

## Protokoll för förvaltningsgruppen den 2024-12-12, nr 9

### Tidpunkt

Torsdag den 12 december kl. 09:02 – 12:05

### Plats

Palmfeltsvägen 5, plan 3, lokal festivalen

### Närvarande

#### För arbetsgivaren

Karina Uddén, förvaltningschef  
Anna Saldeen Jonsson, avdelningschef, Vuxenutbildning Stockholm  
Fredrik Bister, ekonomichef  
Kristian Kindstedt, HR-chef  
Ulrika Svedberg, avdelningschef, Jobbtorg Stockholm

#### För arbetstagarna

Johan Welén, Kommunal, *fackligt ombud*  
Carl Korch, SACO, *fackligt ombud/huvudskyddsombud*  
Kerstin Winblad, SSR, *fackligt ombud*  
Anna Charlotta Gräslund, Sveriges Lärare, *fackligt ombud*  
Fredrik Morin, Sveriges Lärare, *fackligt ombud/ ersättare huvudskyddsombud*  
Niklas Bremler, Sveriges Lärare, *huvudskyddsombud*  
Sirpa Wahlberg, Sveriges Skolledare, *fackligt ombud*  
Mussie Calmerfalk Ephrem, Vision, *fackligt ombud/huvudskyddsombud*  
Rafael Szoppe, Vision, *fackligt ombud*

#### Ej närvarande:

Amanda Broman, administrativ chef  
Pernilla Unell, TF utvecklingschef  
Karin Wrannvik, Ledarna, *fackligt ombud/huvudskyddsombud*  
Magnus Sundin, Kommunal, *ersättare fackligt ombud*  
Ida Storoni, Sveriges Lärare, *ersättare fackligt ombud*

#### Sekreterare:

Elin Skrufve - Tolvtin, ekonomistaben

#### Arbetsmarknadsförvaltningen

Palmfeltsvägen 5  
Box 10014  
121 26 Stockholm-Globen  
Växel 08-508 35 500  
stockholm.se

## Protokoll

1. Ordförande Karina Uddén förklarade mötet för öppnat och dagordningen godkändes.
2. Val av justerare och datum för justering

Samtliga fackliga ombud som närvarar under hela mötet justerar protokollet. Justeringsdag för protokollet är fredagen den 13 december 2024, senast kl. 12:00.

3. Föregående protokoll:

- **SACO** efterfrågade vilket beslutsmandat förvaltningschefen har i byggfrågor? **Förvaltningen** konstaterade först att den utestående frågan från föregående protokoll gäller ljudklassningar. Det konstaterades vidare att i två FVG-protokoll, ett från 2019 och ett från 2021, har förvaltningen angett att man följer ljudklassificeringar som är högre än Boverkets myndighetskrav. Förvaltningen konstaterade att detta är felaktigt, vilket förvaltningen ber om ursäkt för. Korrekt är att förvaltningen följer Boverkets myndighetskrav.
- **Förvaltningen** hänvisade, för förtydligande, till skrivningar i stadens anvisningar på vilka förvaltningen grundar beslutet att riskbedömning ska genomföras efter beslut. SSR menar att PAS i andra sammanhang har uttryckt sig annorlunda i frågan och SSR kommer att utreda detta. Vision står fast vid sitt uttalande om ”ortodox tolkning”, och kommer att driva frågan vidare i CESAM. Länk till dokumentet som det refereras till [finns här](#)

Föregående protokoll lades till handlingarna.

4. Närvarande fackliga företrädare vid nämndens sammanträde Fredrik Morin, Sveriges Lärare, samt Johan Welén, Kommunal, önskade föranmäla närvaro vid arbetsmarknadsnämndens sammanträde i stadshuset tisdagen den 17 december 2024.

## Information

5. Information om dagsläget gällande samverkansområdet (verksamhet, ekonomi, personal)
  - **Förvaltningen** informerade om upphandlingen av processutvärdering och underlag för uppföljning av förvaltningens organisationsförändringar. I första skedet är det kommunikationen och tillvägagångssättet i processen är i fokus. Fackliga parter kommer att involveras. När uppdragsbeskrivningen är fastställd så kommer förvaltningen att återkomma.
6. Information från arbetsplatsträffar och/eller SVG
  - **SACO** undrade hur pilotverktyget Winningtemp tas emot ute i verksamheten? **Förvaltningen** svarade att man har lyssnat in synpunkter och justerat verktyget utifrån tycke. När piloten och utvärdering är slutförd kommer information delges och dialog föras i samverkan på FVG.
7. Information från de fackliga organisationerna
  - **Vision** Stockholms stad bildar en tillfällig styrelse, mer information kommer.
  - **SSR** informerade om två nya ombud är på ingång vilket även innebär en omstrukturering bland samverkansombuden.

## Dialog

8. Dialogämne
  - Hantera rutin för SWOT-analys utifrån förslag från Sveriges Lärare – flyttas tills nästkommande FVG § 13 (Nr 1 2025)
9. Sammanfattning
10. Uppföljning

## Ärendehantering

11. Nämndärenden:

*Verksamhetsplan 2025 för arbetsmarknadsnämnden*

Dnr AMF 2024/890

Förvaltningsgruppen har tagit del av ärendet och lägger det till handlingarna med synpunkter från:

**Sveriges Lärare** frågor och yrkanden till VP 2025 samt förvaltningens svar, se bilaga.

**SSR** frågor och yrkanden till VP 2025, se bilaga

**SACO** frågor och yrkanden till VP 2025, se bilaga

Samtliga bilagor biläggs protokollet. Frågorna från SSR och SACO besvaras snarast via mail då de tidsmässigt inte hunnit beredas. Frågor samt svar tillkommer nästkommande FVG:s protokoll som bilagor.

*Förhyrning av ny lokal för Jobbtorg Vällingby, Vällingbytorget 59 i Stockholm*

Dnr AMF 2024/641

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

*Uppföljningsstrategi för vuxenutbildningen*

Dnr AMF 2024/869

Förvaltningsgruppen har tagit del av ärendet och lägger det till handlingarna med synpunkt från **Sveriges Lärare** som lyfte frågan om huruvida organisationen inom uppföljning kommer att förändras med anledning av den nya upphandlingen, samt hur ofta oanmälda granskningar görs och föreslår att frågorna tas med till nästa möte.

*Rapport feriejobb, 2024*

Dnr AMF 2024/843

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

*Svar på skrivelse angående det försämrade företagsklimatet i Stockholm stad*

Dnr AMF 2024/771

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

*Yttrande över remiss av Rekommendation - Reviderad överenskommelse om interkommunal samverkan för Sfx*

Dnr AMF 2024/816

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

*Yttrande över remiss av motion om gröna företagslotsar i Stockholms stad. Remiss från kommunstyrelsen dnr KS 2024/917*

Dnr AMF 2024/808

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

*Anmälan av månadsrapport november 2024*

Dnr: AMF 2023/655

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

## 12. Ärende **inför** beslut vidare till arbetsmarknadsnämnden

- Verksamhetsövergång av Starta eget och Scale up till VO Antagning och stöd Beslut angående inplacering av uppdrag och personal med anledning av kommunfullmäktiges beslut om att överföra uppdrag om Starta eget och Scale up till arbetsmarknadsnämnden.

**Förvaltningen** har i mail daterat den 26 november 2024 ställt frågan om fackliga parter kan godkänna att samverkan inför beslut angående inplacering av uppdrag och personal med anledning av kommunfullmäktiges beslut om att överföra uppdrag om Starta eget och Scale up till arbetsmarknadsnämnden sker via mail. PM bifogades. Den 3 december 2024 har samtliga fackliga parter meddelat att samverkan inför beslut kan anses skett via mail, varför beslut om kan fattas på FVG. Inga skriftliga synpunkter har inkommit. Förvaltningen vill framföra ett stort tack till fackliga organisationer för snabba svar och för tillmötesgående.

### **Beslut:**

1. Att uppdraget Starta eget och Scale up placeras på enheten Etableringscentrum, VO antagning och stöd.
2. Att medarbetare som omfattas av verksamhetsövergång har sin placering på enheten Etableringscentrum.

Noterades att inte någon part har anmält sig skiljaktig. Fortsatt samverkan och åtgärder med anledning av uppdragets överföring och medarbetarnas inplacering hanteras av SVG.

- **Förvaltningen** informerade om ärendet utifrån tidigare utskickat material, ”Inrätta befattning gruppleddare”. Dialog om olika aspekter av den av Kommunfullmäktige beslutade chefsstrukturen och hur införandet, med beaktande av olika aspekter rörande ansvar, tydlighet i roller och mandat, arbetsmiljö och andra aspekter i en operativ ”verklighet”, som i sin tur ser olika ut.

*Mötet ajournerades 10:45-11:10*

Fackliga organisation yrkade att texten i bilagan ”yrkesbeskrivning gruppleddare” ändras enligt följande:

- Första stycket under arbetsinnehåll: att ordet arbetsmiljö läggs till så att lydelse blir ”... men inte delegera ansvaret för personal, budget, verksamhet eller arbetsmiljö.”
- Andra stycket under arbetsinnehåll: ”Se tabellen i bilaga 1 för en gränsdragning gällande ansvar och arbetsuppgifter mellan enhetschef och rollen som gruppleddare” tas bort och att som konsekvens av detta utgår bilaga 1.
- Att i sista stycket under rubriken ”Medarbetaråtaganden” sista meningen ändras så att den lyder ”För att befattningen gruppleddare ska användas ska merparten av arbetsinnehållet utgöra att vara stöd till chefen samt att samordna arbetet”.

**Förvaltningen** instämde i arbetstagarna förslag.

FVG beslutade, att med justering av ovanstående, att inrätta befattningen i gruppleddare. Ingen facklig organisation anmälde oenighet

### 13. Arbetsmiljöfrågor

- Sveriges Lärare lyfte frågan avseende SL-kort för medarbetare som reser mycket i tjänsten samt att det skiljer sig mellan verksamhet till verksamhet inom förvaltningen. **Förvaltningen** svarade att en verksamhet inom Jobbtorg har frångått riktlinjerna om att inte erbjuda SL-kort, detta har nu

justerats. **Sveriges Lärare** och **Vision** höjer upp att det är mer ekonomiskt lönsamt för förvaltningen att subventionera SL-kort istället för att använda enkelbiljetter, samt att flera förvaltningar tillämpar möjligheten. Likväl för att underlätta administrationen kring detta. **Förvaltningen** tar med sig frågan.

14. Övriga frågor:

- Samtliga deltagare önskade God Jul och Gott Nytt År.

Ordförande avslutade mötet kl. 12:05

---

## Till FVG 9 20241212

### Frågor och yrkanden från Sveriges Lärare till Arbetsmarknadsförvaltningens verksamhetsplan för 2025.

#### Frågor

1. På flera håll i VP, bl.a. sid 8 och 10, beskrivs hur stöd och tillgängliga lärmiljöer ska utvecklas. Vilka konkreta åtgärder eller förändringar planerar förvaltningen vad gäller detta, också utifrån att enheten som arbetat specifikt med den frågan lagts ned?  
**Förvaltningen:** På skolorna inom egen regi har stödteam införts där man under nästa år kommer fortsätta med att implementera redan framtagna rutiner och arbetsprocesser. Att anpassa lärmiljön i övrigt är en del av det systematiska kvalitetsarbetet och innefattar hela skolmiljön, framför allt det pedagogiska arbetet.
2. Sid 11. Beskrivs en aktivitet rörande samverkan med fristående aktörer för att nå fler utan gymnasieexamen. Vilka aktörer tänker man sig? **Förvaltningen:** Det handlar i första hand om enskilda huvudmän, d.v.s. fristående gymnasieskolor. Ca 60 % av Stockholms gymnasieelever går för närvarande i fristående skolor.
3. Sid 17. Vilka tankar finns omkring ny ersättningsmodell för vuxenutbildningen, som nämns?  
**Förvaltningen:** Det är en aktivitet som arbetsmarknadsnämnden fått i budget 2025 att utreda tillsammans med kommunstyrelsen och utbildningsnämnden. Förvaltningen vill inte föregripa det arbetet.
4. Sid 18, kommungemensamma centrala yrkesråd. Vad är deras uppgift och var informeras/samverkas frågor som lyfts i detta råd?  
**Förvaltningen:** Det är ett nytt forum för samverkan mellan arbetsgivare och skola inom samverkanskommunerna Stockholms stad, Nacka och Värmdö för komvux. Anledningen till att införa yrkesråden är att flera skolor haft svårt att få till lokala råd och att dialogen med branschen har haltat. Detta är ett försök från vår sida att både stödja skolorna med samverkan med näringslivet och att arbeta för att förbättra våra yrkesutbildningar. Syftet är att lyfta gemensamma utmaningar och dela goda exempel för att få till kvalitativa och attraktiva yrkesutbildningar inom komvux. De stora fokusområdena är APL-anskaffning och elevattraktion och där har vi ett gemensamt ansvar, både skola och arbetsgivare.
5. Sid 21 refereras till Skollagen kap 4 §5. Enligt Sveriges Lärare bör det vara §6.  
**Förvaltningen:** Korrekt lagrum är SkoL 4 kap. 6 §
6. Sid 30. Ny kombo-utbildning inom Vård och omsorg. Vilka lärdomar tar förvaltningen med sig från tidigare komboutbildning inom vård och vilka förändringar har det lett till när man tagit fram den nya utbildningen?



**Förvaltningen:** För att klara välfärdens kompetensförsörjning behöver fler slutföra en vård- och omsorgsutbildning på gymnasial nivå. Från och med 1 juli 2023 är undersköterska en skyddad yrkestitel. Vuxenutbildningen har tidigare erbjudit kombinationsutbildningar till undersköterska för elever på sfi-nivå (sfi-kombo), men det är svårt för eleverna att uppnå de krav som ställs på godkända språkkurser inom utbildningstiden. Den utbildningen pausades därför för två år sedan. Förvaltningen har genomfört en förstudie där företrädare för branschen, utbildningen och eleverna intervjuades. Syftet var att ta fram rekommendationer till lämpliga utbildningsvägar för utrikesfödda som vill arbeta inom vården. Arbetet resulterade i en utbildning i tre steg: 1) förberedande kurs på sfi-nivå, 2) kombinationsutbildning på sva-nivå med mål vårdbiträde samt 3) avslutande paket med yrkeskurser och sva 1 för att läsa färdigt till undersköterska. I den nya utbildningen sänks studietakten och antal elever i samma klass begränsas. Innehållet i utbildningen anpassas för elevgruppen och lärarna får fortbildning i kombo-didaktik. Sammantaget ger dessa förändringar bättre förutsättningar för eleverna att tillgodogöra sig utbildningen.

7. Sid 35. Skalbara former för stödinsatser, vad innebär det?

**Förvaltningen:** Flera av de insatser som hittills gjorts, t ex för Jobbtorgs målgrupper, har handlat om väldigt få elever. Nu behöver vi ta fram upplägg/arbetsätt som kan hantera större elevvolym.

8. Sid 37. Vad är bakgrunden till aktiviteten att öka andelen medarbetare med fritidsledarkompetens?

**Förvaltningen** har inte kännedom om bakgrunden till uppdraget.

9. Sid 37. Kompetensförsörjningsplan på varje enhet? Vart ska den samverkas?

**Förvaltningen:** Den förvaltningsövergripande planen samverkas i samband med VP. Enhetsspecifika kompetensförsörjningsplaner sker på APT.

10. Sid 38. Vad anser förvaltningen att "god chefstäthet" innebär?

**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. I enlighet med stadens chefsstruktur så är taket ca 30 medarbetare och spannet är ca 10-30 medarbetare per chef. När arbetet med chefsstrukturen är klart så kommer sannolikt chefstätheten vara högre än nuvarande siffra (9,6)

11. Sid 39. Hur har friskvårdsarbetet sett ut sedan implementeringen i det systematiska arbetsmiljöarbetet?

**Förvaltningen:** I VP står att friskfaktorarbetet har implementerats i SAM. Exempel på det är OSA-ronder och sätta OSA-mål.

12. Sid 48. Vad innebär den höjda schablonen för vuxenutbildningen i förhållande till inflation, pris- och löneökningar?

**Förvaltningen:** Schablonerna höjs med 1%. Sedan tillförs ytterligare 6,5 mnkr i schablon. Ytterligare 16,5 mnkr tillförs för ”förstärkt vuxenutbildning för att möta kompetensbrist och arbetslöshet”. PO-pålägget sänks från 46,4% till 41% (gäller generellt, ej bara för vuxenutbildningen). Sammantaget innebär detta att medlen som tillförs väl täcker inflation, pris- och löneökningar.

13. På flera håll, bl.a. sid 5, nämns att matematiken är de vanligaste kurserna. Hur hänger det ihop med att förvaltningen kraftigt minskat utbudet inom Egen Regi?

**Förvaltningen:** Det finns inget samband. Neddragningar inom egen regi har haft andra orsaker.

## Yrkanden

### 1. Professionsprogrammet

Skolverket har på uppdrag av regeringen arbetat fram ett förslag på ett nationellt professionsprogram för rektorer, lärare och förskollärare. Förslaget är ett erbjudande till rektorer, lärare och förskollärare om kvalitativ och relevant kompetensutveckling som bygger vidare på en behörighetsgivande examen. För legitimerade lärare och förskollärare som arbetat minst sex år i yrket erbjuds även ett meriteringssystem. Professionsprogrammet träder i kraft den 1 september 2025. Vi noterar att den nuvarande versionen av Arbetsmarknadsförvaltningens verksamhetsplan inte nämner professionsprogrammet.

Redan den 1 januari 2025 börjar dessutom en förändring i skollagen att träda i kraft, som innebär att arbetsgivaren är skyldig att ge legitimerade lärare möjlighet att delta i meriteringsgivande kompetensutveckling.

För Arbetsmarknadsförvaltningen innebär detta att planering behöver göras och resurser behöver avsättas så att förvaltningens lärare och rektorer kan delta. Även om kurser erbjuds med extern finansiering så kommer det att behövas en egen finansiering för att täcka kostnader som uppstår som en följd av professionsprogrammet, exempelvis vikariekostnader, litteratur, material och resor.

### **Sveriges Lärare yrkar på**

**att** professionsprogrammet uppmärksammas och förs in i verksamhetsplanen gällande vad programmet innebär och hur förvaltningen avser att möjliggöra för medarbetarna att ta del av meriteringsgivande kompetensutveckling.

**att** förvaltningen inleder ett samarbete med utbildningsförvaltningen för att tillse en likvärdig och hög nivå på kompetensutvecklingen enligt ovan.

att förvaltningen tar höjd för kostnader förknippade med professionsprogrammet och skriver in i verksamhetsplanen att så ska ske. **Förvaltningen: Yrkandet avslås.** Förvaltningen kommer att beakta ändringen i Skollagen och införandet av professionsprogram och för detta ha dialog med utbildningsförvaltningen. Införandet omhändertas inom de verksamheter som berörs av förändringen. Förvaltningen har inte möjlighet att göra en bedömning av kostnaderna.

---

## 2. Kompetensutveckling för studie- och yrkesvägledare

Då professionsprogrammet inte innefattar studie- och yrkesvägledare vill Sveriges Lärare lyfta att även deras tillgång till kompetensutveckling av hög kvalitet säkerställs.

### Sveriges Lärare yrkar:

att studie- och yrkesvägledares erbjuds kompetensutveckling av hög kvalitet utifrån deras egna behov och att de involveras i vilken kompetensutveckling de ska erbjudas. **Förvaltningen: Yrkandet avslås. Alla medarbetare ska i sitt medarbetarsamtal diskutera och upprätta en individuell kompetensutvecklingsplan. Den utgår från verksamhetens behov och ska ske i dialog mellan chef och medarbetare.**

---

## 3. Samverkan

På sid 36 (3.4) står det: ” En väl fungerande samverkan med fackliga organisationer och skyddsombud skapar förutsättningar för en bra verksamhet och en hälsofrämjande arbetsmiljö.”

Tyvärr får Sveriges Lärare konstatera att samverkan mellan arbetsgivare och fackförbund inte har blivit bättre, trots att vi framförde oro redan i samband med förra årets verksamhetsplan. Några exempel på det är att förvaltningen valt att flytta riskbedömningen gällande arbetsmiljö så att den ligger efter beslut om organisationsförändring, något som flera fackförbund vid återkommande tillfällen lyfter fram som ett problem. Utöver ovanstående så befarar vi att arbetsmiljöarbetet kommer att försvåras framöver när skyddsrondsprotokollen och dokumentationen rörande det systematiska arbetsmiljöarbetet ”låses in” i ILS bakom en inloggning som huvudskyddsombuden inte får tillgång till. Den försämrade samverkanssituationen kan även åskådliggöras med det faktum att tre tvister som resulterat i stora utbetalningar från förvaltningen ägt rum 2023-2024. Med en bättre samverkan hade detta kunnat undvikas.

### Sveriges Lärare yrkar på, med stöd av SRR / SACO/ Vison:

att en arbetsgrupp inrättas för att förbättra samverkan **Förvaltningen: en överenskommelse om att förbättra samverkan inom egen regi har nyligen träffats.** Förvaltningen har dock i skrivande stund inte tagit del av protokollet. Avser yrkandet

hela förvaltningen eller enbart egen regi? Yrkandet avser hela förvaltningen.  
**Förvaltningen bifaller yrkandet.**

**att** rutinerna vid organisationsförändringar återställs så att de på ett bättre sätt överensstämmer med arbetsmiljölagen och andra viktiga dokument **Förvaltningen: Yrkandet avslås. Arbetsmarknadsförvaltningen följer stadens anvisningar vid organisationsförändringar.**

**att** skyddsrondsprotokollen och dokumentationen gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet i förvaltningen hålls lättillgängliga för huvudskyddsombuden, exempelvis via en gemensam katalog/mapp på intranätet **Förvaltningen: rutin ska gemensamt tas fram så att huvudskyddsombuden på ett enkelt sätt kan ta del av protokoll och dokumentation**

---

#### 4. Lön och arbetsmiljö

**Sveriges Lärare yrkar på:**

**att** förvaltningen partsgemensamt tar fram konkreta åtgärder för att förbättra arbetsmiljön och skapa förutsättningar för ett långsiktigt och hållbart yrkesliv för lärare och studie- och yrkesvägledare, i enlighet med skrivningarna om dimensionering i HÖK24 för att därigenom möjliggöra en lyckad skolgång för eleverna och en rimlig arbetssituation för lärarna. **Förvaltningen: Yrkandet avslås. Konkreta åtgärder för att förbättra arbetsmiljön hanteras i respektive verksamhetsområde inom ramen för samverkanssystemet och det systematiska arbetsmiljöarbetet. Sveriges Lärare vill lyfta fram dimensionerings-begreppet (som är nytt för avtalet HÖK24) och ha en fortsatt dialog med arbetsgivaren om vad detta innebär för arbetsmarknadsförvaltningen. Hur uppfylls avtalet vad gäller att mängden undervisning och undervisningsanknutet arbete ska dimensioneras i förhållande till varandra liksom gentemot övriga arbetsuppgifter**

**att** tillräcklig tid ges för arbetet med införande av GY25 och den nya lärplattformen Ping Pong. **Förvaltningen bifaller yrkandet.**

**att** förvaltningen tillför medel som möjliggör en satsning på löneökningar för att premiera utbildning, kompetens och erfarenhet, i syfte att uppvärdera läraryrket och studie- och yrkesvägledare. **Förvaltningen: 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.**

**att** förvaltningen verkar för att Stockholms stad inför 80-90-100-modellen, för att därigenom vara en attraktiv arbetsgivare och behålla kompetens. Med arbetsvillkor anpassade till behoven ges äldre medarbetare möjligheter att stanna kvar längre i anställningen. Ett införande av modellen kan ge vinster för både medarbetare, stockholmare och för staden i stort. **Förvaltningen: Yrkandet avslås då frågan inte**

kan hanteras på nämndnivå. 80-90-100-modellen är en förmån som endast kan beslutas av Kommunfullmäktige.

---



## Särskilt uttalande från Saco med anledning av VP 2025

Presenterad budget för 2025 uppfattas av Saco som stram där fokus är på basverksamheterna. Saco väljer att framlägga detta särskilda uttalande istället för yrkanden. Då förvaltningen inte är en motpart som äger rådighet att bevilja dem.

Saco emotser prövning nya personalpolitiska insatser, vilket vi hoppas kommer innefatta möjlighet till lönevaxling till pension samt modellen 80-90-100. Vi vill ha en god löneutveckling för våra medlemmar med möjlighet till kompetensutveckling för säkerställande av framtida kompetensförsörjning i staden.

Stockholms stad bör aktivt arbeta för att behålla och attrahera medarbetare, i den ordningen. Nya anställningar är kostsamma om man räknar med rekrytering-, introduktions- och inskolningskostnader. Så vill vi lyfta att erfarna medarbetare inte ska missgynnas för att löneläget är annorlunda för nyanställda utan att det ska var möjligt att göra en lönekarriär.

Forskning visar gång på gång att arbetsmiljö, veckoarbetstid, utvecklingsmöjligheter, karriärvägar och lön är avgörande faktorer för att behålla den kompetens organisationen behöver ur ett ekonomiskt perspektiv.

Så är det bra att behålla medarbetare istället för att behöva göra ständiga nyrekryteringar. Med en vikande/dålig löneutveckling för våra medlemmar kommer på sikt göra det svårare att behålla akademiker med rätt kompetens i staden.

Det måste finnas ett samband mellan den löpande lönebildningsprocessen och en tidplan kopplat till budgetarbetet. Parterna ska innan budget fastställs försöka uppnå en samsyn kring förändringar på kort och lång sikt för att nå ändamålsenlig lönespridning som är gynnsamma för stadens mål och resultat.

Vidare ska parterna försöka uppnå en samsyn av löneökningsbehov och önskvärda lönerelationer mellan yrkesgrupper och verksamheter för att motverka osakliga löneskillnader inom akademikergruppen. Avsaknad av kompensation för pris- och löneutveckling gör att verksamheterna måste krympa i förhållande till året innan.

De extra medel som tillförs är alltid förbundna med nya uppdrag eller utökning av befintliga uppdrag. I praktiken innebär det att förvaltningar ska göra mycket mer med lite mer pengar. Detta leder till att löneutvecklingen blir låg. Där rådande inflation ger pålagringar.

Vi vill ha en god arbetsmiljö för våra medlemmar vilka innefattar både chefer och tjänstemän. Varför vi ser positivt på inriktningen att nämnderna ska identifiera ett uttalat maximalt antal

medarbetare per chef för säkerställande av ett närvarande ledarskap. Vilket är en grund för arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete på respektive enheter.

Vi vill även markera att våra medlemmar INTE har uppskattat att flertalet av stadsdelsförvaltningarna och fackförvaltningarna har valt bort möjligheten att ha både friskvårdsbidrag och friskvårdstimme. SACO vill se en lösning där varje arbetstagare, på individnivå, själv får välja mellan alternativen, eller en kombination av friskvårdstimme/friskvårdsbidrag.

För upprätthållande av en god arbetsmiljö för våra medlemmar, såväl chefer som medarbetare, så krävs det ett fungerande administrativt stöd, vilket bör prioriteras. I den kontexten bör även stöd prioriteras till verksamheter med hög sjukfrånvaro och/eller hög personalrörlighet.

Dick Morén  
Ordförande Sacorådet

God morgon!

Ursäkta sent inskickade frågor, det har varit många möten under december, det är förklaringen men inte någon ursäkt.

**Frågorna rör, Verksamhetsplan 2025 för arbetsmarknadsnämnden samt övriga handlingar till dagens FVG.**

**De frågor som AG inte kan besvara idag, ser jag gärna som svar vid nästa FVG.**

” Samtidigt har skolor i egen regi ett särskilt uppdrag att nå personer med mindre studievana och som står långt ifrån arbetsmarknaden. Det ska prägla undervisningsformer, bemötande, studieupplägg och stödfunktioner. Under 2025 kommer nämnden att tydliggöra vilket stöd som ska erbjudas inom ramen för skolorna i egen regi och skalbara former av stöd ska utvecklas.!

Vad avses? När under 2025 planerar nämnden att tydliggöra stödet?

**Nämnden har fått förstärkning i budget för att utveckla stöd. Inriktningen och användningen av budgetmedel stäms av med roteln i början av 2025 för att säkerställa att uppdragsgivarens avsikt ligger i linje med förvaltningens förslag. När inriktningen är förankrad påbörjas arbetet i berörda delar av linjeorganisationen.**

” Nämnden ska därför utveckla arbetet för att fler unga män ska återuppta studier”  
Hur ska det ske? Vad innebär det för arbetsbelastning? **Ingen påverkan på arbetsbelastning. Metoder och arbetssätt utvecklas och genomförs enligt plan.**

”Arbetsmarknadsnämnden kommer därför vidareutveckla och stärka arbetet med att erbjuda stöd och individinsatser parallellt med insatser från skolan, till de ungdomar med mycket hög frånvaro där skolan genomfört de anpassningar och insatser som åligger skolan och där skolan och arbetsmarknadsnämnden tillsammans bedömer att detta är lämpligt.”

Hur ska det ske? Vad innebär det för arbetsbelastning? **Motsvarande uppdrag finns i budget för 2024. Utbildningsnämnden och arbetsmarknadsnämnden har uppdraget. Resultaten hittills visar på goda resultat. Resurser allokeras, ingen påverkan på arbetsbelastningen**

2025 har arbetsmarknadsnämnden ansvar för Starta eget och Scale up, två insatser som syftar till att främja nyföretagande och entreprenörskap med fokus på bland annat grön omställning, bristyrken och socialt företagande.”

Mer information önskas? **Förvaltningen avser att återkomma till nämnden med förslag till beslut om verksamhetens inriktning, genomförande och prioriteringar.**

## **”B. Kompetensutveckling för stadens medarbetare**

En av äldreomsorgens största utmaningar är att säkra tillräckligt med kompetens och välutbildad personal. Därför är kompetensutveckling av de redan anställda centralt. Bland stadens medarbetare inom äldreomsorg och förskola finns många utrikesfödda och vissa av dem behöver öka sina kunskaper i att tala och skriva svenska. Parallellt har undersköterska blivit en skyddad yrkestitel med högre krav på betyg i svenska, vilket innebär som



undersköterska behöver att utbilda sig för att behålla sin titel.

Arbetsmarknadsnämnden ska fortsätta erbjuda personal inom äldreomsorg och förskola anpassade språkutbildningar, som tagits fram i samarbete med äldrenämnden och förskolenämnden. Utbildningarna ges på respektive arbetsplats och kan anpassas till lokala behov. I syfte att underlätta för andra förvaltningar i staden att använda sig av utbildningen kommer nämnden under 2025 att utveckla konceptet för språkutbildning till personal inom förskolan och äldreomsorgen. Inom förskolan kommer fler anställda än tidigare erbjudas språkutbildning.”

Är det här insatsen: [Kompetensutveckling i äldreomsorgen – Vuxpedagog Stockholm ja, första stycket. Andra stycket är pågående samverkan och arbete som ska utvecklas under 2025.](#)

Hur ser kompetens ut hos lärarna som ska lära ut yrkessvenska inför 2026? [Lärare från egen regi används för uppdraget.](#)

**För kännedom:** ” *SOU 2024:78, Ett språkrav för språkutveckling som blev publicerad 03 december 2024. Utredningen handlar ”... om språkrav för personal i äldreomsorgen”.* Utredningen har föreslagit ett språkrav för personalen i äldreomsorgen. [Ett språkrav för språkutveckling - Regeringen.se](#)

”Utredningen bedömer att B2 enligt Gers är den nivå som behövs för arbetet i äldreomsorgen.”

På sidan 105 i utredningen står följande information. Som nämnts har dock Socialstyrelsen tagit fram ett material som heter **”Språkförmåga i äldreomsorgen – underlag för bedömning och utveckling.”** Detta material kan ses som en form av ”översättning” av Gers B2 till domänen äldreomsorg. Se sid 111. Ibid. För mer information från Socialstyrelsen läs: [Språkförmåga i äldreomsorgen - Språkförmåga enligt GERS B2](#)

Det är underlaget som regeringen ska arbeta vidare med till en proposition för att sedan överlämna den till riksdagen för beslut. Utredningens förslag är att det i SoF kommer att stå ”.... att relevant nivå är B2 enligt Gers. Språkravet föreslås träda i **kraft den 1 januari 2026.**” Se sid 24. Ibid.

” Ett nytt ansökningssystem som gör det enklare för stockholmarna att ansöka till komvux kommer att upphandlas under 2025-2026. Idag är ansökningsprocessen ofta komplex, vilket leder till att många sökande behöver personlig hjälp eller väljer kurser som inte matchar deras utbildningsmål. Målsättningen med det nya antagningssystemet är att erbjuda individualiserad vägledning inför antagningen med hjälp av AI-stöd. Under 2025 kommer upphandling av systemet att påbörjas”

Vad innebär det för SYV inom förvaltningen? Alla SYV har ett uppdrag från Stockholms stads kommunfullmäktige i budgeten för 2025.

” Vuxenutbildningen, och särskilt studie- och yrkesvägledningen, ska utvecklas så att elever väljer den undervisningsform som passar dem och leder till bättre möjlighet att genomföra

kurserna.” se sid 131 - 132. Det står i budgeten att ” Nämnden ska därmed upphandla ett nytt antagningssystem som möter stockholmarnas behov av individualiserad vägledning inför antagning till studier.” **Är tanken att SYV med stöd av AI ska vägleda studenten till den bästa undervisningsformen? Det är två olika processer. Dels behöver vägledningen bli mer proaktiv, dels behöver staden ett ansökningssystem som i sig kan vägleda de individer som ansöker till vuxenutbildningen på ett bättre sätt än idag. Tanken är att systemet kommer att vara AI-baserat.** Det pågår ständig utveckling och AI är naturligtvis intressant. I nuläget finns det dock några frågetecken kring handlingsutrymmet för en kommun/staden för användning av AI, inte minst vad gäller legala aspekter.

”Metoden har initialt använts för personer med funktionsnedsättning, men under 2025 ska nämndens verksamheter inkludera denna metod också i arbetet med andra målgrupper som står långt ifrån arbetsmarknaden.” Se sid. 27 av 56.

Mer info önskas? Vad innebär det för arbetsbelastningen? **Ingen påverkan på arbetsbelastning. Löpande arbete med metodutveckling och arbetssätt.**

I projektet Lärkedjan står det ”... och, där det är möjligt, valideras under anställningen gentemot kurser inom yrkespaketet för vårdbiträde.”

Hur ska det gå till?

Projektet kontaktar arbetsgivare inom Stockholms stad som vill anställa en eller flera projektdeltagare som serviceassistent. Arbetsgivarna är både inom stadens egna verksamheter eller upphandlade utförare. Deltagare till projektet rekryteras dels genom arbetsmarknadsförvaltningens egna verksamheter, till exempel Bron, projektet Samstart eller inom komvux som anpassad utbildning.

### **Orienteringskurs, del 1**

Deltagarna börjar med att delta i en tre veckor lång orienteringskurs. Modell för denna är den orienteringskurs och kartläggning som används inom lärlingsutbildningen på komvux som anpassad utbildning idag. Den kompletteras med kartläggningsmaterial som används i andra verksamheter inom Jobbtorg Stockholm. Syftet med orienteringskursen är att kartlägga förutsättningar, motivation och vilja att gå vidare och få en anställning inom projektet.

### **Orienteringskurs del 2**

Under del 2 deltar de individer som bedöms ha tillräckliga förutsättningar för att kunna gå in i projektet. Fokus för del 2 är förberedelser inför att komma ut på arbetsplatsen.

Förberedelserna innehåller både praktiska delar samt samtal om vård- och omsorgsarbete och vad det kan innebära i olika situationer. I del 2 ingår också samtal om och införande av individuella anpassningar på arbetsplatsen. Under del två pågår också ett nära samarbete och dialog med Arbetsförmedlingen kring deltagarnas praktikbeslut. En Samverkansöverenskommelse finns framtagen för hur Lärkedjan samarbetar med Arbetsförmedlingen i dessa frågor.

### **Bedömning av yrkeskunskaper**

Utifrån den kartläggning som görs under orienteringskursen om vad deltagaren har för kunskaper och erfarenheter med sig lägger teamet upp en plan för arbetet. Planen ska innehålla både en beskrivning av konkreta arbetsuppgifter och hur dessa stämmer överens

med det centrala innehållet i yrkespaketets kurser. Planen följs upp löpande och revideras vid behov och allt eftersom individen blir redo för ytterligare arbetsuppgifter och är tryggare i sin yrkesroll. Teamet använder ett digitalt valideringsverktyg för att löpande följa upp uppnådda kunskaper som krävs för att kunna få betyg i de olika kurserna.

” Under 2024 har ett pilotprojekt startat med målet att införa ett gemensamt pulsmättningsverktyg.”

Hur har det gått? **Pilotprojekt t o m februari 2025. Utvärdering sker därefter. Förvaltningen återkommer till FVG.**

” Arbetet med organiseringen är i stora delar redan fastställd och endast ett verksamhetsområde återstår”

Vilket verksamhetsområde återstår? **VO antagning och stöd (Vux)**

” Nämnden arbetar kunskapshöjande genom ett MR-nätverk och web-föreläsningar om bland annat rasism, jämställdhet, barnrätt och nationella minoriteternas rättigheter och rättigheter för personer med funktionsnedsättningar. Det metodstöd som arbetats fram med sikte på att förenkla det lokala MR-arbetet kommer att erbjudas till samtliga enheter inom nämnden.”

Mer information önskas? **Löpande arbete med stöd från förvaltningens staber till verksamheter.**

” Nämnden har ansökt till Erasmus+ om ackreditering för kompetensutveckling personal med Stockholmarna i fokus. Vid beviljande kommer nämnden berättigas årlig EU-finansiering för transnationellt kunskapsutbyte med europeiska städer.”

Mer information önskas? **Beslut i början av 2025 huruvida förvaltningen godkänns. Möjlighet till kompetensutveckling, jobbskuggning m m om beviljande.**

Nämnden ska ta fram en e-utbildning för att aktualisera normbrytande tankesätt i coachningen av aspiranter 2025-01-01 2025-12-31

Mer information önskas? **Utveckling ska göras under 2025.**

” Samverkan med universitet och högskolor behöver även utvecklas för att stärka sambandet mellan praktik och forskning och nämnden ska fortsätta skapa mötesplatser för kompetens- och idéutbyten.”

Mer information önskas? **Löpande samverkan med akademien för kunskapsutbyggnad är etablerad. Ska fortsätta utvecklas under 2025.**

Se sid 55

”Därutöver kommer Jobbtorg Stockholms befintliga digitala kundbarometrar, som finns installerade på alla enheter, att under året användas för enhetligt formulerade och kontinuerliga frågeställningar om aspiranternas/deltagarnas synpunkter och upplevelse av verksamheternas arbete och erbjudna insatser.

Svaren kommer inför respektive rapporteringstillfälle samlas in, utvärderas och redovisas på så väl avdelnings- som enhetsnivå.”

Hur är reliabilitet och validitet tillgodosett? Vad mäter verktyget och vad ska den data som presenteras användas till? **Kundbarometrarna mäter idag aspirantens/deltagarens upplevelse. De svar som samlas in ska användas i avdelningens kontinuerliga kvalitetsarbete.**

## **Kompetensförsörjningsplan 2025-2027**

Antal tillsvidareanställda medarbetare inom förvaltningen var 955 per oktober 2024 (935, 2023). I snitt är det 10,9 medarbetare per chef 2024, vilket är något högre jämfört med föregående år. De största befattningarna är jobbcoach, studie- och yrkesvägledare, lärare och administratörer.

Förvaltningens åldersstruktur är oförändrad jämfört med tidigare år. Medelåldern bland medarbetare är 49 år och förvaltningen har fler medarbetare som är 65 år eller äldre (54st) än mellan 20-29 år (22st)

” Under 2025 kommer det att fokuseras på det systematiska arbetsmiljöarbetet i relation till verksamhetsutveckling och organisatoriska förändringar för att skapa resiliens i organisationen och trygga och engagerade medarbetare i en föränderlig organisation.”  
Mer info önskas?

**Svar: Med tanke på den ökade förändringstakten behöver det systematiska arbetet fokusera mer på att skapa trygghet och ökad kunskap om hur det är att arbeta i en föränderlig arbetsmiljö även på medarbetarnivå.**

”Under medarbetarsamtalet 2024 ska samtliga medarbetare skatta sin digitala kompetens. Det är inte ett lönekriterium och är inte en del av prestationsbedömningen 2024.”  
Vilket verktyg används?

**Svar: Skattningen sker i Koll**

” . Önskad effekt: Stärkt förmåga hos chefer att anpassa verksamheten och sig själv till nya förutsättningar i föränderliga sammanhang. **Ökad helhetssyn där man sätter verksamhetens och Stockholmarens behov framför sina egna.**”

Vad innebär det i praktiken? **Utgår från stadens chefsprofil där helhetssyn är centralt.**

Se sid 12 av 63. [bilagor-till-vp-2025-for-amnpdf](#)

”En högre generell tillgänglighet kan också förväntas minska behovet av särskilda insatser.”  
Vad innebär det för arbetsbelastningen? **Ingen påverkan på arbetsbelastning, löpande utveckling.**

” Under chefsdagen i juni föreläste Kelly Ordell om förändringledning.”

Mer info önskas om effekt? **Cheferna fick del av föreläsning och bok. Huruvida chefer använder sig av metoder/bok har inte följts upp. Föreläsningen varade ett par timmar.**

Se sid 16 av 63,

” Mål: 80 procent av cheferna upplever att utbildning i transformativt ledarskap har stärkt deras ledarskap (kommer att mätas och följas upp inom ramen för ESF-projektet)”

Fråga om förändringsberedskap”

Medarbetare som leds under ett transformativt ledarskap mår oftast bättre, är mindre stressade och har lägre risk för att bli sjukskrivna. Det här gäller dock främst i ett normaltillstånd. [I krissituationer kan ett transformativt ledarskap upplevas som ineffektivt, och medarbetare efterfråga tydlighet och rakare ledarskap.](#)” Se: [Transformativt ledarskap – det här innebär det — Vision](#)

Vad har AG för alternativ om det skulle uppstå en krissituation? **Förvaltningen har en krisorganisation som kan aktiveras vid kriser. Övningar genomförs.**

Se sid 22.

” Beslut togs under året att Hypergene i nuläget inte ska läggas ut till cheferna utan bara handhas av ekonomistaben.”

Mer info önskas? **Hypergene kommer fortsatt att skötas av controllers på ekonomistaben. Bedömningen är att det är lättare för cheferna att arbeta med andra mallar än att behöva lära sig ytterligare ett system. Det som cheferna och controllers kommer fram till lägger controllers in i Hypergene.**

Se sid 61 av 63,

” Medarbetarna ska få digital kunskap som stärker deras ställning på arbetsplatsen och **ökar deras attraktivitet på arbetsmarknaden**”

Hur säkerställer AG det?, Mer info önskas? **Kartläggningar och behovsanalyser**

Ärendet Jobbtorg Vällingby:

” Svenska Bostäder uppskattar dock tiden för ombyggnationen inklusive lokalanpassningen till 1,5 år”

Hur säker den tidsuppfattningen? **Det är Svenska Bostäders bedömning och förvaltningen har inte ha någon uppfattning om hur säker den är. Med vid stora byggprojekt så är givetvis tidsaspekten svår att prognostisera.**

Sacle Up

” Som ett led i genomförandet av uppdraget Starta eget Stockholm och ScaleUp Stockholms nuvarande inriktning justeras. Nya arbetssätt, metoder och kan därmed komma att förändras under året.”

**Mer info önskas? se ovan.**

## Akademikerförbundet SSR yrkanden gällande VP 2025, Arbetsmarknadsförvaltningen

I budget 2025 står att riktlinjen för chefsstruktur ska implementeras i staden. Akademikerförbundet SSR ser positivt på att chefers mandat tydliggörs i staden samt att antalet medarbetare per chef minskar för att skapa ett hållbart arbetsliv och närvarande ledarskap i stadens verksamheter.

1. För att på flera års sikt kunna arbeta med målet om riktlinjens riktvärde om maximalt 30 medarbetare per chef **yrkar Akademikerförbundet SSR** att förvaltningen i samband med tertialrapporter och verksamhetsberättelse redovisar medarbetare per chef för respektive verksamhet.

**Förvaltningen:** Yrkandet avslås. Förvaltningen mäter årligen chefstätheten, bland annat i löneanalysen. I den kommande organisationsbeskrivningen kommer även antalet befattningar inom varje enhet anges. Riktlinjens riktvärde är inte heller maximalt 30 medarbetare per år utan ca 30 medarbetare. Förvaltningen delar SSR:s uppfattning att 30 medarbetare borde utgöra ett maxtak utifrån förvaltningens nuvarande organisationsstruktur.

I förslaget till budget 2025 lyfts att det ska vara *reella möjligheter att ta ut friskvård* samt att staden ska *utveckla friskfaktorer*. Många av Akademikerförbundet SSRs medlemmar önskar ha möjlighet till friskvårdstimme. Detta märks inte minst av de massiva reaktioner som synts under året till följd av Kommunfullmäktiges beslut som lett till slopad möjlighet till friskvårdstimme för i princip samtliga stadens anställda. Att erbjuda friskvårdstimme är ett enkelt sätt att uppmuntra till friskvård och att verka hälsofrämjande för medarbetarna. Det är också ett sätt att marknadsföra Stockholms stads varumärke som god arbetsgivare.

Akademikerförbundet SSR har lyft förslaget om att valet mellan friskvårdstimme eller högre friskvårdsbidrag ska kunna göras av respektive medarbetare. I avvaktan på att Kommunfullmäktige hör samman detta förslag är det viktigt att förvaltningen regelbundet utvärderar och eventuellt omprövar sitt beslut om friskvårdsförmåner.

2. **Akademikerförbundet SSR yrkar** att förvaltningen genomför undersökning av vilket val majoritetens av förvaltningens medarbetare föredrar och sedan beslutar i fråga om möjlighet till friskvårdstimme eller höjt friskvårdsbidrag utifrån majoritetens önskemål. **Förvaltningen:** Yrkandet avslås. Förvaltningen kommer att genomföra en undersökning till alla medarbetare hur friskvårdsbidraget upplevs. Undersökningen planeras ske vid halvårsskiftet 2025. Bland annat kommer frågan om 2500 kr + friskvårdstimme eller 3000 kr utan friskvårdstimme ställas. Resultatet kommer utgöra ett beslutsunderlag för förvaltningsledningen som formellt äger beslutet i frågan.

Frågan om friskvårdstimme eller inte har många perspektiv och hänsynstaganden och därför inte helt och hållet kan överlåtas till att beslutas av en majoritet av medarbetarna.

3. På s. 37 beskrivs aktiviteten "Arbetsmarknadsnämnden ska i samråd med kommunstyrelsen utreda möjligheten att inkludera arbetsdifferentiering i ILS-systemet". Vad innebär arbetsdifferentiering?
4. På s. 38 beskrivs att "Nämnden kommer att arbeta med att främja intern personalomsättning och att medarbetare rör sig mellan enhetsgränser." Handlar det om frivillig rörlighet eller handlar det om ett ökat antal stadigvarande förflyttningar?

## Digitala signaturer

Detta dokument har signerats digitalt av följande personer

Namn	Datum
Johan David,Welén	2024-12-16
Rafal Marek,Szoppe	2024-12-16
Sirpa Helena,Borgström	2024-12-16
Birgitta Karina,Uddén	2024-12-16
Mussie,Calmerfalk Ephrem	2024-12-16
Kerstin,Winblad	2024-12-16
Carl Oscar Gösta,Korch	2024-12-16
Anna Charlotta,Gräslund	2024-12-16
Elin Anita Elisabeth,Skrufve-Tolvtn	2024-12-16
Fredrik Lennart,Morin	2024-12-16