan resulterade i den schablonersättning som nämnden nu får för årsprestationerna inom vuxenutbildningen. Vi vill nu i 3-åringen initiera att vi återigen ska få i uppdrag att tillsammans med SLK se över schablonersättningen under 2022 för att kunna få en ny schablonersättningsnivå i budget 2023.

sid. 44, tillgång till lokaler på Åsö och flytt av Söderort. Önskar veta mer om hur förvaltningen arbetar med detta.

Förvaltningens svar: Vi lyfter frågan i fleråringen att vi önskar få mer utrymme på Campus och håller på att undersöka möjligheterna för Söderort att ta över en lokal i Skärholmen.

Förvaltningschef förklarade ovanstående frågor besvarade och framförde *Lärarnas Riksförbunds yrkanden till Underlag för budget 2022 med inriktning 2023 och 2024, se bilaga 2*

Läraryrket ställer sig bakom yrkande: 1, 2, 3, 4, 5

SACO-rådet ställer sig bakom yrkande: 4, 5

Kommunal ställer sig bakom yrkande: 5

Sveriges skolledarförbund ställer sig bakom yrkande: 5

Vision ställer sig bakom yrkande: 5

Arbetsmarknadsrapport för 2020

AMF 2021/142

Förvaltningschef föredrog ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Inriktning för Stockholms stads Integrationspakt

AMF 2021/314

Förvaltningschef föredrog ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Svar på Skrivelse om stadens samarbete med gigföretag

AMF 2021/208

Förvaltningschef föredrog ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Månadsrapport för mars 2021

AMN 2020/01159

Förvaltningschef föredrog ärendet.

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

Anmälan av beslut fattade på delegation, samt inkomna och upprättade ärenden

AMN 2020/01159

Förvaltningschef föredrog ärendet.

SACO-rådet vill få mer information om följande ärenden:

"Deltagande i ESF-projektet Jobbvägen, programområde 2:2 inom Socialfonden, utlysningen "underlätta etableringen i arbetslivet och öka deltagandet i utbildning för unga" med Rädda barnen som projektägare"

Förvaltningens svar: Projektet Jobbvägen genomförs i samverkan med Rädda barnen och Botkyrka kommun. Rädda barnen är projektägare och förvaltningen deltar som samarbetspart inom ramen för Ung i Centrum. Vi deltar i styrgrupp, samt medfinansierar med en Jobbcoach och med ungdomsanställda.

Projektet pågår fr o m februari 2021- t o m februari 2023 och är för tillfället i analysfas fram till maj.

Målgrupp är tredjelandsmedborgare 15-24 år med tillfälligt uppehållstillstånd eller permanent uppehållstillstånd. De kan vara i studier eller utanför arbete och studier. (Dvs de målgrupper Ung i centrum arbetar med idag)

Projektet kommer att erbjuda stöd och insatser individuellt och i grupp. Exempel på insatser/aktiviteter som planeras är:

- Individuell kartläggning/coachning,

- Utbildningsinslag, tex datautbildning, kunskap om svensk arbetsmarknad.
- Stöd i att hitta praktik eller anställningar, samt arrangera rekryteringsträffar.
- Psykosocialt stöd individuellt och i grupp.

Eftersom projektet befinner sig i analysfas återstår att göra en tydligare planering av innehåll och insatser.

”Avsiktsförklaring gällande stöd och deltagande för Stiftelsen Reach for Change ansökan till Delegationen mot Segregation (Delmos) med projekt Unga, arbete & framtidstro.”

Förvaltningens svar: Stiftelsen Reach For Change avser söka medel från "Delegationen mot Segregation" för att utforska en samverkansmodell mellan olika samhällsaktörer som bedriver arbetsmarknadsinsatser riktade mot unga som står långt utanför arbetsmarknaden, under projektnamnet "Unga, arbete & framtidstro". Projektet beräknas pågå 2021-2023, med beslut om beviljat stöd årligen.

Avsiktsförklaringen avser att Arbetsmarknadsförvaltningen har med intresse tagit del av Reach for Changes projektidé som ligger väl i linje med ambitionerna som staden har för sitt arbete för en mer inkluderande arbetsmarknad. Förvaltningens avsikt är att bidra med insikter och kunskap från det inom staden samlade arbetet kring frågorna.

8. Frågor inför beslut:

Samverkansöverenskommelsen

Ärendet var utskickat inför mötet.

HR-konsult informerade förvaltningsgruppen gällande den uppdaterade versionen av samverkansöverenskommelsen med tillhörande rutin.

SACO-rådet önskade svar på följande frågor gällande rutinen.

”Kompletterande frågor från facklig organisation till anmälda ärenden ska inkomma senast tre dagar efter kallelsen.”

Kallelsen till FVG, kommer oftast sent på torsdagseftermiddagen, 7 dagar före FVG. Enligt rutinen ska anmälda ärenden inkomma senast tre dagar efter kallelsen.

Fråga: Betyder det att frågor kan inkomma senast under söndagen, före kl. 24.00 eller avses tre arbetsdagar, d.v.s. att det finns tid t.o.m. tisdagen, fram till kl. 24.00? Vilket alternativ avses med rutinen?

Svar: Frågor kan inkomma till och med tisdag kl. 24.00, det vill säga tre arbetsdagar efter kallelsen skickats ut.

"Vid försenat utskick av ärende skickas ärenden så snart de expedierats. (gäller FVG)".

Fråga: Har vi tre dagar på oss, efter att vi har fått ärendet, att inkomma med frågor eller gäller alltid tiden för kallelsen, som utgångspunkt för de tre dagarna?

Svar: Frågan gäller endast hantering av sen publicering (expediering) av nämndhandlingar, som i undantagsfall blir tillgängliga senare än sju dagar innan möte med FVG. I dessa fall gäller att frågor skickas in så snart det är möjligt. Det är inte möjligt att hantera frågor som inkommer efter förvaltningsgruppens möte.

SACO-rådet framförde önskan om att, vid de tillfällen ovanstående inträffar med sen publicering, att det framgår i protokollet att facken ej fått tagit del av ärendet i tid och därmed inte haft möjlighet att yttra sig i frågan.

Förvaltningen uppmärksammade önskemålet och meddelade att sekreteraren skulle kunna lägga till en standard fras vid dessa tillfällen.

Förvaltningschef framförde frågan om att gå till beslut gällande samverkansöverenskommelsen och beslut att anta överenskommelsen med tillhörande bilaga fattades i enighet.

Samverkansöverenskommelsen ska signeras av alla parter vilket sker i särskild ordning. Förvaltningen återkommer kring denna hantering.

Vidare informerade HR-konsult förvaltningsgruppen gällande digital signering via Signe. En instruktion med tillvägagångssättet kommer att skickas ut till berörda.

9. Arbetsmiljöfrågor:

Resultat av medarbetarenkät på förvaltningsnivå

HR-konsult informerade förvaltningsgruppen att underlaget kommer att biläggas protokollet och att frågor kan lyftas på kommande FVG-möte. Resultatet visar på en god svarsfrekvens på 83 % och ett gott resultat, se *bilaga 3*.

SACO-rådet ställde frågan om man gjort någon djupare analys för att se om någon verksamhet har en minskad svarsfrekvens gentemot föregående år.

Förvaltningen svarade att någon sådan analys inte har genomförts men att det kan vara något att följa upp framöver om så önskas, förslagsvis på SVG.

Covid 19

SACO-rådet efterfrågade information kring hur förvaltningen hanterade arbetsmiljön och arbetsbelastningen för medarbetarna under pågående pandemi.

Förvaltningen svarade att det finns särskilda underlag för att riskbedöma under pågående pandemi samt att de ta hänsyn till arbetsbelastning i det ordinarie systematiska arbetsmiljöarbetet inom OSA. I maj kommer nya skyddsronder börja genomföras.

Vidare uppmanar och påminner cheferna arbetstagarna om vikten av rörelse och att använda sin friskvårdstimme samt utnyttja sitt friskvårdsbidrag.

BESTÄLLARE

STYRGRUPP

ARBETSGRUPP

PROCESSÄGARE

PROCESSLEDARE

CHEFSGRUPP



Processplanering – systemnivåer

STYRGRUPP	WORKSHOP Samarbetsplan  2021-05-04 alt 07 15.00-16.30 (2,5 TIM)				WORKSHOP Uppföljning och fortsatt arbete 2021-00:00-00:00 (3 TIM)
ARBETSGRUPP	WORKSHOP Samarbetsplan  2021-05-04 alt 07 15.00-16.30 (2,5 TIM)	MÖTE Friskfaktorer Inventering 2021-05-11 14.30-16.30 (2 TIM)			WORKSHOP Inför fortsatt arbete 2021-06-11 09:15-11:45 (2,5 TIM)
CHEFSGRUPP	WORKSHOP Friskfaktorer 1 <i>Nuläge & Prioritering</i> 2021-04-29 08:00-12:00 (4 TIM)	WORKSHOP Friskfaktorer 2 <i>Hur och varför?</i> 2021-05-11 09:00-12:00 (3 TIM)	WORKSHOP Friskfaktorer 3 <i>Skapa förutsättningar!</i> 2021-05-17 09:00-12:00 (3 TIM)	WORKSHOP Friskfaktorer 4 <i>Få det att hända!</i> 2021-05-24 09:00-12:00 (3 TIM)	WORKSHOP Friskfaktorer 5 <i>Följ upp, håll i och håll ut!</i> 2021-06-07 00:00-00:00 (4-6 TIM)



LÄRARNAS
RIKSFÖRBUND

DISTRIKT STOCKHOLMS STAD

Yrkanden till budget 2022 med inriktning 2023 och 2024 från Lärarnas Riksförbund

Kompetensförsörjning

På flera ställen i den s.k. fleråringen påtalas behovet av att rekrytera främst studie- och yrkesvägledare och även hur vuxenutbildningen kommer att få en än större betydelse. Mot bakgrund av detta vill LR påtala behovet av en strategi både för hur man kan behålla befintlig personal och för att locka nya lärare och SYV att börja arbeta inom vuxenutbildning och Jobbtorg.

Två viktiga rekryteringsfaktorer är lön och arbetsvillkor/arbetsmiljö vilket också har uppmärksammats som viktiga områden att hantera i det centrala avtalet HÖK 21. LR menar därför att konkreta åtgärder för att ge en rimligare lönebild och en förbättrad arbetsmiljö i enlighet med avtalet måste vidtas. Det arbete som påbörjades på förvaltningen inom ramen för föregående avtal, HÖK 18, ledde dessvärre inte till några åtgärder som hade någon effekt på våra medlemmars arbetssituation, i själva verket inte till några åtgärder överhuvudtaget.

Vid jämförelser mellan LR:s medlemsgruppers löner på arbetsmarknadsförvaltningen och utbildningsförvaltningen som har gjorts framkommer att arbetsmarknadsförvaltningens lärare och SYV i synnerhet vad gäller den 90:e percentilen ligger lägre än utbildningsförvaltningen.

Beträffande arbetsmiljön och arbetsbelastningen så kan LR dessvärre snarare se att det har skett försämringar än förbättringar för våra medlemsgrupper.

Arbetet med ovanstående beskrivna utmaningar måste inledas snarast, men LR vill också påtala att några av problemen kommer att behöva hanteras under flera års tid, varför vi lämnar följande yrkanden till flerårsbudgeten:

LR yrkar:

- 1 att förvaltningen i samverkan med lärarfacken snarast tar fram konkreta åtgärder i enlighet med HÖK 21 i syfte att hitta strategier för att kunna behålla och nyrekrytera lärare och studie- och yrkesvägledare genom att främja arbetsmiljö, samt en rimlig löneutveckling och -struktur.*

Förvaltningens svar: Yrkandet avslås. Inom förvaltningen finns arbetssätt och processer för samtliga uppräknade områden som omhändertar dessa frågor. Förvaltningen kommer att arbeta i enlighet med HÖK 21 och stadens instruktioner när dessa kommer.



LÄRARNAS
RIKSFÖRBUND

DISTRIKT STOCKHOLMS STAD

- 2 att tydliga delmål ställs upp för arbetet att hitta och genomföra konkreta åtgärder som bidrar till en rimlig arbetsmiljö i enlighet med HÖK 21.

Förvaltningens svar: Yrkandet avslås. HÖK 21 har ännu inte implementerats, vi avvaktar stadens instruktioner. Lokala parter ska fortsätta pågående arbete enligt HÖK 18.

- 3 att förvaltningen i samverkan med lärarfacken tar fram en långsiktig plan för en uppvärdering av lärare och studie- och yrkesvägledares löner. De lärare och SYV som utifrån sin erfarenhet står för stabiliteten och kontinuiteten i verksamheten ska prioriteras. Arbetet ska också tydliggöra hur man planerar att säkerställa löneutveckling för äldre arbetstagare.

Förvaltningens svar: Yrkandet avslås. Hänvisar till årliga löneanalys och löneöversyn.

- 4 att förvaltningen, för att minska risken för alltför hög arbetsbelastning, särskilt bevakar dimensioneringen av SYV kopplat till de nuvarande och kommande uppdragen vad gäller satsningar på studier som en väg till arbete. LR anser det är av särskild vikt att bevaka dimensioneringen av SYV med hänsyn taget till de nyligen genomförda förändringarna i ansvarsfördelningen för SYV inom förvaltningen. Förändringar som även fortsättningsvis kommer påverkas av beslut om inriktningen för förvaltningens arbete med studie- och yrkesvägledning i linje med den genomförda SYV-utredningens förslag.

Förvaltningens svar: Yrkandet avslås. Hänvisar till det systematiska arbetsmiljöarbetet (OSA arbetsbelastning).

Chefsrekrytering

I fleråringen nämner förvaltningen att man önskar utveckla samverkan med de fackliga parterna och för LR:s del är en sådan inställning välkommen. En fråga där LR önskar en bättre dialog och process gäller som bekant chefsrekryteringen. För att höja kvaliteten vid chefsrekryteringar bör en mer inkluderande arbetsprocess tillämpas. Genom att inkludera fackförbunden i större utsträckning kan fler infallsvinklar, nya perspektiv och mer nyanserade frågeställningar berika processen. LR menar att en förändrad chefsrekryteringsprocess borde kunna komma på plats i en nära framtid.

LR yrkar:

- 5 att de fackliga representanterna får ta del av samtliga ansökningar via e-mail samt erbjuds möjlighet att intervju slutkandidaterna.

Förvaltningens svar: Yrkandet avslås. I verksamhetsplanen för 2021 finns det en aktivitet att rekryteringsprocessen för chefer ska ses över.

Medarbetarenkäten 2021

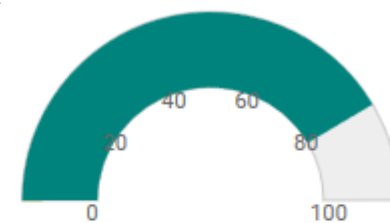


Några korta resultat



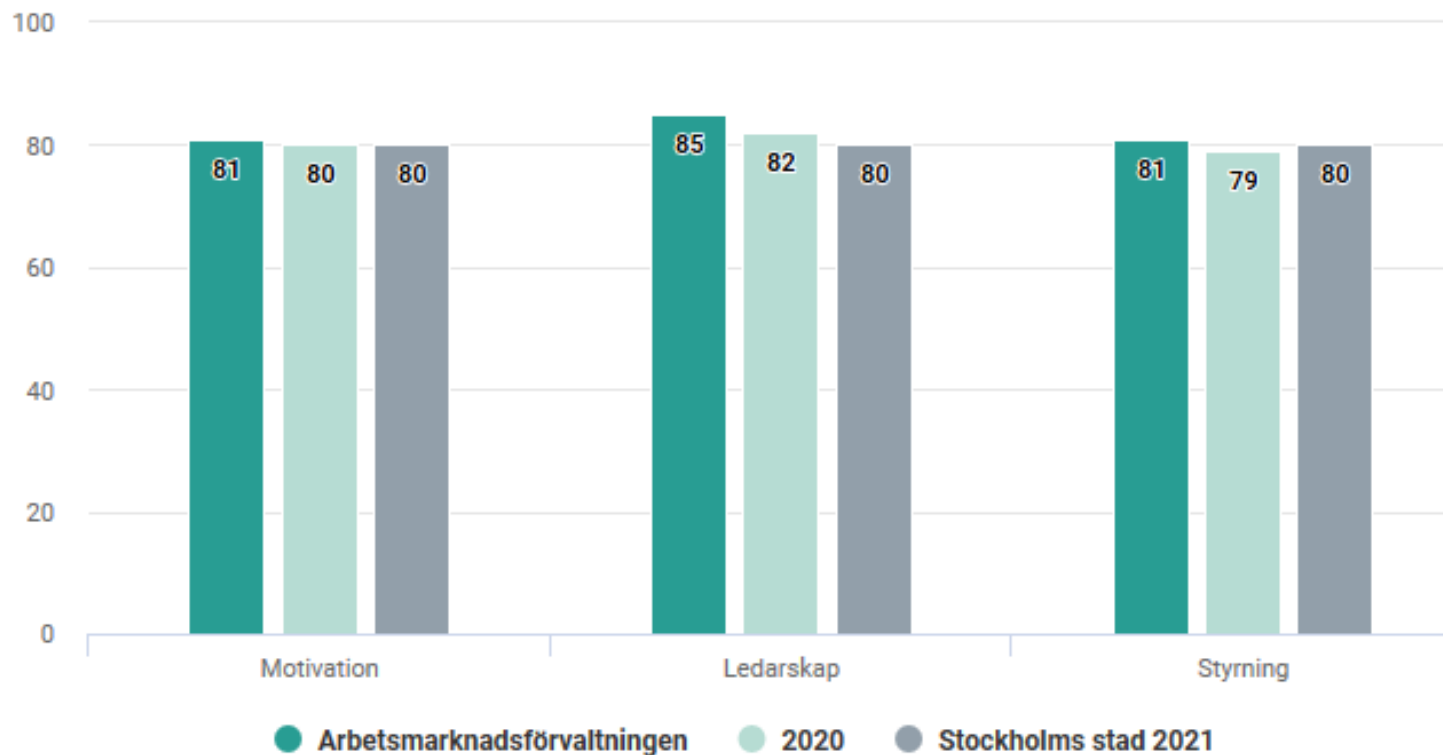
Goda resultat i årets medarbetarenkät

AMI (aktivt medskapandeindex): 83, höjning med 3 index-tal. Samtliga delindex har höjts.



83

80
2020

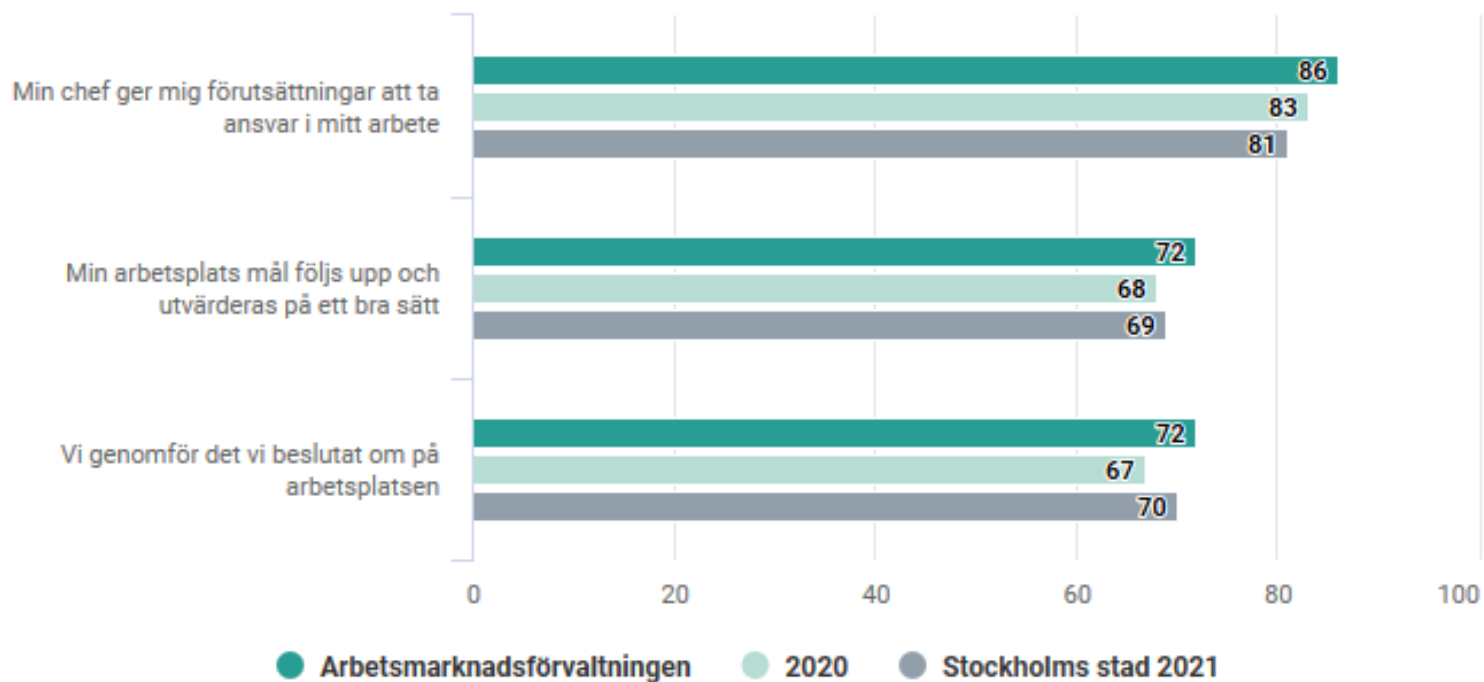


Positiv utveckling från 2020

- Det frågeområdet som har den mest positiva utveckling, en höjning med 4 index-steg, är Styra mot gemensamma mål.
- Positiv utveckling även för områdena Hälsa och arbetsmiljö och Lika rättigheter och möjligheter, som vi haft extra fokus på sedan förra årets enkät.

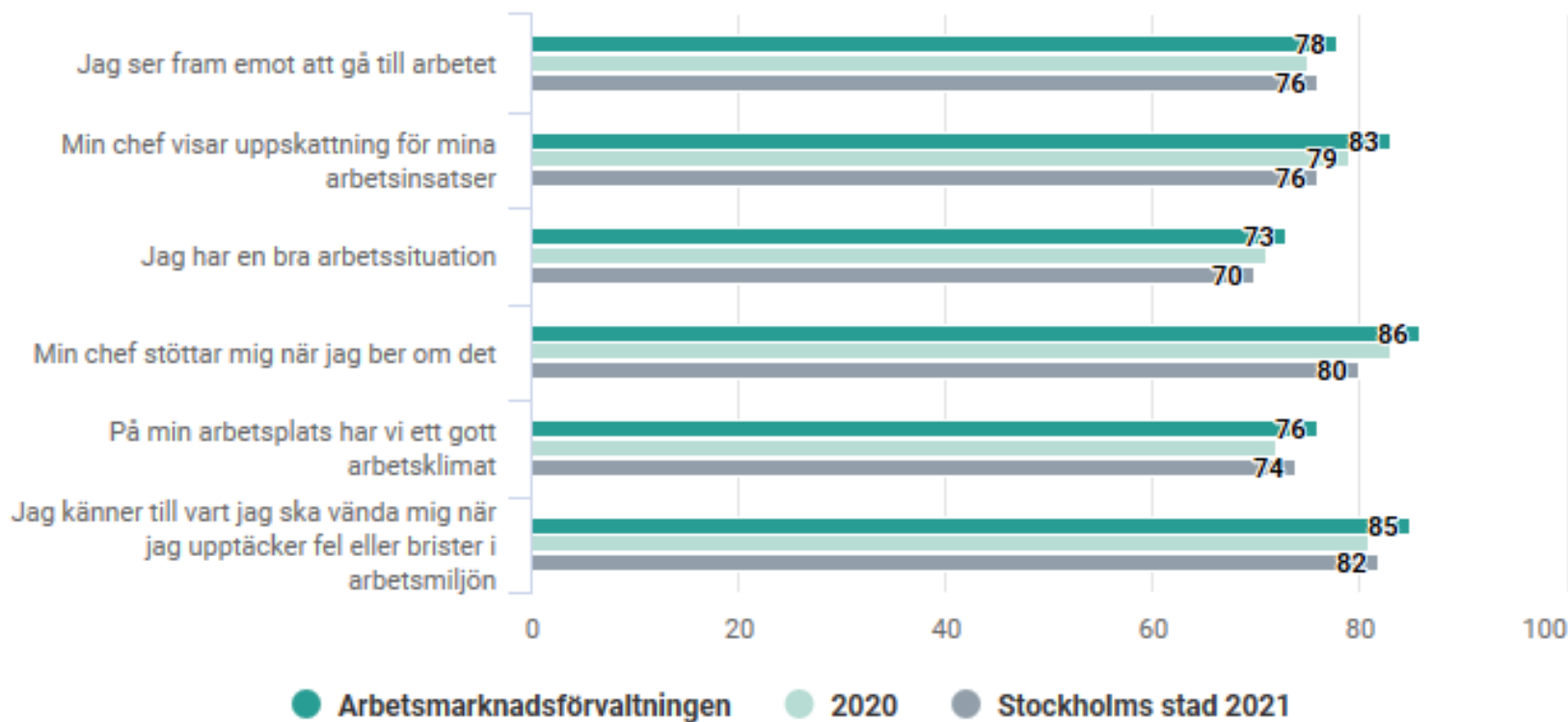
Styra mot gemensamma mål

Styra mot gemensamma mål



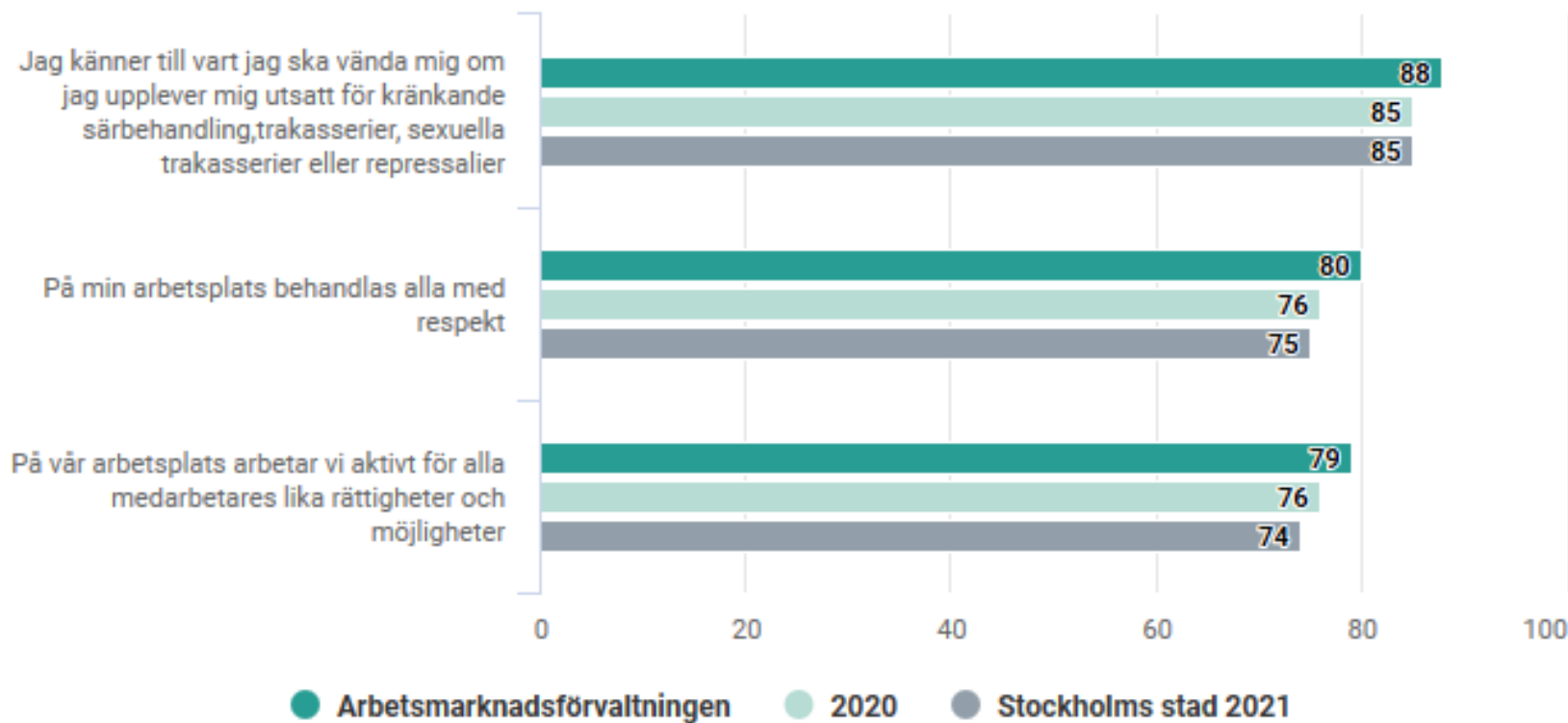
Hälsa och arbetsmiljö

Hälsa och arbetsmiljö



LRM

Lika rättigheter och möjligheter



Topp/botten 5 frågor med störst skillnader från 2020

Topp/botten 5 frågor med störst skillnader från 2020



Digitala signaturer

Detta dokument har signerats digitalt av följande personer

Namn	Datum
Lykke,Ask	2021-09-21
Carl,Korch	2021-09-16
Karina,Uddén	2021-09-16