

## Protokoll för förvaltningsgruppen 2021-02-04, nr 1

### Tidpunkt

09:00-11:00

### Plats

Skype

### Kallade

#### För arbetsgivaren

Karina Uddén, förvaltningschef, ordförande

Arja Lindholm, kommunikationschef

Jónína Gísladóttir, HR-chef

Amanda Broman, administrativ chef

Fredrik Bister, ekonomichef

Anna Saldeen Jonsson, avdelningschef, Vuxenutbildning Stockholm

Kicki Wattjersson, avdelningschef, Jobbtorg Stockholm

Karin Eriksson-Bech, utvecklingschef

#### För arbetstagarna

Anna Gräslund, Lärarnas Riksförbund, fackligt ombud

Niklas Bremler, Lärarnas Riksförbund, huvudskyddsombud

Carl Korch, SACO-rådet, fackligt ombud

Janeth Olotu, SSR, fackligt ombud

Rafael Szoppe, Vision, huvudskyddsombud

Dafina Sahiti, Vision, fackligt ombud - närvarande till § 7

John Envall, Sveriges skolledarförbund, fackligt ombud – närvarande från

§ 3

Karin Wrannvik, Ledarna, huvudskyddsombud

Malin Appelqvist, Kommunal, huvudskyddsombud

#### Anmält förhinder

Fredrik Morin, Lärarförbundet, huvudskyddsombud

Helen Saeidpour, SSR, huvudskyddsombud

Omar Danakill, Lärarförbundet, fackligt ombud

#### Sekreterare

Niklas Malmström, administrativa staben

#### Justerat den 2021-02-05



Karina Uddén, ordförande



Niklas Bremler, justerare



Niklas Malmström, sekreterare

## Dagordning

1. Godkännande av dagordning:

Ordförande Karina Uddén, förvaltningschef, förklarade mötet för öppnat.

Två inskickade frågor från LR lades till under § 6 Information från de fackliga organisationerna, en fråga gällande lokaler från SACO gällande lokaler och en fråga gällande skolmiljarden från LR lades till under § 9 arbetsmiljöfrågor, dagordningen godkändes sedan.

2. Val av justerare och datum för justering:

Niklas Bremler, Lärarnas Riksförbund, valdes till justerare. Justeringsdag för protokollet är den 5 februari 2021.

3. Föregående protokoll:

Föregående protokoll lades till handlingarna.

4. Närvarande fackliga företrädare vid nämndens sammanträde

Malin Appelqvist, Kommunal, Carl Korch, SACO-rådet och Rafael Szoppe, Vision, deltar vid arbetsmarknadsnämndens sammanträde den 9 februari 2021.

## Information

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

### *Jobbtorg Stockholm*

Avdelningschef för Jobbtorg Stockholm informerade att man har tvingats ställa om Jobbtorg Stockholms verksamhet på många sätt under pandemin. Många av anpassningarna har fungerat bra och dem ska vi ta med oss i det framtida arbetet. Vi kommer under våren tillsammans med UU-staben utvärdera erfarenheter som vi fått under pandemin för att utforma framtidens Jobbtorg Stockholm. **SACO-rådet påpekade** att det är viktigt att ta hänsyn till tidsåtgången i detta arbete, kommer att ta mycket arbetstid i anspråk för samtliga involverade.

### *Vuxenutbildning Stockholm*

Avdelningschef för Vuxenutbildning Stockholm informerade förvaltningsgruppen om en kommande översyn av egen regis arbete med auktorisation. Förvaltningen har tidigare gett uppdrag till KPMG att belysa konsekvenser och effekter av att stadens egenregi dels ingår i det utbud som beställs av huvudmannen för

UB

NM

KM

stockholmarna, dels är utförare inom ramen för auktorisationssystem. Uppdraget till KPMG inkluderade dels en genomgång av juridiska, ekonomiska och praktiska aspekter av att förvaltningen både är beställare, utförare och leverantör i olika valfrihetsmodeller, dels att belysa möjligheten att nå nuvarande auktorisationselever genom interkommunala lösningar (IK).

Utifrån slutsatser från utredningen gör förvaltningen bedömningen att det finns ett behov av att vidare utreda frågan om verksamheten är optimalt dimensionerad, givet kärnuppdraget och att långsiktigt se över och anpassa uppdrag för egenregin framåt.

#### *Staber*

HR-chef informerade, HR-staben har i nuläget en visstidsanställd HR-konsult anställd för att täcka tjänstledighet. HR-chef bedömer att resursen kommer att behövas under hela 2021 för att täcka upp frånvaro i HR-staben och för att tidsbegränsat stärka upp HR-staben, då det pågår många initiativ i förvaltningen som kräver HR-resurs. HR-chef önskar samverka sådan tidsbegränsad utökning per e-post.

#### *eDok*

Administrativ chef informerade om implementeringen av det nya ärendehanteringssystemet eDok som skedde i början av december 2020. Implementeringen och överföringen av information upplevs ha gått bra, däremot tar alltid införandet av ett nytt ärendehanteringssystem stor tid i anspråk för både handläggare och stödfunktioner vad gäller att få arbetssätt och processer på plats, och för att förstå systemet och lära sig de praktiska delarna i systemet. Under december och januari har en stor utbildningsinsats genomförts, och särskild support har varit tillgänglig för handläggare under december och januari. Administrativa staben utför fortsatt stora stöddinsatser för handläggarna i systemet, och stödmaterial (t ex lathundar) inom olika processer tas löpande fram i syfte att underlätta för handläggare.

Under våren kommer administrativa staben att genomföra en utredning gällande att hantera delar av samverkansprocessen i eDok (både för samverkansgrupper och förvaltningsgrupp). Utredningen gäller t ex möjligheten att justera och signera protokoll i eDok, men även fler delar kommer att ses över. När utredning är klar kommer alla berörda att få särskild anpassad utbildning utifrån de moment som är aktuella att hantera i systemet, och utbildning kommer att genomföras innan dess att eventuellt nytt arbetssätt införs.

VB MM

Administrativ chef kommer att lämna information till förvaltningsgruppen i samband med att utredningen är slutförd.

#### *Datorutbyte*

Kommunikationschef informerade gällande ett kommande datorutbyte. Det gäller Tieto-leveransen, där de levererat en datormodell "lätt bärbar" som visat sig hålla dålig kvalitet. Tieto kommer nu att byta ut ca 8000 datorer inom staden och ca 500 av dessa är inom förvaltningen. Bytet är obligatoriskt och kommer att ske under slutet av februari och början av mars.

**SACO-rådet** tryckte på vikten av att ta höjd för eventuellt extra arbete för medarbetarna i med att datorerna byts ut.

**Förvaltningen svarade** att det handlar om ett engångstillfälle där det kommer tas i anspråk ca 30 minuter vid uppstart. Det mesta följer med automatiskt till den nya datorn, med undantag för till exempel bokmärken/favoriter.

#### *Medarbetarenkät*

HR-chef informerade att medarbetarenkäten nu är utskickad. Svarsperiod är 2 feb tom 23 feb. Vi hoppas att så många som möjligt svarar, så att vi får ett bra underlag att arbeta med. I slutet av mars kommer rapporterna på avdelnings- och enhetsnivå. Det skickas även ut ledarskapsrapporter till alla chefer.

#### *Löneöversyn*

HR-chef informerade att vi är i uppstart av löneöversyn för 2021 för Akademikeralliansen och för AKV (Vision, SSR och Ledarna). Löneöversyn för Kommunal 2020 pågår parallellt. Avtal finns för Kommunal, men löneöversyn för 2021 påbörjas senare. Läraravtalet omförhandlas i år, därför oklart när löneöversyn startar.

#### *Samverkan*

Uppdaterade mallar för kallelser/protokoll har börjat användas.

En utvärderingsenkät om samverkan kommer att skickas ut inom kort.

#### Nya lokala tillämpningar:

Stadens centrala samverkansgrupp, Cesam, fattade beslut om nya anvisningar till stadens samverkansavtal i januari 2021. Anvisningarna är framarbetade av en partsgemensam grupp bestående av representanter från samtliga fackliga organisationer i Cesam och representanter från PAS

VB      MM      KKA

De nya anvisningarna kompletterar stadens samverkansavtal och ersätter avtalets tidigare anvisningar. Det är stadens samverkansavtal, avsiktsförklaring och de nya anvisningarna som ska styra och ligga till grund för de förvaltningslokala överenskommelserna.

Nu inleds en genomförandefas under vilken de nya anvisningarna ska implementeras förvaltningslokalt.

Genomförandefasen innebär att:

- Under perioden 22 januari fram till om med 30 april 2021 ska förvaltningslokala parter tillsammans teckna ny förvaltningslokal tillämpning (inte avtal!) om samverkan utifrån samverkansavtalet, avtalets avsiktsförklaring och de nya anvisningarna.
- En partsgemensam grupp utsedd av Cesam ska fungera som stöd och samtalspart till lokala parter i arbetet med att ta fram nya förvaltningslokala överenskommelser.
- De nya förvaltningslokala överenskommelserna ska senast den 1 maj 2021 skickas till PAS för att behandlas på Cesam i maj. Skälet för det är att Cesam har i uppdrag att följa upp stadens samverkansavtal och dess tillämpning i syfte att säkerställa att samverkan i staden fungerar likvärdigt och enhetligt trots förvaltningarnas olika uppdrag och verksamhet.

Arbetsmarknadsförvaltningen önskar komma igång med arbetet snarast. Förslag på arbetsgång är att HR-staben tar fram ett förslag på lokal tillämpning som skickas till FVG för synpunkter. Ett möte bokas (förslag 11 februari) för dialog, därefter målsättning att vara klara.

Förvaltningschef informerade förvaltningsgruppen om att HR-chef avslutar sin anställning och går vidare till nya uppdrag från 1 mars. Rekrytering har påbörjats och annonsen publicerades den 1 februari.

#### 6. Information från de fackliga organisationerna:

##### *Inskickad fråga från Lärarnas Riksförbund*

Vuxenutbildningen och jobbtorgen arbetar med myndiga studerande och aspiranter. Då och då hör det av sig personer till lärare, jobbcoacher, studie- och yrkesvägledare m.fl., ofta släktingar men det kan vara andra, som har frågor och/eller synpunkter rörande de myndiga eleverna/aspiranterna. Hur detta ska hanteras regleras av bl.a. skollagen och socialtjänstlagen. Vi menar att det ändå finns ett behov av ett stödmaterial för personal inom

AB

MM

Wen

arbetsmarknadsförvaltningen eftersom det finns utrymme för tolkning, exempelvis när samtycke föreligger. Besläktad med denna fråga är hur studerande/aspiranter med skyddad identitet ska hanteras. Även här finns det ett behov av stöd och vägledning för förvaltningens personal. LR föreslår därför att ett stödmaterial tas fram under våren i dialog med de fackliga organisationerna.

**Förvaltningen svarade** att vi instämmer i vikten av att veta hur man ska hantera frågorna. Finns det ett behov av stödmaterial inom Vuxenutbildning Stockholm så kommer vi att ta fram det tillsammans med de fackliga.

Inom Jobbtorg Stockholm är sekretesslagen väl känd. För Jobbtorg finns "Rutiner för samarbete och informationsöverföring mellan JT och Sdf". Punkt 2.5 sid 14 Står beskrivet om inbokningar för särskilda fall:

- Skyddade uppgifter

Skrivs endast personnummer in och sekretessmarkeras i Flai.

Skyddar namn, adress och telefonnummer som inte får skrivas in utan förvaras i låst aktskåp.

**Lärarnas Riksförbund påpekade** att man under lång tid bevittnat agerande som hamnar i gråzonen och är svårbedömda. I grunden är detta en juridisk fråga om tolkning, detta har uppmärksammats inom både Jobbtorg Stockholm och Vuxenutbildning Stockholm.

#### *Inskickad fråga från Lärarnas Riksförbund*

Med tanke på de pågående och kommande vaccineringsarna mot Covid-19 så har frågan väckts från personal inom förvaltningen vad som gäller på förvaltningens arbetsplatser. Mer konkret finns det funderingar kring vilka befogenheter chefer har att efterforska och/eller utöva påtryckningar rörande medarbetarnas vaccinerings. Det kan finnas anställda i förvaltningen som av olika skäl, exempelvis allergier, inte vill vaccinera sig och inte heller vill redovisa detta. Eftersom grundlagsskyddet för den enskildes rätt till kroppslig integritet inte kan anses vara allmänt känt så vore det bra med ett förtydligande på FVG vad som gäller inom förvaltningen.

**Förvaltningen svarade** att det inte är tillåtet att upprätta register över vaccinerade medarbetare. Arbetsgivare har inte befogenhet att bestämma, efterforska eller utöva påtryckning rörande medarbetares vaccinering.

#### **Ärendehantering**

7. Nämndärenden:

**SACO-rådet och Lärarnas Riksförbund lyfte** att det varit otroligt mycket information att sätta sig in i inför detta FVG, det blir svårt



att ta till sig all information och göra en bedömning om hur det kan komma att påverka medarbetarna.

*Yttrande över Remiss av Stockholms stads trygghetsprogram 2020-2023*

AMN 2020/00958

**Förvaltningschef föredrog ärendet.**

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

*Yttrande över Remiss av Institutet för språk och folkminnets förslag till handlingsprogram för bevarande av de nationella minoritetsspråken finska, jiddisch, meänkieli och romska*

AMF 2020/1217

**Förvaltningschef föredrog ärendet.**

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

*Yttrande över Remiss av Sametingets förslag till handlingsprogram för bevarande av de samiska språken*

AMF 2020/1218

**Förvaltningschef föredrog ärendet.**

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

*Yttrande över Remiss av Näringslivs- och tillväxtstrategi för Stockholmsregionen, KS 2020 1768*

AMF 2020/1228

**Förvaltningschef föredrog ärendet.**

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

*Yttrande över Remiss av Samverkande krafter – för stärkt kvalitet och likvärdighet inom komvux för elever med svenska som andraspråk SOU 2020 66*

AMF 2021/110

**Förvaltningschef föredrog ärendet.**

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

*Beslut om förändringar i delegationsordning för arbetsmarknadsförvaltningen 2021*

AMF 2021/7

**Förvaltningschef föredrog ärendet.**

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

*Svar på Skrivelse om att uppdatera nämndens pris*

AMN 2020/00963

Utsändes senare, förvaltningsgruppen har därför inte tagit del av ärendet.

*Svar på Skrivelse om insatser för att möta den ökande arbetslösheten*

VB MM KU

AMN 2020/00964

**Förvaltningschef föredrog ärendet.**

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

*Beslut om genomförande inrättande av Etableringscentrum*

AMF 2021/5

Utsändes senare, förvaltningsgruppen har därför inte tagit del av ärendet.

**SACO-rådet efterfrågade** när handlingarna kommer att publiceras och om förvaltningsgruppen då får ta del av dem.

**Förvaltningen svarade** att handlingarna kommer publiceras så fort handläggning är slutförd och att en e-post kommer skickas ut till förvaltningsgruppen då.

*Redovisning av arbetsmarknadsförvaltningens resultatuppföljning och analys*

AMF 2020/1202

**Förvaltningschef föredrog ärendet.**

Förvaltningsgruppen lämnade inga synpunkter.

*Verksamhetsplan med budget 2021*

AMN 2020/01159

**Förvaltningschef föredrog ärendet.**

**SACO-rådet lyfte** att verksamhetsplanen genomsyras av samverkan och samarbete med många andra aktörer och intressenter. SACO-rådet efterfrågade tydlig delegation om vem som ska delta i dessa samverkansforum och vilka som har rätt att företräda nämnden i de olika konstellationerna.

**SACO-rådets yrkande/fråga till Verksamhetsplan 2021**

Frågan och förvaltningens svar biläggs protokollet, se *bilaga 1*.

**SACO-rådet tryckte**, efter förvaltningens svar, på vikten av att få till en struktur för prioriteringsordning och ansvarsfördelning från förvaltningsledningen som ett stöd ut till verksamheterna.

**SSR ställer sig bakom SACO-rådets synpunkter.**

**Lärarnas Riksförbunds yrkanden till Verksamhetsplan 2021**

Yrkanden och förvaltningens svar biläggs protokollet, se *bilaga 2*.

**Kommunal ställer sig bakom yrkande: 11.**

**SACO-rådet ställer sig bakom yrkande: 6, 7, 11.**

**Sveriges skolläraryrkeförbund ställer sig bakom yrkande: Samtliga LR:s yrkanden.**

**Vision ställer sig bakom yrkande: 11.**

**SSR ställer sig bakom yrkande: 11.**





*Verksamhetsberättelse och bokslut 2020*  
AMN 2019/00395

**Förvaltningschef föredrog ärendet.**

**SACO-rådet frågade** om en referens till ett danskt forskningsinstitut gällande mätandet av stegvisa förflyttningar. Tidigare har samma institut konstaterat att det inte går att mäta stegvisa förflyttningar, men det verkar nu ha ändrats. SACO undrar hur förvaltningen tänker använda sig av resultaten.

**Förvaltningen svarade** att vi tagit del av resultaten och inlett ett arbete med att kunna mäta detta, men arbetet är i tidigt stadie.

**SACO-rådet önskar** att få mer information från *Eurocities* och mer återkoppling kring det samarbetet från förvaltningen.

8. Frågor inför beslut:

*Utvecklings- och utredningsstaben – förändring i organisationen*  
Utvecklingschef föredrog ärendet, som var utskickat inför mötet. Det handlar dels om att inhysa ett projekt riktat mot ungdomar inom UU-staben under analysfasen, i avvaktan på utredning om korrekt placering inom förvaltningen, samt en samordnare för uppdraget med stadsdelsmammor.

**Lärarnas Riksförbund önskade** ett förtydligande om tjänsterna ska tillsättas eller om det redan finns tilltänkta personer.

**Förvaltningen svarade** att det ska rekryteras en samordnare för stadsdelsmammor.

Ingen oenighet anmäldes i ärendet.

*Ekonomistaben – förändring i organisationen*

Ekonomichefen föredrog ärendet som var utskickat inför mötet. Då förvaltningen ska börja arbeta med frågor gällande ställföreträdarskap ser ekonomistaben ett behov av att utöka enheten inköp och upphandling med en tillsvidare tjänst med specialistkunskap på området.

**Lärarnas Riksförbund undrade** om det skett några förändringar under den RoK som gjordes den 3 februari, jämfört med den preliminära som skickats ut inför mötet.

**Förvaltningen svarade** att det inte varit några tillägg.

**SACO-rådet tryckte på** att det är ett nytt område som är mycket komplext, viktigt att ha det i åtanke under kommande arbete.

MB WJA KM

Ingen oenighet anmäldes i ärendet.

9. Arbetsmiljöfrågor:

*Skolmiljarden – Lärarnas Riksförbund*

**Lärarnas Riksförbund undrade** om förvaltningen kommer få ta del av de 84 miljoner som tilldelats Stockholms stad och där första utbetalningen kommer under februari månad.

**Förvaltningen svarade** att det inte är något som känns igen, men förvaltningen tar med sig frågan och återkommer med ett svar.

*Lokalfråga – SACO-rådet*

**SACO-rådet efterfrågade** om det skett någon förändring, från det svar som SACO fick från förvaltningen den 24 januari 2019, gällande att man vid nya ombyggnationer ska säkerställa att det är *ljudklass A*. Detta med anledning av ett utskickat underlag för ombyggnation av Jobbtorg Unga Kistas lokaler där det finns planerat till *ljudklass B*.

**Förvaltningen svarade** att man får undersöka frågan och återkomma med ett svar.

---

VB

MM

MM

**Yrkanden inlämnade från SACO-rådet 2021.02.03.**

**SACO-rådet önskar svar på följande fråga:**

**Hur ska vi prioritera arbetstiden, utifrån vårt huvuduppdrag samt samverkansuppdragen enligt detta dokument? Det är SACO-rådets fråga.**

**Förvaltningens svar:** Förvaltningen har många nya uppdrag i årets budget, men är också stor och har många resurser. I samband med verksamhetsplaneringen fördelas uppdragen ut till avdelningar och enheter, vilket innebär att viss prioritering sker. På varje enhet är det chefens uppgift att fördela, prioritera och leda arbetet på plats.

Efter att ha tagit del av detta omfattande dokument och gått igenom VP inför FVG har SACO-rådet frågar till ledningen kring hur medarbetarna skall prioritera sin arbetsuppgifter i det dagliga arbetet. SACO-rådet har stort fokus på att medarbetarna skall ha en bra arbetsmiljö, minskad stress- och sjukfrånvaro samt ett hållbart yrkesliv på lång sikt med tydlighet och rimlighet.

Enligt VP som vi tagit del av är det många olika förslag, projekt, samverkan samt samarbeten föreslagna för att Stockholm stad skall nå budgeten och resultatet enligt plan under rådande pandemi, Covid-19.

Vi vet inte i dagsläget hur pandemin utvecklas under året och hur det påverkar aspiranternas möjligheter att få och behålla ett arbete på arbetsmarknaden. Vi vet att näringslivet, arbetsmarknaden och våra verksamheter har påverkats i stor utsträckning under pandemin. Detta bör beaktas.

LAB

MM

MM



LÄRARNAS  
RIKSFÖRBUND

---

STOCKHOLMS DISTRIKTSFÖRENING

## *Yrkande till arbetsmarknadsförvaltningens verksamhetsplan för 2021 från Lärarnas Riksförbund*

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

Sedan mitten av mars har den personal som möter elever, aspiranter, deltagare och andra inom vuxenutbildningen och jobbtorgsverksamheten utsatts för stora påfrestningar. Tillkommande arbetsuppgifter, som att undervisa både närvarande elever och de som är på distans och att ställa om till helt digitala fjärrlektioner eller vägledningssamtal 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:**

1. *att förvaltningen på lämpligt sätt, förslagsvis i ledighet eller pengar, visar sin uppskattning till ovan nämnda personalgrupper för insatser under pandemin.*  
**Förvaltningens svar:** Yrkandet avslås. Förvaltningens medarbetare har gjort fantastiska insatser under pandemin, men lönesättning, kompensation för övertid mm hanteras enligt ordinarie regelverk.
2. *att förvaltningen särskilt uppmärksammar fackliga ombud och i synnerhet skyddsombud vilka har haft ett tungt uppdrag med anledning av pandemin.*  
**Förvaltningens svar:** Yrkandet avslås. Förvaltningens medarbetare har gjort fantastiska insatser under pandemin, men lönesättning, kompensation för övertid mm hanteras enligt ordinarie regelverk.
3. *att förvaltningen underlättar för de medarbetare som behöver vara på arbetsplatsen genom att dessa får gratis parkering. Därmed kan undvikande av kollektivtrafiken underlättas, vilket minskar risken för smittspridning.*  
**Förvaltningens svar:** Yrkandet avslås. Förvaltningen följer stadsövergripande rekommendationer i frågan.

---

VB MM KM



LÄRARNAS  
RIKSFÖRBUND

STOCKHOLMS DISTRIKTSFÖRENING

### Yrkande angående lönesatsning

Stockholms skolor står inför en alltmer fördjupad lärarbrist där staden både måste behålla dagens lärare i anställning och nyrekrytera tusentals personer de närmaste åren på grund av stora pensionsavgångar. Även de ökande behoven av vägledning gör behållnings- och nyrekrytering av studie- och yrkesvägledare på skolor, jobbtorg och andra enheter inom AmF nödvändig. Staden 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 tre löneöversyner med låga utfall under avtalet HÖK 18 konstatera att staden inte gjort de lönesatsningar som avtalet förutsätter som nödvändiga för att förbättra yrkets attraktivitet och åtgärda de lönestrukturella problemen som finns på varje skola.

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 lönestruktur 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:

4. att medel tillförs för att uppvärdera läraryrket vad gäller lön och åtgärda felaktiga lönelägen i förvaltningens skolor och enheter under 2021 och att en plan tas fram för fortsatta satsningar på lärare och studie- och yrkesvägledare de kommande åren.

**Förvaltningens svar:** Yrkandet avslås. Förvaltningen genomför årligen en löneanalys för att identifiera behov av satsningar och insatser. För 2021 bedömdes det inte föreligga behov av extra satsningar på någon av förvaltningens befattningar.

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

**Förvaltningens svar:** Yrkandet avslås. Förvaltningen genomför årligen en löneanalys för att identifiera behov av satsningar och insatser. För 2021 bedömdes det inte föreligga behov av extra satsningar på någon av förvaltningens befattningar.

---

### 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.

VB

MM

KL



LÄRARNAS  
RIKSFÖRBUND

STOCKHOLMS DISTRIKTSFÖRENING

**LR yrkar:**

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

**Förvaltningens svar:** Yrkandet avslås. Det finns riktvärden i ramavtal, som också är styrande för dimensionering i skolor i egen regi. Utöver det avgör varje enhet dimensionering utifrån lokala behov.

---

**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.

**LR yrkar:**

7. 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.

**Förvaltningens svar:** Yrkandet avslås. Förvaltningen instämmer i vikten av att arbeta långsiktigt med strategisk kompetensförsörjning och att arbetet innefattar både att vara en attraktiv arbetsgivare och att erbjuda goda arbetsvillkor. Förvaltningen gör redan långsiktiga kompetensförsörjningsplaner både på förvaltnings- och på enhetsnivå.

---

MB MM KM



LÄRARNAS  
RIKSFÖRBUND

STOCKHOLMS DISTRIKTSFÖRENING

### Yrkande angående ekonomiska förutsättningar för arbetsmarknadsnämnden

Trots de stora och angelägna uppdrag som ges arbetsmarknadsnämnden kan vi konstatera att medelstilledningen till nämnden är otillräcklig. Detta kommer bland annat att medföra en ansträngd arbetssituation för studie- och yrkesvägledare i 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 budgetförslaget beskriver ska kunna uppfyllas och för att en god arbetsmiljö kan upprätthållas **yrkar LR:**

8. att medelstilledningen till jobbtorgen ökar.

**Förvaltningens svar:** Yrkandet avslås. Medelstilledning sker på stadsövergripande nivå.

9. att grundläggande respektive gymnasial vuxenutbildning tillförs ytterligare medel.

**Förvaltningens svar:** Yrkandet avslås. Medelstilledning sker på stadsövergripande nivå.

10. att långsiktigt verka för en rimlig finansiering av vuxenutbildningen.

**Förvaltningens svar:** Yrkandet avslås. Medelstilledning sker på stadsövergripande nivå.

---

### 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.

VB

MM

KA



LÄRARNAS  
RIKSFÖRBUND

---

STOCKHOLMS DISTRIKTSFÖRENING

**LR yrkar:**

**11.** *att chefstillsättningar hanteras inom samverkanssystemet under själva rekryteringsprocessen, vilket innebär att fackförbunden:*

- a) är delaktiga i att formulera kravspecifikation och annons.*
- b) får ta del av samtliga ansökningar via e-mail, alternativt en sammanställning av de sökande samt deras bakgrund och kompetenser.*
- c) 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.*

**Förvaltningens svar:** Yrkandet avslås. Arbetsmarknadsförvaltningen planerar att göra en genomlysning av befintlig rekryteringsprocess under året. Fackliga parter kommer att ges möjlighet att lämna synpunkter i samband med den.

---

*VB*     *AM*     *KA*