

Protokoll för förvaltningsgruppen den 2021-12-09, nr 10

Tidpunkt

09:00- 11:15

Plats

Skype

Närvarande

För arbetsgivaren

Karina Uddén, förvaltningschef, *ordförande*

Karin Eriksson-Bech, biträdande förvaltningschef

Amanda Broman, administrativ chef § 1-5

Fredrik Bister, ekonomichef

Kristian Kindstedt, HR-chef

Anna Saldeen Jonsson, avdelningschef, Vuxenutbildningen Stockholm

Kicki Wattjersson, avdelningschef, Jobbtorg Stockholm

För arbetstagarna

Malin Appelqvist, Kommunal, *fackligt ombud*

Anna Gräslund, Lärarnas Riksförbund, *fackligt ombud*

Niklas Bremler, Lärarnas Riksförbund, *huvudskyddsombud*

Janet Olotu, SSR, *fackligt ombud*

Kerstin Winblad, SSR, *fackligt ombud*, § 1-11

Carl Korch, SACO-rådet, *fackligt ombud/huvudskyddsombud*, § 11-15

John Envall, Sveriges Skolledarförbund, *fackligt ombud*, § 1-10

Izabella Petre, Vision, *fackligt ombud/huvudskyddsombud*

Ej närvarande:

Fredrik Morin, Lärarförbundet, *huvudskyddsombud/fackligt ombud*

Karin Wrannvik, Ledarna, *fackligt ombud/huvudskyddsombud*

Helen Saeidpour, SSR, *huvudskyddsombud*

Anders Nordborg, utvecklingschef

Särskilt inbjudna

Jonas Dahlqvist & Lise-Lotte Larsson, Utbildningsförvaltningen § 1-5

Sekreterare

Lykke Ask, administrativa staben

Dagordning

1. Godkännande av dagordning:
Ordförande Karina Uddén, förvaltningschef, förklarade mötet för öppnat och dagordningen godkändes med tillägg av en punkt om utökning av förvaltarenhet under punkten övriga frågor samt en fråga om balanslista från Vision.
Lärarnas Riksförbund påminde om SACO-rådets fråga som lyftes föregående möte, angående budgetförändringar med anledning av organisationsförändringarna.
2. Val av justerare och datum för justering:
Samtliga närvarande fackliga ombud justerar protokollet justeringsdag för protokollet är den 10 december 2021.
3. Föregående protokoll:
Inga frågor från föregående protokoll fanns anmälda.
4. Närvarande fackliga företrädare vid nämndens sammanträde
Malin Appelqvist, Kommunal deltar vid arbetsmarknadsnämndens sammanträde den 14 december 2021.

Information

5. Information om dagsläget gällande samverkansområdet (verksamhet, ekonomi, personal):
 - **Upphandling Skolplattformen**
(Jonas Dahlqvist & Lise-Lotte Larsson, Utbildningsförvaltningen)

Det informerades om Skolplattformen och förstudien *Upphandling systemstöd stadens pedagogiska verksamheter*. Presentationen innehöll bakgrund, tidsramar, inriktningsbeslut, arbetsprocess, resultat och beslutsgång. Presentationen sänds ut efter mötet.

Lärarnas Riksförbund undrar om framtida förfrågningsunderlag och tilldelningsbeslut gällande kommande upphandling kommer att förhandlas på utbildningsförvaltningen eller på arbetsmarknadsförvaltningen.
Förvaltningen svarar att det kommer att förhandlas på utbildningsförvaltningen.

- **Nya verksamhetssystemet Jobbtorg**

Avdelningschef Jobbtorg Stockholm lämnade information om förstudien som har genomförts för att avgöra om det är lämpligt att använda Stadens CRM- och E-tjänsteplattform för att utveckla förvaltningens nya verksamhetssystem. Att använda redan etablerade plattformar ligger helt i linje med stadens önsknings och inriktning.

Förstudien visar att det är en lämplig lösning att utveckla verksamhetssystemet i CRM-plattformen kopplat till krav på funktionalitet, verksamheternas behov och projektets effektmål. CRM-lösningen ger goda förutsättningar för att samtliga effektmål ska nås inom ramen för beslutad tidplan och budget.

Det finns bra förutsättningar för att ha en första version i slutet av 2022, då e-tjänster och arbetsgivarregister utvecklas parallellt med journalföringssystem och grundfunktioner.

Parallellt startar ett arbete upp med att ser över övergång till digital akt som huvudakt.

- **Tf verksamhetschef Vux**

Avdelningschef Vuxenutbildning Stockholm lämnade information om att det finns ett behov av att tillsätta en tf verksamhetschef på Vux i en övergångsperiod på ca 2 månader då det uppstår ett glapp. Förvaltningen har tittat på olika alternativa lösningar och kommit fram till att tillsätta nuvarande rektor på Barn och fritid på Campus Åsö, som tf verksamhetschef.

Möte med berörda rektorer är bokat för att diskutera vilket arbetssätt man ska ha framöver för att underlätta för alla parter under denna period.

Lärarnas Riksförbund påpekar att den rektor som då är tilltänkt vara tf är relativt ny inom området och dessutom finns där ingen biträdande rektor, hur planerar förvaltningen hantera detta?

Förvaltningen svarar att det finns en lösning på det genom att tillsätta en tf biträdande rektor.

- **Ansökan Omställningsfonden**

HR-chefen informerade att ansökan som förvaltningen skickade in i höstas har fått avslag med motiveringen att det inte var i linje med omställningsfondens kriterier.

6. Information från arbetsplatsträffar och/eller SVG:
Ingen information lämnades.

7. Information från de fackliga organisationerna:
Lärarnas Riksförbund informerade om att Lärarförbundet per den 1/1 2022 kommer byta centralorganisation, från TCO till SACO.

Dialog

8. Dialogämne:
Inget dialogämne anmält.

9. Sammanfattning:
-

10. Nästa steg:
-

Ärendehantering

11. Nämndärenden:

Yttrande över remiss av motion om etablering av ungdomspakt
AMF 2021/827

FVG har tagit del av ärendet och lägger det till handlingarna utan några synpunkter.

Yttrande över remiss av motion om att ta tillvara de sociala företagen i Stockholm

AMF 2021/843

FVG har tagit del av ärendet och lägger det till handlingarna utan några synpunkter.

Rapport om behoven av gröna kompetenser – arbetsgivarnas, stadens och utbildningssystemets roll

AMF 2021/891

FVG har tagit del av ärendet och lägger det till handlingarna utan några synpunkter.

Verksamhetsplan med budget 2022
AMF 2021/963

HR-chefen informerade om att ”yrkanden” endast kan läggas på MBL men inte inom samverkanssystemet. Inom samverkan ska termen förslag istället användas.

Lärarnas Riksförbund ifrågasätter detta och undrar var en sådan bestämmelse finns reglerad. Om förvaltningen kommer att införa detta förfaringssätt så kommer LR nödgas att begära MBL-förhandling av verksamhetsplanerna framöver

Lärarnas Riksförbund hade skickat in frågor som besvarades muntligt.

Lärarnas Riksförbunds yrkande biläggs protokollet, se bilaga 1. Gällande yrkande nr 6 ställer sig SSR, Vision och Kommunal bakom.

Visions yrkande biläggs protokollet, se bilaga 2.

Gällande yrkande nr 1 ställer sig Lärarnas Riksförbund bakom.

Gällande yrkande nr 2 ställer sig Lärarnas Riksförbund, SACO-rådet och SSR bakom.

Gällande yrkande nr 3 ställer sig Lärarnas Riksförbund, SACO-rådet, SSR och Kommunal bakom.

Gällande yrkande nr 4 ställer sig Lärarnas Riksförbund och SACO-rådet bakom.

Gällande yrkande nr 5 ställer sig Lärarnas Riksförbund och SACO-rådet bakom.

SSR hade skickat in frågor som bevarades muntligt.

SSRs yrkande biläggs protokollet, se bilaga 3.

SACO-rådet ställer sig bakom yrkandet.

Förvaltningens svar på fackförbundens frågor och förslag ligger inlagda i de bilagda yrkandena.

Anmälan av månadsrapport per november
AMF 2020/01159

Lärarnas Riksförbund efterfrågade månadsrapporten för november.

Förvaltningen svarar att månadsrapporten fortfarande är under beredning och att deadline för denna, enligt tidplan, är fredag 10 december. När den är publicerad skickas ett mail med länk ut till berörda.

12. Ärenden inför beslut:

Inga ärenden inför beslut.

13. Arbetsmiljöfrågor:

Inga frågor behandlades.

14. Övriga frågor:

- **Mötestider och mötesformer 2022**

Förvaltningschefen informerade att FVG-sammanträden under första kvartalet av 2022 kommer att hållas via Skype, därefter får mötesformen diskuteras

- **Pandemins utveckling**

Förvaltningschef informerade kort om pandemins utveckling och förvaltningens förhållningssätt. De senaste nationella restriktionerna och rekommendationerna från Folkhälsomyndigheten påverkar inte förvaltningens arbetssätt i någon ny utsträckning. Fokus ligger nu på att individen själv bör ta ett större ansvar för att minska smittspridningen, särskilt om man är ovaccinerad. Något som man som arbetsgivare inte får efterfråga hos medarbetarna.

Förvaltningen är dock beredda och har en förhöjd beredskap ifall smittan skulle öka och har en plan för hur man då ska agera.

- **Balanslista**

Vision föreslår att man uppför en balanslista över de frågor som inkommer från facken vilka ska besvaras av förvaltningen och inte kan besvaras under mötet, för att säkerställa att det inte tappas bort. Samtliga fackliga förbund ställer sig bakom förslaget.

Förvaltningen tar till sig önskemålet och tittar på en eventuell lösning för en sådan balanslista.

- **Utökning av förvaltarenhet**

Ekonomichef informerade att förvaltningen behöver gå ut med en annons gällande en rekrytering av en utredare till den förvaltarenhete som planeras träda ikraft den 1/1 2022.

Frågan är ännu inte förhandlad och ekonomichef ställer frågan till facken om det vore OK att gå ut med en sådan annons snarast eller

om de hellre ser att ärendet förhandlas formellt enligt standard praxis? I så fall blir det först vid nästkommande FVG den 3/2 2022.

Lärarnas Riksförbund, med instämmande från övriga fackliga representanter önskar ytterligare information än denna muntliga draging. Då alla fackförbund inte är närvarande vid denna punkt föreslås ett informationsmail gå ut, gärna med en tidsplan. Förvaltningen svarar att de kommer hantera frågan enligt ordinarie förfaringssätt med en samverkan i februari.

15. Mötets avslutande
Förvaltningschef avslutade mötet.

Justerat den 14 december 2021

Karina Uddén
Lykke Ask
Malin Appelqvist
Anna Gräslund
Janet Olotu
Carl Korch
Izabella Petre
Kerstin Winblad

BILAGA 1

Yrkande till arbetsmarknadsförvaltningens verksamhetsplan för 2022 från Lärarnas Riksförbund

LR välkomnar förvaltningens skrivning på sid 63 om att förvaltningen ska vara en attraktiv arbetsgivare. I synnerhet yrkande 1-4 nedan gäller åtgärder som skulle bidra till detta.

1. Yrkande om att förvaltningen visar sin uppskattning till lärare samt studie- och yrkesvägledare för tillkommande arbetsinsatser under pandemin

Sedan mitten av mars 2020 har den personal som möter elever, aspiranter, deltagare och andra inom vuxenutbildningen och jobbtorgsverksamheten utsatts för stora påfrestningar. I VP skriver förvaltningen om den digitala utveckling som varit nödvändig under pandemin (t.ex. sid 9). Denna utveckling har inneburit tillkommande arbetsuppgifter, som att utveckla de hybridlektioner där lärare undervisar både närvarande elever och de som är på distans och att ställa om till helt digitala fjärrlektioner eller vägledningssamtal. Detta har varit den nya vardagen för så gott som alla lärare och studie- och yrkesvägledare. Kompensation i form av övertidsersättning eller ledighet har alltför sällan utgått.

LR yrkar:

- *att förvaltningen på lämpligt sätt, förslagsvis i ledighet eller pengar, visar sin uppskattning till ovan nämnda personalgrupper för insatser under pandemin.*
- *att förvaltningen särskilt uppmärksammar fackliga ombud och i synnerhet skyddsombud vilka har haft ett tungt uppdrag med anledning av pandemin.*

Förvaltningen svarade att alla medarbetare i förvaltningen har gjort sig extra förtjänta av uppskattning för sina insatser under året. Av den anledningen har förvaltningen beslutat att dela ut en extra julgåva till ett värde av 800 kr.

2. Yrkande angående lönesatsning

I Arbetsmarknadsförvaltningens VP betonas på flera ställen behovet av utbildning och även vägledningens centrala betydelse (t.ex. sid 20). Samtidigt står staden inför en lärarbrist där man både måste behålla dagens lärare i anställning och nyrekrytera legitimerade och erfarna lärare kommande år. Även de ökande behoven av vägledning gör behållnings- och nyrekrytering av studie- och yrkesvägledare på skolor, jobbtorg och andra enheter inom AmF nödvändig. Stockholm har inte gjort någon egen lönesatsning sedan 2014. Man har inte heller förstärkt det statliga Lärarlönelyftet med höjda löner till fler legitimerade lärare trots att alla vuxenutbildningens lärare har lämnats utanför. Dagens lönenivåer för lärare är till stor del ett resultat av statliga insatser och marknadseffekter.

Vi kan nu efter flera löneöversyner med låga utfall konstatera att staden inte gjort de lönesatsningar som HÖK 18 förutsatte som nödvändiga för att förbättra yrkets attraktivitet och åtgärda de lönestructurella problem som finns på varje skola. Inte heller den lönerrevision som avslutades under hösten 2021 har på något sätt hjälpt till för att komma tillrätta med löneläge eller -struktur och LRs egen statistik visar att medarbetare med lång erfarenhet och hög kompetens även fortsatt får de lägsta lönepåslagen trots skrivningarna i det nya centrala avtalet HÖK21.

För personalförsörjningen är det helt nödvändigt att de legitimerade lärare och behöriga studie- och yrkesvägledare som redan är anställda väljer att stanna kvar inom arbetsmarknadsförvaltningen. Bristen på legitimerade lärare och den ökade rörligheten har skapat en lönestructur i flertalet skolor där många 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. Detta innebär ökad rörlighet, till nackdel för elever, kollegor och chefer, samt ökande kostnader vid nyrekrytering.

LR yrkar:

- *att medel tillförs för att uppvärdera läraryrket vad gäller lön och åtgärda felaktiga lönelägen i förvaltningens skolor och enheter under 2022 och att en plan tas fram för fortsatta satsningar på lärare och studie- och yrkesvägledare de kommande åren.*

- *att en riktad lönesatsning görs för legitimerade lärare och för behöriga studie- och yrkesvägledare utifrån vilka som inte omfattats av statliga lönesatsningar.*

Förvaltningen svarade att frågan om lönesatsning kommer att hanteras i förvaltningens lokala HÖK-grupp.

3. Yrkande angående dimensionering av skolornas studie- och yrkesvägledning

Med underdimensionerad studie- och yrkesvägledning på skolorna finns uppenbara risker för att elever får otillräcklig vägledning vilket leder till kostsamma felval och avhopp.

LR yrkar:

- *att riktvärden för elevers tillgång till behöriga studie- och yrkesvägledare i förvaltningens skolor, framför allt utifrån elevantal, tas fram.*

Förvaltningen svarade att ramavtalet med utbildningsanordnarna innehåller krav på tillgång till studie- och yrkesvägledare utifrån elevantal. Motsvarande krav gäller också för egen regin. Rektor beslutar om skolans organisation och kan bestämma att ha fler studie- och yrkesvägledare än det antal som anges i ramavtalet.

4. Yrkande angående kompetensförsörjning

Stockholm står inför stora utmaningar beträffande personalrekrytering när det gäller såväl utbildning för nyanlända som åtgärder för att få fler i arbete. I båda dessa utmaningar är vuxenutbildning och Jobbtorg avgörande aktörer och lärare och studie- och yrkesvägledare har där nyckelroller. Rekryteringsbehovet av lärare och studie- och yrkesvägledare inom vuxenutbildning och Jobbtorg kommer att vara stort under kommande år, vilket inte minst förvaltningens statistik visar. I detta läge är det av vikt att ha en strategi både för hur man kan behålla befintlig personal och locka nya lärare och studie- och yrkesvägledare att börja arbeta inom vuxenutbildning, jobbtorg och

övriga verksamheter inom AmF. Förutom lön är *arbetsvillkor* en viktig rekryteringsfaktor. Under de senaste åren har attraktiviteten påverkats negativt i och med införandet av semestertjänster vid nyanställning av lärare inom kommunal vuxenutbildning, samt genom att sfi-överenskommelsen och andra arbetstidsöverenskommelser har sagts upp.

LR yrkar:

- *att förvaltningen tar fram en strategi för behållnings- och nyrekrytering av lärare och studie- och yrkesvägledare inom vuxenutbildningen där en översyn av arbetsvillkor i syfte att vara en attraktiv arbetsgivare ingår. Däri skall en reglering av antal undervisningstimmar för lärare ingå.*

Förvaltningen svarade att frågan om kompetensförsörjning kommer att hanteras i förvaltningens lokala HÖK-grupp.

5. Yrkande angående ekonomiska förutsättningar för arbetsmarknadsnämnden

Trots de stora och angelägna uppdrag som ges arbetsmarknadsnämnden kan vi konstatera att medelstillelningen till nämnden är otillräcklig. Detta kommer bland annat att medföra en ansträngd arbetssituation för studie- och yrkesvägledare inom förvaltningen, såväl inom egenregins skolor som på Vuxenutbildningscentrum, liksom inom delar av stadens jobbtorgsorganisation. Vidare konstaterar vi att de föreslagna medlen för grundläggande respektive gymnasial vuxenutbildning, angivna i förfrågningsunderlag och upphandlingsavtal, i realiteten innebär sänkningar, i synnerhet om man tar ökade lokal- och lönekostnader etc. i beaktande. Undervisningens kvalitet och personalens arbetsbelastning och arbetsmiljö kommer att drabbas av denna underfinansiering. För att de mål och behov som VP beskriver ska kunna uppfyllas och för att en god arbetsmiljö kan upprätthållas så krävs rimligare ekonomiska förutsättningar.

LR yrkar:

- *att medelstillelningen till jobbtorgen ökar.*
- *att grundläggande respektive gymnasial vuxenutbildning tillförs ytterligare medel.*

- *att förvaltningen långsiktigt verkar för en rimlig finansiering av vuxenutbildningen.*
-

Förvaltningen svarade att budgeten beslutas av fullmäktige och frågan behöver därmed tas i samverkan centralt.

Budgeten beslutas av fullmäktige och frågan behöver därmed tas i samverkan centralt. Ersättning till såväl externa aktörer som våra skolor i egen regi utgår enligt genomförd upphandling. I budgeten för 2022 har SLK i uppdrag att tillsammans med arbetsmarknadsnämnden att se över ersättningsnivåerna för vuxenutbildningen.

6. Yrkande angående chefsrekrytering

Förvaltningen har höga ambitioner när det gäller att rekryteringar ska vara kompetensbaserade. LR instämmer i vikten av att rekryteringarna inom förvaltningen genomförs på ett sådant 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. Vi uppskattar att en viss förändring skett på senare tid så att ansvarig rekryterande chef har möjlighet att låta fackförbunden intervjua fler än en kandidat men önskar att detta ska gälla som regel.

LR yrkar:

- *att chefstillsättningar hanteras inom samverkanssystemet under själva rekryteringsprocessen, vilket innebär att fackförbunden:*
 - *är delaktiga i att formulera kravspecifikation och annons.*
 - *får ta del av samtliga ansökningar via e-mail, alternativt en sammanställning av de sökande samt deras bakgrund och kompetenser.*

- *som regel 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 beslut tas.*

Förvaltningen svarade att de behöver fundera på detta förslag och återkommer med svar på nästa förvaltningsgrupp.

BILAGA 2

Visions synpunkter och yrkanden på VP 2022 – Arbetsmarkandsförvaltningen.

Vi befinner oss i en tid av snabba förändringar. Vi ser de största förändringarna inom digitalisering och framförallt den pågående pandemin och dess påverkan kort och långsiktigt. Det finns stora ekonomiska utmaningar men vi ser också på möjligheterna och det handlar främst om medarbetares goda prestationer, ett innovativt ledarskap och digitalisering som skapar förutsättningar för framtidens arbetsmarknad.

Vision tycker att det är viktigt att Arbetsmarkandsförvaltningen utvecklas i takt med dess medborgare och behov. Vision vill understryka att vi ser en vinst med att alla verksamheter utvecklas och satsar på olika projekt får att uppnå stadens mål, men detta får inte ske på bekostnad av ordinarie verksamhet. Vi menar att alla verksamheter måste få fullkompensation för fördyringar.

Utbildning är den kanske enskilt viktigaste delen för att skapa förutsättningar för var och en att få ett bra liv. Utbildning är en viktig nyckel in på arbetsmarknaden, idag och än mer framöver. Vår vuxenutbildning behöver utvecklas för att möta behoven hos både arbetsgivare och de som behöver ställa om.

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.

- 1) **Vision yrkar** full pris- och lönekompensation.
Förvaltningen svarade att de avslår detta förslag då löneöversynen hanteras inom fastställd budgetram.
- 2) **Vision yrkar** för att en partsgemensam arbetsgrupp tillsätts för en översyn av biträdande enhetschefernas" befattnings benämning, befattningarnas innehåll och

befogenheter.

Förvaltningen svarade att de återkommer med svar om en partsgemensam arbetsgrupp ska tillsättas.

- 3) **Vision yrkar** att anställda som är nya i sin chefsroll i förvaltningen alltid utbildas i stadens samverkansavtal och systematiskt arbetsmiljöarbete, stadens rehabiliteringsprocess och får grundläggande kunskaper i arbetsrätt.

Förvaltningen svarade att de utbildar alla nya chefer i samverkan, arbetsmiljö och rehabiliteringsprocessen. Vad gäller chefers kunskap i grundläggande arbetsrätt avslår arbetsgivaren Visions förslag då förvaltningens uppfattning är att chefers kompetensnivå i arbetsrätt är uppfyllt och kompetensen i arbetsrätt finns inom HR staben. Chefer behöver följa de processer och rutiner som förvaltningen har inom arbetsrättsområdet.

- 4) **Vision yrkar** att kompetensutvecklingsplanerna för varje medarbetare används som ett instrument för att utveckla medarbetarna så att det kommer verksamheten och medarbetaren till del. Att förvaltningen tydliggör vikten av fortlöpande vidareutbildning samt finansiering av denna med inriktning att höja kvalitén i verksamheten.

Förvaltningen svarade att alla medarbetare ska ha en individuell handlingsplan som tas fram i medarbetarsamtalet. Syftet med den individuella utvecklingsplanen är att varje utvecklingsinsats ska bidra till verksamheten och medarbetarens personliga utveckling i sin yrkesroll. Finansiering av utvecklingsinsatser hanteras inom fastställd budgetram.

- 5) **Vision yrkar** för ett införande av 80-90-100 modellen (d.v.s. 80% arbete, 90% lön och 100% pensionsavsättning)

Förvaltningen svarade att de inte har mandat att ensidigt införa en förmån av detta slag. Denna förmån beslutas av stadsledningskontoret.

VISION, sektion 42

Per Broman
Ordförande

Izabella Petre
Ledamot

Rafael Szoppe
Ledamot

BILAGA 3

Akademikerförbundet SSR har följande två klargörande frågor:

1. I verksamhetsplanen beskrivs Integrationspakten, Wellcome house, och etableringscentrum enheter som jobbar med mångfald, inkludering av ny anlända mm. Det är otydligt hur deras uppdrag kommer att se ut eftersom de alla jobbar mot nyanlända.

Förvaltningen svarade att integrationspakten är en samverkansplattform för att engagera arbetsgivare, civila samhället mm för integrationsfrågorna i staden. Welcome House är en organisation som svarar för stadens samlade första mottagande av nyanlända – dvs ett driftuppdrag. Detta driftuppdrag är uppdelat på två nämnder där socialnämnden ansvarar för Intro Stockholm och AMN ansvarar för Etableringscentrum som är den delen av Welcome House som arbetar mot arbete och studier i första hand.

2. Om vi ska jobba och förstärka Romskinkludering varför är det inte inkluderat i arbetet under IP, eller etablering?
Förvaltningen svarade att Integrationspakten som samverkanplattform tar upp olika teman och målgrupper – t ex nyanlända, unga, personer med funktionsnedsättning. Romers inkludering skulle mycket väl också kunna vara ett sådant tema för IP. Etableringscentrum vänder sig till nyanlända. Romer däremot är en nationell minoritet i Sverige sedan länge. Nämnden arbetar för att fler romer ska komma i arbete och studier precis som alla andra målgrupper som nämnden arbetar med.

I kommunfullmäktiges budget anges generella effektiviseringar för arbetsmarknadsnämnden på 10,8 miljoner kronor.

Akademikerförbundet SSR yrkar:

Att arbetsgivaren redovisar hur kvalitén inom arbetsmarknadsförvaltningens verksamheter ska upprätthållas med hänsyn tagen till kravet på generella effektiviseringar.

Förvaltningen svarade att i fullmäktiges budget för arbetsmarknadsnämnden så föreligger såväl ökade anslag som minskade anslag däribland en generell effektivisering. Totalt

erhåller nämnden 81,5 mnkr i ökade anslag varav 57 mnkr är hänförligt till volymförändringar.

Digitala signaturer

Detta dokument har signerats digitalt av följande personer

Namn	Datum
Kerstin, Winblad	2021-12-15
Anna Charlotta, Gräslund	2021-12-15
Fanny Lykke, Ask	2021-12-15
Janeth James, Olotu	2021-12-19
Eva Malin, Appelkvist	2021-12-15
Mariana Izabella, Petre	2021-12-15
Carl Oscar Gösta, Korch	2021-12-15
Birgitta Karina, Uddén	2021-12-15