

## Protokoll för förvaltningsgruppen den 2022-02-03, nr 1

### Tidpunkt

09:00- 10:40

### Plats

Skype

### Närvarande

#### För arbetsgivaren

Karina Uddén, förvaltningschef

Amanda Broman, administrativ chef

Anna Saldeen Jonsson, avdelningschef, Vuxenutbildning Stockholm

Fredrik Bister, ekonomichef

Karin Eriksson-Bech, biträdande förvaltningschef

Kicki Wattjersson, avdelningschef, Jobbtorg Stockholm

Kristian Kindstedt, HR-chef, *ordförande*

#### För arbetstagarna

Karin Wrannvik, Ledarna, *fackligt ombud/huvudskyddsombud*

Ida Storoni, Lärarnas Riksförbund, ersättare *fackligt ombud*

Niklas Bremler, Lärarnas Riksförbund, *huvudskyddsombud*

Janeth Olotu, SSR, *fackligt ombud*

Carl Korch, SACO-rådet, *fackligt ombud/huvudskyddsombud*

Izabelle Petre, Vision, *huvudskyddsombud/ fackligt ombud*

#### Adjungerande:

Anni Lindberg, HR-konsult

Elin Skrufve-Tolvtin, administratör

Kerstin Winblad, SSR, *Kommunombud*

Sarmad Aljarah, Lärarförbundet, ersättare, närvarade från punkt 5

#### Ej närvarande:

Anders Nordborg, utvecklingschef

Malin Appelqvist, Kommunal, *fackligt ombud*

Helen Saeidpour, SSR, *huvudskyddsombud*

Anna Gräslund, Lärarnas Riksförbund, *fackligt ombud*

Fredrik Morin, Lärarförbundet, *fackligt ombud/huvudskyddsombud*

John Envall, Sveriges skollärförbund, *fackligt ombud*

**Sekreterare**

Lykke Ask, administrativa staben

**Dagordning**

## 1. Godkännande av dagordning:

Ordförande Kristian Kindstedt, HR-chef, förklarade mötet för öppnat och dagordningen godkändes med följande tilläggs punkter: Kalla Faktas granskning av Bergstrands utbildningar (hanteras under punkten övriga frågor), Visions önskan om balanslista (hanteras under punkten föregående protokoll) samt SACO-rådets inskickade fråga angående utvidgning av IPS inom Jobbtorgen (hanteras under punkten nämndhandlingar gällande verksamhetsberättelse 2021).

## 2. Val av justerare och datum för justering:

Samtliga närvarande fackliga ombud justerar protokollet justeringsdag för protokollet är den 4 februari 2022.

## 3. Föregående protokoll:

- **Svar på yrkanden från Lärarnas Riksförbund om chefsrekrytering**

*(Se förvaltningsgruppens protokoll från december 2021 för bakgrund och yrkande)*

HR-chefen tackade för synpunkterna men avslår yrkandet med motiveringen att det är en tidskrävande process att rekrytera chefer och man tillämpar kompetensbaserad rekrytering samt tar hjälp av serviceförvaltningen gällande dessa rekryteringar, även om chefen har huvudansvaret. Förvaltningen anser dock att det vore bra om facken kan vara delaktiga i processen men ser inte nu hur de ska kunna involveras, utan tar med sig önskemålet och jobbar vidare med hur man kan hitta en medelväg för att lösa frågan om samverkan vid dessa processer.

- **Svar på yrkanden från Vision om partsgemensam arbetsgrupp för biträdande enhetschefer**

*(Se förvaltningsgruppens protokoll från december 2021 för bakgrund och yrkande)*

HR-chefen svarade att förvaltningen avslår yrkandet om att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp. SLK har påbörjat ett arbete med en översyn av stadens chefstruktur. Förvaltningen kommer även

inventera och förtydliga biträdande chefers delegation av arbetsuppgifter för att säkerställa tydlighet i befattningen.

**Vision och SACO önskar** uppföljning på frågan.

**HR-chef svarar** att förvaltningen löpande kommer att återrapportera kring arbetet med frågan och att den förs upp på balanslistan.

- **Balanslista**

**Vision, med stöd av övriga fackliga företrädare**, föreslår att förvaltningsgruppen återgår till att föra en balanslista över ärenden/frågor som inte besvaras på under sittande möte för att lättare kunna följa upp vad som återstår att hantera till kommande möte.

**Förvaltningen** ser inga hinder i att uppföra en sådan balanslista.

- **Återkoppling på SACO-rådets fråga angående studieresan till Aten**

Förvaltningschef informerade om tillämpningen av resepolicy vid tjänsteresa utomlands och gav följande förklaring angående resan till Aten.

Eurocities i partnerskap med Migration Work leder projektet Connection. Connection är finansierat av Europeiska kommissionen. Syftet är att stödja transnationellt lärande om implementering av integrationsstrategier.

1. De medarbetare som skulle resa gick tillsammans igenom hela resepolicyn innan bokning av resa.
2. Resan bokades via upphandlat resebolag
3. Connection betalade resan, boendet och transport på plats och hade budgettak som resebyrån matchade.
4. Det fanns inga direktflyg till Aten utan mellanlandning därav två långa resdagar.
5. Taxi bokades till och från Arlanda av resebyrån. Taxi valdes då flyget avgick tidigt på morgonen och ankomst sent på kvällen (i enlighet med policyn)
6. På plats så var det gångavstånd till alla studiebesök etc.
7. En reserapport upprättades och lämnades in inom 2 veckor enligt policyn.

4. Närvarande fackliga företrädare vid nämndens sammanträde

Malin Appelqvist, Kommunal och Anna Gräslund, Lärarnas Riksförbund, deltar vid arbetsmarknadsnämndens sammanträde den 8 februari 2022.

**Vision och Lärarnas Riksförbund** efterfrågar information vad som gäller angående de fackliga företrädarnas möjlighet till närvaro vid nämndens sammanträde, är de max 2 företrädare som får delta eller fler?

**Förvaltningen svarar** att de undersöker saker och återkommer i frågan. Frågan förs upp på balanslistan.

### Information

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

- **Inriktning gemensam internservice, flytt till Palmfelt center**  
Administrativa chefen informerade om arbetsmarknadsförvaltningens och serviceförvaltningens inriktning gällande gemensam internservice. Enligt den tidplan som finns nu fattas beslut om funktionen i slutet av april. Efter att beslutet fattats påbörjas arbetet med bemanning av funktionen.

- **Ny samverkansorganisation Jobbtorg Stockholm**

*(PM bifogades kallelsen)*

Avdelningschef Jobbtorg Stockholm lämnade information om förslaget till ny samverkansorganisationen för Jobbtorg Stockholm. Bifogat PM beskriver bakgrund, nuläge och framtid samt föreslår att den nya organisationen träder i kraft från och med den 9/3 då det första sammanslagna samverkansgruppsmötet hålls. Förslaget innebär att det skapas en samverkansgrupp för hela avdelningen Jobbtorg. Tiden för detta möte blir 8.30–10.45 vilket förvaltningen bedömer kommer att räcka för samverkan.

**SACO** önskar att de fackliga företrädarna skulle kunna få ta del av Jobbtorgs VOLG-protokoll, nu när enhetscheferna inte längre kommer att delta som ordinarie i våra samverkansmöten?

**Förvaltningen svarar** att arbetsformer och hur informationsdelning lämpligast sker utformas i samverkan och i dialog inom

samverkansstrukturen på kommande SVG. Då inga andra synpunkter inkommit bokas SVG enligt förslaget från och med den 9 mars för hela avdelningen Jobbtorg Stockholm mellan kl. 08.30-10.45.

- **Ny samverkansorganisation Vux**

*(PM bifogades kallelsen)*

Avdelningschef Vuxenutbildning lämnade information om förslaget till ny samverkansorganisationen inom Egen regi. Bifogat PM beskriver bakgrund, nuläge och framtid. Förslaget innebär att det skapas tre samverkansgrupper för avdelningen Vuxenutbildning Stockholm, varav ett gemensamt SVG för samtliga skolor i egen regi, ett för VO Antagning och stöd, samt ett gemensamt för de båda övriga verksamhetsområdena: VO Kvalitet och uppföljning/VO Kompetensförsörjning och utveckling. Vidare innebär förslaget att det därutöver inrättas en samverkansgrupp på avdelningsnivå.

**Lärarnas Riksförbund motsätter sig** förslaget och föreslår därför i första hand att förslaget om att skol-SVG tas bort, dras tillbaka. I andra hand att en särskild grupp bildas för att diskutera frågan ytterligare.

Anförandet från Lärarnas Riksförbund biläggs protokollet (bilaga 1).

**SACO och Lärarförbundet stödjer Lärarnas Riksförbunds förslag.**

**Förvaltningen svarar** att de är tacksamma för alla inspel och synpunkter och att de kommer att återkomma i frågan när det gäller att bilda en särskild grupp för att diskutera frågan vidare. Frågan förs upp på balanslistan.

**SACO framför** att om det behövs en ny samverkansorganisation, så behöver arbetsgivarna se över den fackliga tiden, för att utföra uppdraget, är det möjligt?

**Förvaltningen svarar** att frågan om facklig tid hanteras utifrån hur deltagande ser ut.

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

7. Information från de fackliga organisationerna:  
Ingen information lämnades.

## Dialog

8. Dialogämne:  
Inget dialogämne anmält.

9. Sammanfattning:  
-

10. Nästa steg:  
-

## Ärendehantering

11. Nämndärenden:

*Yttrande över remiss av motion om utvecklingen av Järva*  
AMF 2021/983

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

*Verksamhetsberättelse och bokslut 2021*  
AMF 2020/01159

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

**SACO hade skickat in frågor** kopplat till verksamhetsberättelse 2021 vilka besvaras i bilaga till protokollet (bilaga 2).

*Beställning av utveckling av nytt verksamhetssystem för arbetsmarknadsverksamhet*  
AMF 2022/124

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

**SACO hade skickat in frågor** kopplat till ärendet vilka besvaras i bilaga till protokollet (bilaga 3).

*Beslut fattade på delegation samt inkomna och upprättade ärenden*  
AMF 2021/134

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

12. Ärenden inför beslut:

- **Utökning av förvaltarenhet**

*(PM och riskbedömning bifogades kallelsen)*

Ekonomi chefen informerade om förslaget till utökningen av förvaltarenheten.

Bifogat PM beskriver bakgrund, nuläge och framtid. Förslaget innebär att en tjänst som utredare inrättas, att enheten kan utökas med motsvarande ytterligare tre heltidsanställda (ej egna ställföreträdare), utan ytterligare samverkan samt att förvaltningen återkommer när egna ställföreträdare skall rekryteras.

FVG beslöt enhälligt i enlighet med förslaget.

13. Arbetsmiljöfrågor:

**Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet**

*(PM bifogades kallelse)*

Anni Lindberg, HR-konsult, besvarade frågor kopplade till dokumentet som sänt ut.

Angående friskfaktorer så finns det nu 4 tillfällen för workshops inplanerade för samtliga chefer och skyddsombud samt alla fackliga representanter i FVG.

Följande datum, med tiderna 8:30–12 gäller:

Grupp 1 – 11 mars, 22 mars, 5 april, 28 april

Grupp 2 – 17 mars, 30 mars, 19 april, 5 maj

14. Övriga frågor:

- **Pandemins utveckling**

Förvaltningschefen informerade att Regeringen slopar nästan alla restriktioner den 9 februari nästa vecka. Förvaltningens förhållningssätt är att återigen ta upp fokuset med att återinföra den succesiva återgången till arbete på kontoren. Man inväntar dock mer information och vägledning från SLK i nuläget.

De nationella rekommendationerna från Folkhälsomyndigheten ska fortsatt följas. Man ser en ansträngd arbetssituation på de områden där personalen från början är en mindre grupp, där frånvaro på grund av sjukdom,

karantän eller vab påverkar hela arbetsgrupper. Därför vill förvaltningen signalera för att vissa omprioriteringar kan komma att behöva göras samt att man kan få räkna med lite längre svarstid på vissa frågor.

- **Kalla Faktas granskning av Bergstrands utbildningar**

Förvaltningschefen informerade om den granskning av Bergstrands utbildningar som Kalla Fakta genomfört och sänt ett program om. Bergstrands utbildningar är en leverantör som bland andra kommuner, Stockholms stad anlitar som uppdragsgivare för vuxenutbildning.

Med anledning av Kalla Faktas granskning och de uppgifter som framkommit i media, ser förvaltningen så allvarligt på saken att man bedömer att saker behöver utredas av polisen. Förvaltningen har därför gjort en polisanmälan och lämnat över ärendet för hantering av polisen.

15. Mötets avslutande  
Ordförande avslutade mötet 10.40

### **Justerat den 4 februari 2022**

Kristian Kindstedt  
Lykke Ask  
Karin Wrannvik  
Janet Olotu  
Carl Korch  
Izabella Petré  
Ida Storoni



## BILAGA 1

### **Lärarnas Riksförbund, angående punkt 5 Förslag till ny samverkansorganisation Vux**

LR motsätter sig att SVG på skolnivå tas bort och att APT skulle kunna ha samma funktion.

1. APT och SVG kan inte alls jämföras. APT är inte samverkan, dvs om man tar upp frågor där så innebär det inte att man fullföljt förhandlingsskyldigheten enligt MBL. Om fackliga ombud deltar så gör de det i första hand som medarbetare och de har ju rätt att verka och fungera även i den rollen utan att avkrävas en facklig aspekt (utöver under punkten facklig info). En annan stor skillnad är också att APT har minnesanteckningar, ej protokoll.
2. LR anser att varje skola är ett skyddsområde och därför ska ha en skyddskommitté i SVG. Rektorerna har ett arbetsmiljöansvar och där spelar skol-SVG en oerhört viktig roll. Om detta SVG tas bort så försvinner även en viktig drivkraft för att det ska finnas lokala skyddsombud och lokala fackliga ombud.  
Det blir krävande med alla skyddsronder om det saknas lokala skyddsombud. När HSO deltar i skyddsronder, i avsaknad av lokala skyddsombud, så blir det krångligt och tidskrävande eftersom HSO måste få fram en komplett personalförteckning och sedan kontakta alla för att samla in synpunkter inför skyddsronder. Det finns ju även ett antal sådana: OSA, LRM, Fysisk, Hot och våld. Framöver kanske ytterligare tillkommer, t.ex. digital. Med tio skolor inom förvaltningen så blir det ett jättejobb.
3. De lokala skyddsombuden och de lokala fackliga företrädarna har god kunskap om lokala frågor som gäller på skolan. Dessa är svårt att sätta sig in i för centrala ombud. Av detta skäl är det synnerligen olyckligt att ta bort skol-SVG. Eller är tanken att alla lokala ombud och rektorer ska delta på SVG för egen regi?
4. En samverkansöverenskommelse innebär att arbetsgivare och fackförbund ska komma överens. Det ligger i själva begreppet *överenskommelse*.

5. När Arbetsmarknadsförvaltningen bildades och lärarna skulle flyttas från Utbildningsförvaltningen så fanns en oro att lärarna skulle få det sämre i och med bytet. Det försäkrades då både från politiker och förvaltning att villkoren inte skulle bli annorlunda jämfört med Utbildningsförvaltningen. Om Skol-SVG tas bort så införs en betydande försämring jämfört med Utbildningsförvaltningen. Det finns en mycket stark tradition inom skolvärlden att ha SVG på skolnivå. Om detta tas bort så kommer många lärare uppleva att samverkan försvagas avsevärt på lokal nivå.
6. I samverkan har vi många gånger pratat om vikten av att involvera facken på ett tidigt stadium inför beslut och förändringar. Detsamma borde gälla förändringar i samverkansorganisationen. LR anser att föreliggande PM inte har föregåtts av tillräcklig kommunikation och diskussion mellan arbetsgivare och fackförbund.

*LR yrkar/föreslår därför:*

I första hand att förslaget om att skol-SVG tas bort dras tillbaka

I andra hand att en särskild grupp bildas för att diskutera frågan ytterligare

## BILAGA 2

### Frågor och svar på inskickade frågor från SACO angående nämndärendet Verksamhetsberättelse 2021

- Vilka resurser har KAA att avropa då personalen bedömer att målgruppen jämfört med tidigare år har ett större stödbehov? (se sid 17, sista stycket, av 18). Hur påverkar det arbetsmiljön?

**SVAR:** Det är personalen inom KAA-insatsen Aim som lyfter fram att de upplever att ungdomar de tar emot har ett större stödbehov. Även i det övriga arbetet med KAA har det uppmärksammats att vi når unga med ett stort stödbehov och en ibland komplex problematik. Utifrån ungdomarnas behov arbetar vi kontinuerligt för att utveckla våra insatser och vi har i princip årligen utökat resurserna till KAA, bland annat genom att vid några av jobbtorgen tillsätta särskilda coacher som arbetar med ungdomarna från KAA, samt genom att starta upp projektet Studiesluss som arbetar med de ungdomar som bedöms stå särskilt långt från studier. Genom detta arbete är det också möjligt att avlasta verksamheten vid Aim. För att säkerställa att ungdomar med ett stort stödbehov kan få ett parallellt stöd från socialtjänsten pågår arbete med att utveckla samverkan med socialförvaltningen och stadsdelsnämnderna, vilket även läggs ett starkt fokus på i den reviderade handlingsplanen för KAA som ska tas på KF i februari. Vi bedömer samverkan som ett viktigt instrument för att säkerställa att vår personal arbetar med fokus på studier och arbete och att rätt aktörer kan kopplas på för stöd inom övriga områden i så hög grad som möjligt.

Däremot avropar vi i normalfallet inte insatser för ungdomar inom KAA, men de kan vid behov när det är lämpligt delta i samtliga insatser som erbjuds övriga målgrupper inom JT.

- Det är positivt: ”Inom egen regi startar under nästkommande år ett projekt för att låna ut datorer eller läsplattor till elever i ett test.” se sid 106 i verksamhetsberättelsen. Har ni mera information?

**SVAR:** Förvaltningen återkommer i ordinarie rapportering.

- Många aspiranter gör dynamiska förflyttningar innan de når fram till arbete eller studier, men systemet mäter endast statiska förändringar som sedan redovisas som statistik. Det resultatet säger

ingenting om varken deltagare eller arbetsinsats från medarbetaren. Går det att lägga in, mätpunkter för att påvisa en dynamiska förflyttning fram till slutmålet?

**SVAR:** I utveckling av verksamhetssystemet är ett av målen att det bättre ska återspegla och utgöra underlag för analys och uppföljning. Hur detta ska ske och vad som är möjligt ingår i utvecklingsarbetet.

- I årsrapporten GDPR på sidan 26 av 32, står det att administrativa staben, inte haft möjlighet att ge de stöd som har behövts för att ge den egna verksamheten stöd i inventering av hanteringen av personuppgifter. Hur tänker ni lösa det, utifrån personalens arbetssituation?

Vilka resurser kommer ni att tillföra så att översynen och infoklassificeringen genomförs under 2022? Tas några arbetsuppgifter bort? Hur ser planeringen ut? (se sid 31 av 32).

**SVAR:** Under 2022 kommer vi att arbeta på ett annat sätt i stöd till verksamheterna vad gäller hanteringen av informationssäkerhet och dataskydd (GDPR) och inte genomföra inventering det sätt vi planerat att genomföra under 2021. Till att börja med görs en översyn av processer och ansvarsfördelning inom området ska se ut, och därefter kommer förslag att tas fram även vad gäller behov av eventuella kompetenser och förstärkning. I budget för den nya enhet som ska jobba med bland annat informationssäkerhet och dataskydd, finns ekonomiska resurser tillförda under 2022 i syfte att ha möjligheten att förstärka inom området och minska arbetsbelastningen på såväl enhetens medarbetare som förvaltningens verksamheter.

- SACO vill få information om, de 40 talet projekt som nämnden driver. Vad är resultaten? Hur mycket personalresurser tas i anspråk? Hur är arbetsmiljön? Vad är Urbelac5?

**SVAR:** Varje projekt utvärderas och följs upp. Implementering görs löpande. Utvecklingsprojekt motiveras alltid utifrån behov. I projektarbetet avsätts förvisso resurser, samtidigt tillförs resurser bl a genom extern finansiering som möjliggör mer långsiktigt utvecklingsarbete. Vad gäller frågor om arbetsmiljö så hanteras och

adresseras dessa frågor på samma sätt som all verksamhet. Urbelac5 är en utlysning.

URBELAC är ett nätverk av städer som samarbetar och byter erfarenheter i olika tematiska frågor.

URBELAC 5 syftar på temaområde 5 där städerna byter erfarenheter och lär sig av varandra inom området integration/inkludering/bekämpa fattigdom/arbetsmarknad.

- Enligt verksamhetsberättelsen, sid 47, går det bäst för de elever som avslutar sin SFI D, studier men enligt socialsekreterarna är det generellt inte ok, att läsa SFI D med försörjningsstöd. Är det möjligt för förvaltningen, att föra en dialog med socialnämnden, med tanke på utfallet?

**SVAR:** Förvaltningen har löpande dialog med socialnämnden där aktuella frågor lyfts och adresseras.

- Hur har det gått med att skapa mer tillgängliga lärmiljöer för SFI-elever? se sid 56

**SVAR:** Förvaltningen återkommer i ordinarie rapportering.

- SACO, vill också lyfta följande stycke från verksamhetsberättelsen gällande Jobbtorgens resultat,

”Samtidigt som arbetsmarknaden ställer allt högre krav på kompetens och de enkla jobben blir allt färre, har konkurrensen om jobben ökat, som en konsekvens av pandemin, vilket gör det extrasvårt för nämndens målgrupper att ta steget in i arbetslivet.” se sid 109.

se sid 101.

”Personer som saknar gymnasial utbildning, personer födda utanför Europa och personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga har en svag konkurrensförmåga på arbetsmarknaden. Ungdomsarbetslösheten har sjunkit kraftigt under senare delen av året men unga utan gymnasieutbildning är det fortsatt svårt på arbetsmarknaden.” ...

Det här är en viktig bakgrund att begrunda nu när nämnden har mått sina mål. SACO vill gärna ha en dialog om, hur målen har nåtts?

**SVAR:** Målen har nåtts genom att alla, eller flertalet, indikatorer har uppnåtts. Området och utmaningarna kvarstår och nämnden arbetar fortsatt med frågorna.

**Fråga inskickad i anslutning till mötet, efter återkoppling på tidigare inskickade frågor om förtydligande inför mötet:**

I verksamhetsberättelsen, från 2021 på sidan 32, av 116, står att det har gjorts förberedelser inom Jobbtorg Stockholm, för att utvidga IPS inom jobbtorgen.

*Förvaltningens svar:*

Nämnden har påbörjat arbetet med att implementera ”Stadens strategi för arbetsmarknadsinsatser” Utifrån strategin innebär att arbetsmarknadsinsatserna inom Jobbtorg Stockholm tillgängliggörs för fler inom Socialpsykiatrins målgrupper samt LSS-målgruppen i övergång från daglig verksamhet och särskolegymnasium till arbete och vidare studier. Det pågår även en förstudie hur IPS kan användas för målgruppen med missbruksproblematik

och på sidan 113:

”Vidare har nämnden tillsammans med socialförvaltningen initierat en förstudie, som RISE genomför, om att genomföra en pilot för att utvärdera Individual Placement and Support (IPS) i syfte att nå en bättre arbetsinriktad rehabilitering för personer med missbruksproblematik.” Mera info önskas.

*Förvaltningens svar:*

”Förstudien bekostas av Socialförvaltningen och kommer att vara ett underlag till Samordningsförbundet i Stockholms stad inför ett eventuellt genomförandeprojekt för personer med beroendeproblematik under 2022.”

Vår fråga är:

Hur kommer förvaltningen att säkerställa att, all personal som ska arbeta med målgruppen, har den utbildning och erfarenhet som kan krävas för varje specifik uppgift?

**SVAR:** Uppdragen kommer genomföras där det finns personal som är utbildad i IPS.

### **BILAGA 3**

#### **Fråga inskickad från SACO angående utveckling av ett nytt verksamhetssystem på stadens CRM-plattform.**

Förstudiens resultat, gällande E-tjänster för enskild person.

Enligt förslaget ska den enskilda ha en dator. Enligt socialsekreterarna är det inte nödvändigt för en aspirant att ha en dator. De flesta har en mobiltelefon. Om en enskild person ska använda systemet måste det gå att använda från en mobiltelefon och ofta har aspiranterna gamla telefoner med gamla lösningar och det måste systemet fungera för, det blir annars troligen ett arbetsmiljöproblem för

**SVAR:** E-tjänsterna kommer att utvecklas på stadens e-tjänsteplattform utifrån stadens ramverk för utveckling av e-tjänster. E-tjänsten för den enskilde kommer att nås från dator och mobiltelefon. Det kommer även att finnas rutiner för alternativ hantering för de aspiranter som inte har möjlighet att använda e-tjänsten. Eftersom e-tjänst för den enskilde kommer att innebära förändrat arbetssätt är vi i projektet väl medvetna om att det kommer att behövas stöd till jobbcoacherna och lyhörighet kring vilka utmaningar som detta innebär. Tillsammans med verksamhetsrepresentanter kommer vi kontinuerligt göra påverkansanalyser och planera för att kunna hantera de ändringar detta innebär både för aspiranten och jobbcoachen.

Det nya verksamhetssystemet kommer att ge bättre förutsättningar för uppföljning än nuvarande system. Systemet kommer att utvecklas på stadens egna plattformar, vilket innebär att den kan utformas utifrån verksamheternas behov för exempelvis analys och uppföljning. IT-stödet utformas så att den ska stödja verksamhetens arbetssätt och metoder. Verksamhetsutveckling och IT-stödets utveckling ska gå hand i hand och vidareutveckling kan planeras när verksamheten tar fram nya arbetssätt, exempelvis för att mäta sitt resultat. I samband med det analyseras även på vilket sätt mätning bäst kan göras, exempelvis används SeQF mätningar av verksamheten idag. Med andra ord är det fullt möjligt att lägga in mätpunkter till systemet förutsatt att förvaltningen har lagstöd för insamling av de uppgifter som behövs för uppföljning, att verksamheten har tagit fram ett sådant arbetssätt och att det bedöms det bästa sättet att mäta aktuell fråga.

## Digitala signaturer

Detta dokument har signerats digitalt av följande personer

<b>Namn</b>	<b>Datum</b>
Karin Elisabet Olofsdotter, Wrannvik	2022-02-07
Janeth James, Olotu	2022-02-04
Kristian, Kindstedt-Stjärnström	2022-02-04
Carl Oscar Gösta, Korch	2022-02-04
Ida Lena, Storoni	2022-02-04
Mariana Izabella, Petre	2022-02-04
Fanny Lykke, Ask	2022-02-04