

Protokoll för förvaltningsgruppen den 2023-01-26, nr 1

Tidpunkt

Torsdagen den 26, januari, kl. 09:00-11:30

Plats

Palmfeltsvägen 5, plan 3, lokal Festivalen

Närvarande

För arbetsgivaren

Karina Uddén, förvaltningschef

Amanda Broman, administrativ chef, ordförande

Anders Nordborg, utvecklingschef

Anna Saldeen Jonsson, avdelningschef, Vuxenutbildning Stockholm

Fredrik Bister, ekonomichef

Kristian Kindstedt, HR-chef

För arbetstagarna

Malin Appelqvist, Kommunal, *fackligt ombud – justerar ej.*

Marcus Eriksson-Antfolk, Kommunal, *fackligt ombud*

Karin Wrannvik, Ledarna, *fackligt ombud/huvudskyddsombud*

Carl Korch, SACO, *fackligt ombud/huvudskyddsombud*

Janeth Olotu, SSR, *fackligt ombud*

Anna Gräslund, Sveriges Lärare, *fackligt ombud*

Fredrik Morin, Sveriges Lärare, *fackligt ombud/ ersättare huvudskyddsombud*

Niklas Bremler, Sveriges Lärare, *huvudskyddsombud*

Lars-Erik Sporrang, Sveriges Skolledare, *fackligt ombud*

Mussie Calmerfalk Ephrem, Vision, *fackligt ombud/huvudskyddsombud*

Ej närvarande:

Ulrika Svedberg, avdelningschef, Jobbtorg Stockholm

Maria Kjellström, SSR, *ersättare fackligt ombud*

Ida Storoni, Sveriges Lärare, *ersättare fackligt ombud*

Sirpa Wahlberg, Sveriges Skolledare, *ersättare fackligt ombud*

Rafael Szoppe, Vision, *fackligt ombud*

Sekreterare:

Elin Skrufve-Tolvtn, administrativa staben

Dagordning

1. Godkännande av dagordning
2. Ordförande Amanda Broman, administrativ chef, förklarade mötet för öppnat och dagordningen godkändes med tillägg av två övriga frågor från arbetsgivaren (anställningsavtal för Stockholmsjobb och rutin för val av skyddsombud) samt en övriga fråga från Sveriges Lärare (årets löneöversyn).
3. Val av justerare och datum för justering

Samtliga närvarande fackliga ombud (förutom Malin Appelqvist, Kommunal) justerar protokollet.
Justeringsdag för protokollet är den 27 januari 2023.

4. Föregående protokoll:
Balanslista över kvarvarande frågor
 - **SACO** undrade om uppföljningen av mätningen på ljudnivån i lokalerna på huvudkontoret.
Förvaltningen svarar att denna fråga ingår i den löpande uppföljningen och tas därmed bort från balanslistan.
5. Närvarande fackliga företrädare vid nämndens sammanträde

Inga fackliga förvaltare önskade närvara vid arbetsmarknadsnämndens sammanträde den 31 januari 2023.

Information

6. Information om dagsläget gällande samverkansområdet (verksamhet, ekonomi, personal)
 - Administrativa chefen informerade om införande av Zoom X inom förvaltningen. Zoom X blir under våren en del av den digitala arbetsplatsen för medarbetare i förvaltningar och bolag och vara ett alternativ till Skype.
Arbetsmarknadsförvaltningens medarbetare i dess pedagogiska verksamheter omfattas inte av införandet.
Förvaltningen kommer att behöva göra en egen bedömning och analys av Zoom X utifrån våra målgrupper vilket innebär att ett införande av verktyget inte kommer att vara möjligt förrän det arbetet genomförts. Arbetet med

införandet koordineras av enheten för digitalisering, it och informationshantering (Edith).

- **Krigsorganisation**

Enligt uppdrag från kommunfullmäktige har förvaltningen påbörjat arbetet med att ta fram en krigsorganisation. Under februari och mars sker utbildning för avdelningsledningar, och därefter samlas information om prioriterad verksamhet och eventuell krigsplacering in från respektive verksamhetsområde. Förslag till krigsorganisation planeras att finnas klart inför sommaren i år. Förvaltningen kommer att informera förvaltningsgruppen om förslaget gällande krigsorganisation. Vid mötet framfördes även önskemål om att skyddsombud ska involveras i arbetet med förvaltningens krisorganisation.

- Administrativa chefen informerade om arbete med Färdplan för digitalisering, förändring av organisation för pm3 och förändring av förvaltningens digitaliseringsprocess. Arbetet med alla tre delarna planeras vara klara under våren. Färdplan för digitalisering planeras tas i arbetsmarknadsnämnden i vår. Vid mötet framfördes önskemål om att förvaltningsgruppen ska få information om pm3-organisationen. Administrativ chef planerar in en sådan information under våren

7. Information från arbetsplatsträffar och/eller SVG:

- **Sveriges Lärare** informerade om avsaknaden av flera stabers APT-anteckningar på samarbetsytan. **HR-chefen** svarade att flera av höstens APT har behövts ställas in på grund av sjukdom etc. **Sveriges Lärare** tycker att detta är väldigt beklagligt.
- **Sveriges Lärare** undrade utifrån den administrativa stabens APT-anteckningar angående det utökade friskvårdsbidraget, om det tillkommit extra medel i stadens budget för detta. **Förvaltningen** svarade att det inte har tillkommit några extra medel och det tas från befintlig budget.

8. Information från de fackliga organisationerna:

- SACO informerade om att deras ombud Carl Korch från och med årsskiftet arbetar nu heltid för SACO som facklig representant.

Dialog

9. Dialogämne:

- Inget anmält

10. Sammanfattning:

- -

11. Nästa steg:

- -

Ärendehantering

12. Nämndärenden:

*Förändringar i delegationsordning för
arbetsmarknadsförvaltningen*

Dnr AMF 2023/34

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

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

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

Verksamhetsplan 2023 för arbetsmarknadsnämnden

Dnr AMF 2022/902

Inkomna yrkanden angående Verksamhetsplan 2023

Akademikerförbundet SSR har följande yrkanden:

Tre fjärdedelar av Stockholms stads, dryga 45 000 medarbetare, är kvinnor. Akademikerförbundet SSR ser det som en självklarhet att kvinnor ska behandlas jämställt på arbetsplatsen avseende hälsa. Jämställdhetsfrågor på arbetsplatserna anser vi ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet som stadens chefer regelbundet ska

arbeta med tillsammans med skyddsombuden. För att främja en god hälsa bör anställdas behov av mensskydd vid oförutsedd händelse av menstruation tillgodoses. Det bör vidare vara en självklarhet att inom det systematiska arbetsmiljöarbetet säkerställa medarbetares tillgång till hygienutrymmen och möjliggöra toalettbesök under hela arbetsdagen.

1. Akademikerförbundet SSR yrkar att Arbetsmarknadsförvaltningen, vid personaltoaletterna, tillhandahåller mensskydd för sina anställda.

Förvaltningen ställer sig positiv till att tillhandahålla mensskydd, dock behöver förvaltningen utreda kostnadsbilden, rutiner etc.

2. Akademikerförbundet SSR yrkar även att Arbetsmarknadsförvaltningen ser över tillgången till toaletter under hela arbetsdagen för medarbetarna med fokus på de som arbetar utanför kontorsmiljö.

Förvaltningen tycker det är självklart att samtliga medarbetare har tillgång till toaletter under hela arbetsdagen. Förvaltningen behöver identifiera i vilka situationer medarbetare inte har tillgång till toaletter och ber SSR att utveckla yrkandet. SSR ber att få återkomma.

Forskning visar att det generellt förekommer medveten och omedveten diskriminering vid arbetsansökningar. Det bidrar till att skapa ojämlika arbets- och karriärsförutsättningar på arbetsmarknaden. Det är naturligt att anta att problematiken även förekommer inom Stockholms stad.

3. Akademikerförbundet SSR yrkar att Arbetsmarknadsförvaltningen utreder möjligheten till anonymiserade ansökningar i syfte att minska risken för att det sker en medveten eller omedveten diskriminering i samband med tjänstetillsättningar.

Förvaltningens rekryteringssystem Varbi stödjer möjligheten att införa ett anonymiserat ansökningsförfarande. Detta förfarande innebär ett mer administrativt merarbete för den som söker arbete hos oss. Förvaltningen tillämpar även kompetensbaserad rekrytering som en metod för att säkerställa att det är kompetensen som är avgörande vid rekrytering. Kompetensbaserad rekrytering ska bidra till att vi behandlar alla sökande likvärdigt och att inte diskriminering förekommer.

Förvaltningen anser att befintlig metod räcker till för att säkerställa att diskriminering inte sker. Förvaltningen avslår förslaget.

Sveriges Lärare har följande yrkanden:

I verksamhetsplan 2023 för arbetsmarknadsnämnden beskrivs (sid 42 av 66) att nämnden ska stärka sitt arbetsgivarvarumärke och arbeta för att nå ut till bristyrkesgrupper. Sveriges Lärare har förslag på varumärkesstärkande åtgärder. Det handlar om rättvisa löner som avspeglar kompetens, utbildning och erfarenhet och en arbetsmiljö som motverkar stress och ohälsosam arbetsbelastning. Därigenom kan förvaltningen leva upp till sin ambition "att flytta fokus i arbetsmiljöarbetet från reaktivt och efterhjälpande till främjande och förebyggande" (VP sid 42). Av vikt för en god arbetsmiljö är också möjligheten till autonomi och medbestämmande över arbete och verksamhet.

1. Sveriges Lärare yrkar på att lärares samt studie- och yrkesvägledares löner uppvärderas, i synnerhet vad gäller medarbetare med lång erfarenhet och hög kompetens, så att lönestrukturen avspeglar detta.

Förvaltningens övergripande lönestatistik för lärare och studie- och yrkesvägledare ligger i linje med stadens lönestatistik samt vid en jämförelse med kranskommuner. Lärare och studie- och yrkesvägledare är inte någon bristgrupp. Förvaltningen avslår därför yrkandet på att lönerna ska uppvärderas. I övrigt hanteras frågan om lönestrukturen i löneöversynen och förvaltningens lokala HÖK arbete.

2. Sveriges Lärare yrkar på att lärares samt studie- och yrkesvägledares arbetsmiljö främjas genom att större hänsyn tas till yrkesgruppernas autonomi och arbetets behov av regleringar vad gäller undervisning, inklusive för- och efterarbetstid för lärare och riktlinjer för antal elever och aspiranter som studie- och yrkesvägledare ska ansvara för.

Förvaltningen svarar avseende arbetsmiljö för lärare och studie- och yrkesvägledare ska även dessa frågor hanteras i det lokala HÖK-arbetet.

Sveriges Skolledare lyfte upp att en översyn behöver göras avseende att samma principer bör gälla samtliga medarbetare så att arbetssituationen blir likvärdig. Till exempel närvaron på plats för medarbetarna.

Förvaltningen svarar att det upp till respektive enhet att avgöra hur man arbetar på bästa sätt, förvaltningen tar med dig frågan och återkommer.

I VP (sid 43) beskriver förvaltningen ett förväntat resultat där en väl fungerande samverkan med fackliga organisationer och skyddsombud skapar förutsättningar för en bra verksamhet. Under våren 2022 genomförde arbetsmarknadsförvaltningen en förändring av samverkansorganisationen som innebar att lokala SVG på skolorna ersattes av en central samverkansgrupp. Fem av sex fackförbund var oeniga till detta beslut, bland annat utifrån farhågor att samverkan skulle bli tidsödande, att beslut skulle vara sämre underbyggda och att viktiga frågor skulle falla mellan stolarna. Dessvärre kan vi nu se att många av våra farhågor har besannats.

3. Sveriges Lärare yrkar på att skol-SVG återinförs.

Förvaltningen svarar att det är för tidigt att fastställa effekten av den nya samverkansorganisationen inom Vux. Yrkandet om att återinföra skol-SVG avslås.

I samband med att förvaltningen lyfter frågan om kompetensutvecklingsplan (VP sid 43 och framåt) vill Sveriges Lärare påtala att denna möjlighet begränsats för lärare efter flytten av vuxenutbildningen från utbildningsförvaltningen (möjlighet att forska, stöd till masterstudier, deltagande i seminarieverksamhet, t.ex.) Med anledning av detta är vår förhoppning att förvaltningens kompetensutvecklingsplaner på allvar tillgodoser att lärare och studie- och yrkesvägledare får möjlighet att ta del av relevant kompetensutveckling av hög kvalitet.

4. Sveriges Lärare yrkar att tillgång till kompetensutveckling av hög kvalitet säkerställs.

Sveriges skolledare ställer sig bakom yrkandet.

Förvaltningen svarar att samtliga medarbetare ska ha en individuell utvecklingsplan. Den upprättas i dialog mellan medarbetare och chef. Förvaltningen har även kompetensutvecklingsplaner på såväl förvaltningsnivå, avdelningsnivå- och enhetsnivå. Stärka samarbetet med Utbildningsförvaltningen.

På sid 5 i VP beskrivs att förutsättningar för hur egen regi ska öka ska beaktas vid upphandling. Sveriges Lärare håller med om stadens bedömning att egen regi är viktig för att säkerställa en vuxenutbildning av hög kvalitet och välkomnar en utvidgning av denna.

Nuvarande antal externa utbildningsanordnare innebär en svårighet för såväl dessa som för egen regi, då elevantalet sprids ut på många olika aktörer inom vissa utbildningsområden. Detta leder till små grupper, vilket i sin tur leder till stora svårigheter att få en ekonomi i balans.

5. Sveriges Lärare yrkar på att förvaltningen ser över hur en begränsning av antalet utbildningsanordnare i kommande upphandling kan genomföras.

Sveriges skolledare ställer sig bakom yrkandet.

Förvaltningen arbetar med en strategisk planering och ett förslag till nämnden där frågan om antalet utbildningsanordnare ingår.

Förvaltningen har höga ambitioner när det gäller att rekryteringar ska vara kompetensbaserade. Sveriges Lärare 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 involvera 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.

6. Sveriges Lärare yrkar att chefstillsättningar hanteras inom samverkanssystemet under själva rekryteringsprocessen, vilket innebär att fackförbunden:
 - Är delaktiga i att formulera kravspecifikation och annons.
 - 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.

SACO samt **kommunal** ställer sig bakom hela yrkandet.

Sveriges skolledare ställer sig bakom punkt 2 i yrkandet.

Förvaltningen svarar att det är en tidskrävande process att rekrytera chefer. Förvaltningen tillämpar kompetensbaserad rekrytering i samarbete med Serviceförvaltningen i alla chefsrekryteringar. Förvaltningen anser att det är bra att fackförbunden är delaktiga i processen så tidigt som möjligt men risken att rekryteringsprocessen försenas är betydande. Sedan tidigare finns en rutin att bjuda in två slutkandidater för intervju om rekryterande chef bedömer att det finns fler än en slutkandidat. Vad gäller frågan om att inhämta synpunkter av arbetsgivaren efter att fackförbunden intervjuat ser förvaltningen som en självklarhet att det görs.

SACO har följande yrkanden:

Förvaltningen skriver: ”En viktig del i en omställningsbar organisation är möjligheten att omfördela resurser vid behov. Nämnden kommer att arbeta med att främja intern personalomsättning och att medarbetare rör sig mellan enhetsgränser, för kompetensutveckling och vid arbetsledning. ” **Se sid 44 av 66, Verksamhetsplan 2023 för arbetsmarknadsnämnden.**

1. SACO yrkar att arbetsgivaren måste förhandla med respektive part dvs. förbund vid omorganisation och förflyttning av medlem till annan enhet. Positivt dock att medarbetarna får vara med och önska enhet,

Förvaltningen svarar att det föreligger alltid förhandlingsskyldighet vid omorganisationer och vid förflyttningar utanför enheter.

Inkomna frågor till Verksamhetsplan 2023.

Sveriges Lärare ställde följande frågor:

Sid 5 av 66

Vilka utbildningar rör det sig om där söktrycket är lågt?

Förvaltningen svarar att söktrycket har minskat generellt. Det som avses i det här avsnittet av VP är framförallt ett antal utbildningar på VVS-området och inom klimat- och miljö som är framtagna tillsammans med bransch och som bedöms som viktiga för kompetensförsörjning för klimatomställning.

Sid 5 av 66

Hur ser tidsplanen för den kommande upphandlingen av vuxenutbildning ut?

Förvaltningen svarar att inriktningsärendet tas i nämnden under våren, vi planerar att ärendet ska gå till nämnd i mars. Sedan är planen att ha förfrågningsunderlag färdigt för publicering efter sommaren.

Sid 8-9 av 66

Hur kommer koppling och avgränsning mellan befintligt elevteam och nyinrättat elevteam sammankopplat med Studiesluss se ut? Hur kommer befintlig personal inom Studiesluss att placeras?

Förvaltningen svarar att elevteam inom Komvux är riktat till en helt annan målgrupp, d v s elever på väg in på Komvux och som är över 20 år. Målgruppen för det nya elevteamet är ungdomar som varken arbetar eller studerar och hör till KAA. Målgruppen finns alltså inte inom vuxenutbildningen idag. Planeringen är precis påbörjad och det är för tidigt att ge en exakt bild av upplägg. Planen är att projektet Studiesluss ska kunna kopplas samman med det nya Elevteamet. Förvaltningen har gjort bedömningen att Studiesluss är en bra grund för att utveckla ett Elevteam. Placering blir inom Jobbtorg Stockholm, VO Insatser.

Sid 9 av 66

Hur hanteras ett avsteg från kravet att ha fyllt 20 år för att få studera på Komvux?

Förvaltningen svarar att avsteg görs för KAA-ungdomar utifrån en individuell bedömning om att vuxenutbildning är en mer lämplig utbildningsform än studier inom ungdomsgymnasiet. Underlaget till bedömningen tas fram av Utbildningsförvaltningen och det finns en tydlig rutin för samverkan kring denna. Ungdomarna får från starten ett särskilt stöd via studiecoacher och SYV inom Ungvux.

Sid 9 av 66

Vad menas? ”Cirka hälften av dem är unga nyanlända, studerat vid språkintruktionsprogrammet, men inte hinner uppnå godkänt betyg...”

Förvaltningen svarar att tryckfelsniss har varit framme. Ordet ”inte” missades.

Sid 20 av 66

“Studie- och yrkesvägledning ska utvecklas och vägledning erbjudas på fler platser i staden”. Vilken utveckling avses och vilka platser? Inom ramen för vilket verksamhetsområde?

Förvaltningen svarar att det handlar om att nå nya målgrupper – och nå målgrupperna där de vistas eller bor. Det står därtill i VP att vi ska nå de som själva inte ser utbildning som ett alternativ. Finns definierat i skollagen. Både JTS och Vux jobbar med detta.

Sid 21 av 66

Vad innebär “att koppla lärarresurser till insatser”? Är det befintliga lärare inom förvaltningen som lånas ut, nyanställningar eller hur är detta tänkt att arbetas med?

Förvaltningen svarar att arbetet med att utveckla insatser får utvisa vilket behov det finns av bemanning vi kommer att ha för detta. I dagsläget är utgångspunkten att befintliga lärare hanterar detta. Framtiden får utvisa om exempelvis nyanställningar behöver ske.

Sid 25 av 66

Studie- och yrkesvägledning, en kedja av insatser där aspiranten får sammanhängande stöd inför och under studier...hur kommer detta samordnas?

Förvaltningen svarar att det utförs inom ordinarie arbete med SE. Ligger i Jobbtorgens grundläggande uppdrag att arbeta med denna metod.

Sid 27 av 66

“Elevstöd Unga” Var ligger det? Ny verksamhet?

Förvaltningen svarar att det är ett projekt med medel från den sociala investeringsfonden och är placerat inom verksamheten Elevteam.

Sid 31 av 66

Hur påverkas befintlig personal av att komboutbildning inom vård och omsorg pausas?

Förvaltningen återkommer i frågan

Sid 31 av 66

Sfi jobb, var förläggs denna utbildning? (Och var genomförs Sfi grund, Sfy?)

Förvaltningen svarar att Sfi jobb och Sfi grund förläggs i Järva och hos Hermods Kista. SFY enbart hos Hermods Kista. Få aviseringar från AF.

Sid 32 av 66

"I vägledningen ska hänsyn tas till behoven på arbetsmarknaden." Vad innebär detta i förhållande till vägledaretiken och i förhållande till SE som metod, där det är aspirantens egna önskemål som ska styra?

Förvaltningen svarar att det innebär att i vägledningen informera om hur arbetsmarknadens behov ser ut, d v s visa på de alternativ som står till buds. Detta brukar kallas för vägledaretikens "andra ben". "I förhållande till SE" - samma sak där. Här ingår även att erbjuda en fördjupad kunskap (ben 3). Med skrivningen menar vi att vi ska säkerställa att aspiranten får stöd i att göra informerade val.

Sid 39 av 66

Hur stor andel av besök hos utbildningsanordnarna är oanmälda?

Förvaltningen svarar att inga besök inom ramen för uppföljningen är för närvarande oanmälda. I rollen som kontaktrektor ingår besök på skolorna, vilka ibland kan vara oanmälda. Om kontaktrektorerna uppmärksammar signaler om brister finns rutiner för hur de ska överlämnas till uppföljningen. Här finns ju också klagomål som en viktig källa. Vi gör ofta stickprover, t ex i uppföljningen av nationella prov eller stickprover av betyg för att kolla att de är satta av lärare som har den rätten. I årets plan för utvecklingen av uppföljningen har vi en aktivitet att se över vilket användningsområde oanmälda besök skulle kunna ha. En risk med oanmälda besök är att man tittar på det som går att bedöma, inte de krav som är relevanta att prioritera uppföljning till. Vi får syn på mycket även i de föranmälda besöken, det är svårt för skolorna att förbereda sig för den uppföljningen.

Sid 40 av 66

Hur ser förvaltningen på risken att elever som får ett dåligt resultat på "Smarta prov" avskräcks från att studera om de rekommenderas läsa en kurs de redan har ett godkänt betyg i?

Förvaltningen svarar att projektet har diskuterat att denna risk är reell och trolig att den kan inträffa. I tänkt process för att genomföra provet finns påtalat att det behövs rutiner för att för att fånga upp sökande som får ett lågt resultat och erbjuda stöd och vägledning i vilka alternativ som finns.

Sid 40 av 66

Smarta prov: Vem äger den plattform och de uppgifter som skapats? Kommer denna tjänst att säljas till andra kommuner och vem får

i så fall intäkterna? Kommer Stockholm att behöva betala för en framtida användning?

Förvaltningen svarar att enligt nuvarande licensavtal med Meliometrics är det Meliometrics som äger själva verktyget (provet) och staden har en långvarig nyttjanderätt. Staden har ägandeskap av datan i de fall samarbetet inte kan fortsätta. Meliometrics är fri att sälja den färdigutvecklade tjänsten till andra kommuner. Grundavtalet med företaget kan inte förlängas. Därför genomförs en RFI vilket kan leda till att staden öppnar för samarbete med andra aktörer.

Sid 40 av 66

Vad innebär det att utreda möjligheten att använda AI och maskininlärning för att stötta elever och lärare i utbildningen?

Förvaltningen svarar att omvärldsanalyser visar att inom en kort framtid kommer AI vara en självklar del av utbildningsverksamhet och då framför allt i form av olika stödfunktioner till elever och lärare, så att lärare kan fokusera på själva undervisningen. Vi vill påbörja en förutsättningslös undersökning av hur AI och maskininlärning skulle kunna vara till hjälp för lärare och elever inom vuxenutbildningen, på sikt.

Sid 40 av 66

Hybridundervisning: Det är oerhört viktigt att eleverna vet vad de väljer i framtida sökplattformar. Hur tänker förvaltningen kring svårigheten att tydliggöra skillnaden mellan distans, fjärr och hybrid (med tanke på att många ansökningar sker strax innan deadline och att en hel del sökande inte läser det finstilt)?

Förvaltningen svarar att ett nytt system upphandlas, detta ska förenkla för eleverna att välja adekvat utbildningsform.

Sid 41 av 66

Vad innebär utökad APL för lärarna som undervisar dessa elever och för bemanningen?

Förvaltningen återkommer i frågan

Sid 44 av 66

Ingår tid till att kompetensutveckla sig i utvecklingsplanen?

Förvaltningen svarar ja på denna fråga

Sid 44 av 66

Har förvaltningen identifierat att rektorer har ett större behov av förstärkning vad gäller arbetsmiljöarbetet än övriga chefer?

Förvaltningen svarar ja på denna fråga.

Sid 45 av 66

Vilka bristyrkesgrupper identifierar förvaltningen?

Förvaltningen svarar att för närvarande finns inga identifierade bristgrupper

Sid 59 av 66

Vad är bakgrunden till att schablonen för anpassad sfi inte ökat?

Hur påverkar detta verksamheten?

Förvaltningen svarar att nuvarande schablonersättningen för anpassad sfi är tillräcklig för att täcka kostnaderna varvid förvaltningen inte äskade om en justerad ersättning. Det påverkar inte verksamheten då ersättningsnivån bedöms tillräcklig.

Bilagorna

Det förefaller som att bilagorna inte är kompletta, t.ex. dokumentet och tabeller som är tomma. Är detta att förstå som mallar eller saknas information?

Förvaltningen svarar att bilagan ”kompetensförsörjningsplan” har kompletterats och en ny version är skickad till nämnden. Bilagorna är desamma för alla förvaltningar i staden varvid vissa av dem inte är relevanta för arbetsmarknadsnämnden och är därför tomma.

Förvaltningen har i snitt 9,6 medarbetare per chef. Vad är förvaltningens tankar om ett optimalt antal? Västra Götaland: 10-35 medarbetare/chef. Enligt SOU: Arbetsgivare inom vård och omsorg av äldre bör sätta ett tak på exempelvis 20-30 medarbetare per chef (SOU2021:52)

Förvaltningens chefstäthet ligger på en mycket bra nivå (9,6). Det är svårt att ange ett optimalt antal eftersom man bland annat behöver ta hänsyn till verksamhetens personal- och organisationsstruktur. I staden är chefstätheten betydligt högre hos fackförvaltningarna än hos stadsdelarna där framförallt förskola och äldreomsorg har låg chefstäthet. Det finns en stark korrelation mellan låg chefstäthet och långtidssjukskrivning så det är viktigt att sätta ett tak på antal medarbetare och chef. Det är inte lika viktigt att sätta ett golv även om det sannolikt inte är effektivt med en för hög chefstäthet. Förvaltningen anser dock inte att utifrån vår verksamhet att 9,6 är under golvet.

Hur kommer arbetet med översynen av lönekriterierna att genomföras?

Förvaltningen svarar att lönekriterierna har funnits länge och av den anledningen är det läge att utvärdera dem. Vi får också signaler att vissa lönekriterier är otydliga. Exakt hur översynen kommer att genomföras är inte klart. Men sannolikt kommer översynen att utmynna i att antingen förtydliga de nuvarande kriterierna eller fastställa nya.

I bilagan kompetensförsörjningsplan står under rubriken Vuxenutbildning Stockholm: "Text och aktiviteter för VUX kompletteras på måndag 19/12."

Vi undrar var denna komplettering blivit av?

Förvaltningen svarar att Bilagan kompetensförsörjningsplan har kompletterats och en ny version är skickad till nämnden. Bilagorna är desamma för alla förvaltningar i staden varvid vissa av dem inte är relevanta för arbetsmarknadsnämnden och är därför tomma.

SACO ställde följande frågor:

Sid 43 av 66.

"Arbetsmarknadsnämnden arbetar kontinuerligt med kompetensförsörjning, enligt stadens modell UBARA (utveckla, behålla, attrahera, rekrytera och avveckla). Varje enhet tar fram en kompetensförsörjningsplan för att säkerställa rätt kompetens på såväl kort som lång sikt för att verksamheten ska nå målen.

Kompetensförsörjning ska integreras i verksamhetsplaneringen för att möta framtida kompetenskrav. Det är därför av särskilt stor vikt att alla medarbetare har en individuell sid 43 av 66.

Verksamhetsplan 2023 för arbetsmarknadsnämnden

SACO uppfattning när det gäller den individuella utvecklingsplanen är mycket positivt, men kom ihåg att det innebär kompetensutveckling för medlemmarna i form av vidareutbildning, fortbildning, utbildning, introduktion osv. Hur används de lokala omställningsmedlen? Hur kan vi använda dem, till detta?

Förvaltningen har sökt medel under 2022 men fått avslag. För närvarande måste beviljade medel vara kopplade till arbetsbrist och/eller kompetensförsörjningsinsatser för att förhindra kommande arbetsbrist.

Sid 44 av 66

”Under 2022 arbetade nämnden med att implementera stadens chefsprofil och utbildningar inom personalekonomi. SACO vill lyfta att chefer, kan behöva mera mer utbildning än i ekonomi. **Förvaltningen** delar den uppfattningen. Just i detta fall gavs de utbildning i personalekonomi på uppdrag av SLK. Förvaltningen har regelbunden kompetensutveckling för chefer såväl med externa aktörer som internt.

Sid 44 av 66

”Nämnden kommer att fortsätta arbeta med att förflytta fokus i arbetsmiljöarbetet från reaktivt och efterhjälpande till främjande och förebyggande” SACO tycker att det är bra att förvaltningen vill jobba pro-aktivt med arbetsmiljöfrågorna! Hur är det i praktiken tänkt att det ska gå till? Förändrade arbetssätt för att underlätta kommunikation osv? Aktivitetsdagar? Nya gruppkonstellationer och mötesformer? Vore fint att ta fram förslag på aktiviteter tillsammans chef och medarbetare.

Förvaltningen har en 3 årig strategi för hälsofrämjande arbetsmiljö 2022-2024. I strategin ingår det årliga aktiviteter. Dessa redovisas under punkten arbetsmiljö på FVG den 26 januari – på grund av tidsbrist flyttats denna redovisning till FVG 2 den 16 februari.

Ta alltid upp arbetsmiljön som en stående punkt på APT och fyll punkten med innehåll från t.ex. Sunt Arbetsliv.

Förvaltningen svarar att arbetsmiljö alltid ska vara en stående punkt på APT. Bra förslag om Sunt Arbetsliv.

Vad innebär ett nytt prognosverktyg för budget i praktiken för våra medarbetare och chefer?

Förvaltningen svarar att förhoppningsvis så blir det ett bättre verktyg än idag. Bland annat så möjliggör det nya verktyget periodiserade budgetar.

Självledarskap är viktigt för våra medlemmar, men även så är ledarskapet för chefer att veta vem som ansvarar för vad och vem som har mandat när och i vilka frågor och områden mellan cheferna själva.

Förvaltningen svarar att ansvaret anges i delegationsordningen

13. Ärende inför beslut:

- **Utökning av antalet medarbetare på Palmfelt center, bilaga 1.**

Administrativa chefen informerade om förslaget samt om genomförd risk- och konsekvensanalys. Förslaget är att de aktuella medarbetarna flyttar in i mitten av februari, och totalt rör det sig om 30 personer. Förvaltningsgruppen för till protokollet att framtagna handlingsplan i ROK följs upp kontinuerligt, då detta inte framgår av ROK-protokollet.

Ingen oenighet anmäldes i ärendet.

14. Arbetsmiljöfrågor

- Fördelning av arbetsmiljöuppgifter – redovisning av inventering (*HR-chef*)
(Flyttas till nästkommande FVG)
Presentationen skickas ut som en bilaga till protokollet för FVG 1. Bilaga 2
- VP-aktiviteter 2023 (*HR-chef*)
(Flyttas till nästkommande FVG)

15. Övriga frågor

- **Sveriges Lärare** undrade över när ”Årets löneöversyn” ska ske.
Förvaltningen svarar att detta är startklart och kommer återkomma med en inbjudan.
- Ny rutin för val av skyddsombud. (*HR-chef*)
(Flyttas till nästkommande FVG)
- Anställningsavtal för Stockholmsjobb (*HR-chef*)
(Flyttas till nästkommande FVG)

15. Mötets avslutande

Ordförande avslutade mötet kl. 11:45

Digitala signaturer

Detta dokument har signerats digitalt av följande personer

Namn	Datum
Janeth James,Olotu	2023-01-30
Anna Charlotta,Gräslund	2023-01-30
Fredrik Lennart,Morin	2023-01-30
Mussie,Calmerfalk Ephrem	2023-01-30
Elin Anita Elisabeth,Skrufve-Tolvtn	2023-01-30
Carl Oscar Gösta,Korch	2023-01-30
Amanda,Broman	2023-01-30
Marcus Gustav Erik,Antfolk	2023-02-01
Karin Elisabet Olofsdotter,Wrannvik	2023-01-30
Lars Erik,Sporrong	2023-01-30