

Tid och plats: 2019-01-24, Förvaltningshuset, Rinkebysalen

Justeras:

Ingrid Friberg

Ata Hosseini  
Vision

Katarina Lindbäck-Tell  
Läraryrket

Riitta Eddib  
Kommunal

Nadja Gürsoy  
SACO

### **Förhandling MBL § 11 angående verksamhetsplan med budget 2019**

Parter: Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning och Vision, Läraryrket, Kommunal och SACO  
Vårdförbundet och Ledarna har valt att avstå från deltagande

Närvarande: För arbetsgivaren:

Ingrid Friberg	Tf. stadsdelsdirektör
Johan Hernman	Administrativ chef
Tiina Palmqvist	HR-chef
Ulrika Axelsson	Avdelningschef
Susanne Tengberg	Avdelningschef
Kim Lagerquist	Avdelningschef
Karin Johansson	Tf. avdelningschef

För arbetstagarparterna:

Ata Hosseini	Vision
Katarina Lindbäck-Tell	Läraryrket
Olle Pettersson	Läraryrket
Riitta Eddib	Kommunal
Annette Pernkrans	Kommunal
Nadja Gürsoy	SACO

Anmält förhinder: Karin Wrannvik  
Pia Lejkemo

Ledarna  
Vårdförbundet

- § 1 Arbetsgivaren har kallat till MBL 11§ förhandling med anledning av verksamhetsplan med budget för 2019.
- § 2 De fackliga organisationernas yrkanden redovisas och besvaras av förvaltningen i bilagan.

Ordföranden förklarade förhandlingen avslutad denna dag.

Vid protokollet Tiina Palmqvist

## **Läraryrket:**

När Läraryrket Stockholm tar del av Stockholm stads budget 2019 – 2021 är det inte utan förväntningar. Inte minst utifrån det som sagts under år av opposition och inte minst i valrörelsen. Läraryrket Stockholm vill härmed ge vår syn på budgeten som kommer att styra verksamheten i Stockholms skolor och förskolor 2019. Därtill vill vi kommentera de val av formuleringar och texter, som ju pekar ut och ger en hint om vad det politiska styret kommer att fokusera på under mandatperioden.

När Läraryrket Stockholm jämför innevarande års budget med föreliggande budgetförslag för 2019 finns flera förändringar som är positiva. Framst vill vi lyfta de texter och formuleringar som beskriver lärares och utbildnings stora betydelse för individ och samhälle. I formuleringar ser Läraryrket Stockholm en tydligt högre ambitionsnivå än tidigare. Vi delar också insikten om att en skola och förskola med hög kvalitet har sin grund i tillgången på lärare och skolledare och dess förutsättningar att utöva sitt yrke.

Vi ser positivt på att mer fokus läggs på Stockholms stad som en attraktiv lärar- och skolledararbetsgivare och samtidigt betona vikten av att behålla de som redan idag valt Stockholm stad som sin arbetsgivare. Vi håller med om att detta kan göras genom att stärka lärar- och skolledaryrkets attraktivitet. Vi lyfter särskilt de delar i budgettexten om satsningar på attraktiva anställningsvillkor, avlasta lärare och minskad arbetsbörda, bättre arbetsmiljö samt mer lättillgänglig kompetensutveckling. Läraryrket Stockholm vill också lyfta fram det positiva i att lärare i förskola på ett tydligare sätt än tidigare är en del av de insatser som görs och gjorts för lärare i andra skolformer.

Med det sagt vill vi också betona vikten av att lärare i fritidshem, kulturskola och vuxen- /SFI-utbildning, modersmållärare samt studie- och yrkesvägledare får samma prioritering. Utbildning är sammanhållen där alla lärare oavsett var de befinner sig bidrar till den utbildningskvalitet som behövs.

Det som krävs är omfattande. Läraryrket Stockholms ranking ”Bästa skolkommun” visar på föga smickrande siffror i just de delar som den nya majoriteten pekar ut som nyckelområden för finansborgarrådets viktiga mål ”...att Stockholms skolor ska vara de bästa i Sverige, och bland de bästa i OECD”. Bästa skolkommun visar att...

- ... lärartätheten i Stockholm faller och är nu i det absoluta bottenkiktet i Sverige.
- ... andelen lärare verksamma i Stockholms stad som är sjukskrivna 30 dagar eller mer ökar.

- ... från att ha varit löneledande, som också varit ambitionen, faller nu Stockholm tydligt i jämförelse med andra kommunala huvudmän.

Faktorerna hänger samman, det ena leder till det andra, och ger den samlade bilden att Stockholms stad med nödvändighet måste återta taktpinnen. Gå före och leda det som inte bara Stockholms utbildningssystem behöver, utan hela Sverige – legitimerade och behöriga lärare i en välmående lärarprofession som har förutsättningen att göra skillnad.

Resultatet i "Bästa skolkommun" kommer inte som en överraskning. Inte för den som de senaste åren lyssnat på Stockholms lärare som ju valrörelsens politiker oavsett färg sade sig gjort. Lärarförbundet anser därför att den blygsamma schablonökningen är anmärkningsvärd. När insikten finns att så mycket behöver åstadkommas i en för alla så angelägen fråga och samtidigt prioritera en skattesänkning framför åtgärd är minst sagt mycket oroande. Att dessutom låta schablonen vara oförändrad för vissa skolverksamheter t.ex. vuxen-/SFI-utbildning och minskat anslag till kulturskola är inget annat än häpnadsväckande.

Utöver en bra inriktning i budgetens verksamhetsdelar startar nu en partsgemensam diskussion och arbete inom ramen för lärarprofessionens nya avtal HÖK-18. Allt för att åstadkomma den förändring som behövs för lärare och skolledare. Detta är bra och mycket viktigt. Det är viktiga steg mot en Lokal samling för läraryrket som Lärarförbundet Stockholm efterfrågat under flera år.

Ändå. En budget är den förutsättningsgivare som möjliggör verksamhetsplan, ambitioner och intentioner. Med skattesänkningar, låga schablonökningar och effektiviseringskrav dräneras möjligheterna. Stockholms skolor brottas redan idag med alltför låga schablonökningar de senaste åren. Möjligheten att åstadkomma de viktiga förändringar som budgettexter ger uttryck för har därför försvärats avsevärt och på många områden tillintetgjorts.

### **Lärarförbundet Stockholm yrkar...**

- Att kommunfullmäktige tar ansvar och tillskjuter de resurser som krävs i budget och därmed visar på den inriktning och det ansvarstagande som vilar på lokal nivå för läraryrket och vad professionen ska åstadkomma enligt skollag.

Besvaras: Kommunfullmäktiges budget är inte specificerad på annat sätt än i Cesambilagan. Hur nämnderna väljer att använda anslaget för 2019 är en fråga för respektive nämnd.

- Att det är hög tid för politiken att få till ett blocköverskridande samarbete för ett långsiktigt och hållbart lärarliv inte minst genom de förutsättningar och intentioner som har skapats genom Skolavtal 18. Lärarförbundet Stockholms anser därför att initiativ till Lokal samling för läraryrket delas och hörsammas av kommunfullmäktige och därmed berörda nämnder och förvaltningar.

Besvaras: Det finns många olika insatser för att stärka läraryrkets attraktionskraft. Viktiga delar är god löneutveckling för lärare som utför goda prestationer i att förmedla

kunskaper till eleverna. Vidare är förbättrad arbetsmiljö och minskad administration för lärarna andra viktiga åtgärder. Det är också viktigt att de samarbeten som staden har med universitet och högskolor utvecklas ytterligare. Yrkandena och förslag hänvisas till respektive nämnd som har att konkretisera arbetet i sina strategier och verksamhetsplaner.

- Att kommunfullmäktige ger i uppdrag till berörda nämnder och förvaltningar att inrätta karriärtjänster inom förskolan. Vi utgår också från att de karriärtjänster som redan finns idag inom andra skolformer utvecklas och bibehålls.

Besvaras: Yrkandet angående karriärtjänster inom förskolan rör en intresseförhandling och ska inte behandlas i samband med kommunfullmäktiges förslag till budget. Det är en facklig fråga att ta upp i kollektivavtalsförhandlingar på central nivå (SKL/Lärarnas samverkansråd). Vad avser de karriärtjänster som finns inom övriga skolformer har arbetsgivaren ingen avvikande uppfattning.

## **Bilaga**

Läraryrket Stockholm har initierat ett utvecklingsarbete som vi benämner Lokal samling för läraryrket. Tanken är att det ska leda till ett långsiktigt åtagande och löfte till Stockholms lärare, elever och samhälle. Att satsa på lärare och skolledare inom alla skolformer innebär att elevens viktigaste resurs prioriteras. Läraren är den enskilt viktigaste faktorn för elevens lärande. För samhället innebär det att läraren är den enskilt viktigaste faktorn för likvärdigheten, möjligheten och visionen. Visionen om ett bättre samhälle för alla. Där alla kan växa och bidra. Läraren och skolledaren tillhör den profession som mer än andra spelar roll för en positiv samhällsutveckling. Inom ramen för Lokal samling för läraryrket behöver beslut och förflyttning ske i följande områden. Detta är självklara beståndsdelar i det åtagande och långsiktiga löfte som måste ges.

- Tydlig politik och tydliga beslut av det politiska styret och stadens nämnder och förvaltningar för att lärare ska kunna fokusera på elevens lärande och utveckling av undervisning. De beslut som syftar och leder till en stark lärarprofession med stärkta förutsättningar måste tas.
- Tydlig politik och tydliga beslut för att stödja och möjliggöra för skolledare att utforma en utvecklande pedagogisk organisation där lärare vill och kan verka tillsammans. En organisation som leder till utveckling av och ökad kvalitet i lärares kärnuppdrag – undervisning och mötet med eleven.
- Reella verktyg för att minska lärares och skolledares arbetsbelastning och stress. Åtgärder måste vidtas och stödfunktioner behöver komma på plats. Åtgärder ska leda till att lärare och skolledare upplever mindre stress och ohälsa. Professionens kraft ska läggas på läraryrkets kärna. Varje lärare och skolledare måste uppleva att skollagen kan upprätthållas – att varje elev får det stöd hen behöver.
- Lärares och skolledares löneutveckling. Det behövs löfte om långsiktig utveckling och nivåer samt förbättrad löneprocess för att behålla och rekrytera lärare. Stockholm

måste visa att läraryrket är värt att satsa på. För att öka attraktionskraften i läraryrket räcker det inte, som Stockholms stad säger, en vilja att vara löneledande.

- Utveckling av program som gör att Stockholm stads lärare och skolledare upplever att det satsas på dem och ser Stockholm stad som en självklar och attraktiv arbetsgivare, oavsett skolform. Personalpolitiska program bör inrättas som ökar attraktionskraften.
- Ökad kvalitet i introduktionen av nyutexaminerade lärare och i VFU. Handledare och mentorer måste få bättre förutsättning att ta emot och arbeta med hög kvalitet.
- Beslut som underlättar lärares kompetensutveckling. Lärares möjlighet att gå behörighetsgivande och kompletterande utbildning måste stärkas. Att få möjlighet att växa inom ramen för sin profession är en självklarhet och måste stärkas.
- Karriärtjänster måste bli verklighet i alla skolformer och fokus måste i högre utsträckning finnas på hur dessa ska bidra till utveckling. Organisationen måste gå från fokus på drift till fokus på utveckling.
- Att beslut tas som gör att nyanlända elevers och nyanlända lärares integrering i skolan kan ske med hög kvalitet.
- Lärarpraktik på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. Beslut måste fattas som leder till utveckling av praxisnära forskning för att stärka och utveckla professionen och dess kunskapsbas. Forskning och utveckling måste ske ur ett lokalt lärarnära perspektiv för att upplevas relevant. Identifiering av utvecklingsbehov måste ske lokalt.
- Beslut som underlättar och främjar rörlighet inom Stockholm stads skolor och förskolor. Utebliven rörlighet och inlåsnings effekter är ett hot mot verksamhetens kvalitet. Incitament för en positiv rörlighet kännetecknar en attraktiv arbetsgivare.

... samt ytterligare delar som kan stärka professionen och dess effekter.

Besvaras: Det behövs många olika insatser för att stärka läraryrkets attraktivitet. Staden har en stor utmaning i att ytterligare öka läraryrkets attraktionskraft. Viktiga delar är god löneutveckling för lärare som utför goda prestationer i att förmedla kunskaper till eleverna. Vidare är förbättrad arbetsmiljö och minskad administration för lärarna andra viktiga åtgärder. Det är också viktigt att de samarbeten som staden har med universitet och högskolor utvecklas ytterligare. Yrkandena och förslag hänvisas till respektive nämnd som har att konkretisera arbetet i sina strategier och verksamhetsplaner.

Stockholm stad ansåg Lärarförbundet Stockholms initiativ Lokal samling för läraryrket vara besvarad i stadens budget. Vad innebär det och hur ser vi det i det budgetförslag som Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning presenterar?

Under senare delen av hösten 2018 tecknades Skolavtal 18, HÖK18. Ett viktigt avtal med tydliga intentioner om ett lokalt partsammansatt arbete som ska göra skillnad på varje arbetsplats och för varje enskild lärare. Ett arbete som inte kan vänta. Lärarbrist och hög arbetsbelastning behöver hanteras nu och inte sen. Både på lång och kort sikt. Ett strategiskt arbete väntar. Ett arbete som behöver ske på många nivåer, i staden, i stadsdelen och på varje arbetsplats och det genom ett partsammansatt arbete. I en dialog där vi inte bara ser varandra som parter utan där vi kan dela vår kunskap, våra perspektiv och vår erfarenhet för att gemensamt ta steg i detta så avgörande arbete.

### **Lärarförbundet yrkar:**

1. att stadsdelen skapar en tydlig arena där parterna kan mötas i samtal kring hur intentionerna i avtalet ska införlivas och att vi tillsammans definierar det som behöver göras.

Besvaras: Avslås. Frågan tas upp i centrala överläggningar mellan PAS och lärarförbunden. Till dess inväntar förvaltningen utgången av överläggningen.

2. att en handlingsplan görs för att tydliggöra de insatser som ska göras på avdelnings-, enhets- och individnivå.

Besvaras: Avslås. Frågan tas upp i centrala överläggningar mellan PAS och lärarförbunden. Till dess inväntar förvaltningen utgången av överläggningen.

Lärarkrisen är akut och löftet från Stockholm stad, att lärare i förskolan var prioriterade under löneöversyn 2015, 2016 och 2017 infriades ej. 2018 års löneöversyn blev trots intentionerna i HÖK18 en så kallad teknisk lösning med ett generellt påslag. Dessa år blev därmed förlorade år i sin strävan att vara en attraktiv arbetsgivare för lärare i förskolan. Det kan inte bli fler. Stockholm stad måste dessutom axla det ansvar som vilar på den lokala nivån för att öka läraryrkets attraktionskraft. Stockholm har i detta ett större ansvar än andra. Målsättningen att vara löneledande i en kommun och region med de högsta lönerna i samtliga branscher kan inte ses som annat än en mycket låg ambitionsnivå.

### **Lärarförbundet yrkar:**

3. att stadsdelen tilldelar de resurser i budget som krävs för en fortsatt satsning på lärarens och skolledares löner.

Besvaras: Avslås. Frågan tas upp i centrala överläggningar mellan PAS och lärarförbunden. Till dess inväntar förvaltningen utgången av överläggningen.

4. att stadsdelen tillsammans med lärarorganisationerna i enlighet med intentionerna i HÖK18 upprättar en långsiktig plan för en uppvärdering av lärares och skolledares löner.

Besvaras: Avslås. Frågan tas upp i centrala överläggningar mellan PAS och lärarförbunden. Till dess inväntar förvaltningen utgången av överläggningen.

Även detta år lyfter Lärarförbundet att det krävs flera åtgärder för lärares och skolledares allt högre arbetsbelastning inom förskolan. Inte minst tillförda resurser som bidrar till större marginaler för lärare och skolledare i förskolan att arbeta aktivt med arbetsmiljö- och arbetsbelastningsfrågor. Det är absolut nödvändigt att resurser är tillräckliga för att åtgärder ska kunna sättas in där behov finns för att anpassa till individuella förutsättningar. Alla ska inte göra lika eller ha det på samma sätt. Däremot har alla rätt till en sund arbetsmiljö. Hållbarhetskommisionens rapport Förskola- en god investering i jämlika livsvillkor ger stadsdelarna i uppdrag att utveckla ledningsorganisationen i syfte att främja det pedagogiska uppdraget. Att ge skolledare goda villkor att utföra sitt uppdrag skapar naturligtvis goda villkor för lärare att i sin tur utföra sitt uppdrag.

#### **Lärarförbundet yrkar:**

5. att stadsdelen sätter in tydligare åtgärder för att minska lärares och skolledares arbetsbelastning utifrån intentionerna i HÖK18.

Besvaras: Avslås. Frågan tas upp i centrala överläggningar mellan PAS och lärarförbunden. Till dess inväntar förvaltningen utgången av överläggningen.

6. att stadsdelen redovisar effekterna av de åtgärder som gjorts för att skapa goda arbetsvillkor utifrån intentionerna i HÖK18.

Besvaras: Avslås. Frågan tas upp i centrala överläggningar mellan PAS och lärarförbunden. Till dess inväntar förvaltningen utgången av överläggningen.

7. att stadsdelen mer detaljerat redovisar de reella satsningar som görs för att minska lärares och skolledares arbetsbelastning utifrån intentionerna i HÖK18.

Besvaras: Avslås. Frågan tas upp i centrala överläggningar mellan PAS och lärarförbunden. Till dess inväntar förvaltningen utgången av överläggningen.

I Lärarförbundets genomförda Medlemsdialog med 36 000 respondenter framkommer tydligt bristen på balans mellan krav och resurser. Det förstärks också i Lärarförbundets rapport Lyssna på förskollärarna. Lärarbristen i förskolan är som i andra skolformer ett tecken på att villkoren för lärare i förskolan behöver ett omtag. I Hållbarhetskommisionens rapport Förskola- en god investering i jämlika livsvillkor beskrivs vikten av en stärkt likvärdighet genom ökad pedagogisk kvalitet och ger utifrån det stadsdelarna i uppdrag att säkerställa lärarledd undervisning i förskolan. Vi har en låg lärartäthet i förskolan och växande barngrupper i Stockholm. Skolverkets riktlinjer för barngruppsstorlekar går inte att följa eftersom resurser inte finns för att genomföra detta.



## Läraryrket yrkar:

8. att stadsdelen redogör för hur Läroplan för förskolan, 2018, ska implementeras i förskolans organisation.

Besvaras: Bifalles. Förskolechefer genomför en 7,5 hp utbildning ”Undervisning i förskolan” kopplad till den reviderade läroplanen. Biträdande förskolechefer får utbildning för att sedan implementera den reviderade läroplanen på varje enhet.

9. att stadsdelen redovisar hur lärarens kompetens tas tillvara på bästa sätt i tider av stor  
lärarbrist.

Besvaras: Bifalles delvis. Förvaltningen kommer att ytterligare tydliggöra förskollärares särskilda ansvar utifrån den reviderade läroplanen samt se över hur arbetsuppgifterna kan anpassas utifrån detta.

10. att stadsdelen inrättar individuella scheman för lärare, där undervisningstid och pedagogisk utvecklingstid tydligt framgår, i syfte att säkerställa arbetsorganisationens kvalitet. Precis som för lärare i alla andra skolformer.

Besvaras: Avslås. Den pedagogiska utvecklingstiden kommer att ses över i samband med införandet av den reviderade läroplanen.

11. att stadsdelen redovisar hur många legitimerade lärare det finns i varje barngrupp.

Besvaras: Avslås. Förvaltningen redovisar i dagsläget antal barn per grupp samt andelen legitimerade förskollärare.

12. att stadsdelen i samverkan med skolledare, lärare och ombud gör en risk- och konsekvensanalys i alla de fall ökade barngrupper övervägs.

Besvaras: Bifalles. I de fall barngruppens storlek överskrider stadens riktlinjer för antal barn per grupp genomför förvaltningen en risk- och konsekvensanalys.

Förskolan är en skolform. Staden beskriver tydligt att stadsdelarna ska arbeta för att främja och öka deltagandet av barn i förskolan. Positivt tycker Läraryrket. Men det behöver mötas upp av de resurser som krävs för att kunna leva upp till de krav som skollagen ställer. I Läraryrkets rapport Lyssna på förskollärarna beskriver lärarna som en av de fem största svårigheterna som ensam lärare i ett arbetslag: bristen på resurser till barn i behov av särskilt stöd. I stadens budget beskrivs : ”Alla barn ska ha lika goda möjligheter oavsett bakgrund. Stadens verksamheter ska bidra till att skapa uppväxtvillkor som ger alla barn samma chans och därigenom värnar barns rättigheter. Förskolorna i Stockholm ska också enligt det politiska styret vara Sveriges bästa. Satsningar på att höja kvaliteten i skola och förskola är grundläggande för detta. Skolan och förskolan ska prioriteras och nödvändiga resurser ska tillföras till dessa verksamhetsområden.” (s 8) I Hållbarhetskommisionens rapport Förskolan en god investering i jämlika livsvillkor ges stadsdelarna i uppdrag att stärka förutsättningarna till att ge alla barn det stöd som de behöver.

## Läraryrket yrkar:

- 13.** att stadsdelen beskriver hur förskolorna i Rinkeby-Kista ska bli Sveriges bästa förskolor.

Besvaras: Bifalles. Detta framgår i förvaltningens verksamhetsplan samt i respektive enhets verksamhetsplan.

- 14.** att med stöd i skollagen, tilldela ytterligare resurser för likvärdiga förutsättningar för alla barn i behov av särskilt stöd under hela deras vistelsetid i förskolan. Barn som av fysiska, psykiska eller andra skäl har extra stödbehov såsom tex nyanlända, papperslösa, barn med annat modersmål behöver särskilt uppmärksammas. Alla barn ska ges det stöd som deras behov av särskilt stöd kräver.

Besvaras: Avslås. Förskolechefen leder och fördelar arbetet. I detta arbete ingår att organisera så att varje barn får det stöd de behöver. Varje enhet har en specialpedagog.

- 15.** att ytterligare resurser tilldelas för att kompensera behovet av fler lärare och barnskötare efter heltidsreformen för att minska lärarnas arbetsbelastning och säkra att en verksamhet av hög kvalitet kan bibehållas. Det vill säga att grundbemanningen i förskolan ses över omgående.

Besvaras: Avslås. Personaltätheten i Rinkeby-Kista är 4,6 barn per personal vilket är betydligt lägre än Kommunfullmäktiges årsmål. Förvaltningen inväntar utbildningsförvaltningens projekt att ta fram en handlingsplan för att förbättra arbetssituationen för förskollärare och barnskötare.

- 16.** att stadsdelen redogör för hur samarbetet med socialtjänsten kommer att se ut eftersom direktiven i stadens budget beskriver tydliga samarbetsuppdrag.

Besvaras: Bifalles. Detta arbete finns beskrivet i förvaltningens verksamhetsplan.

Att vara en attraktiv arbetsgivare kräver handling och prioriteringar och inte bara fina ord i uppdrag eller formulerade projekt under kommande år. Läraryrket i förskolan kräver handling nu. Lösningen är inte att enbart utöka platserna på lärarutbildningen utan staden behöver också ta sitt ansvar som största arbetsgivare för landets lärare i förskolan. Det handlar också om att behålla de lärare vi har, inte bara rekrytera fler. Lärare behöver bättre villkor för sitt komplexa uppdrag. En hög personalomsättning inom förskolan är ett tecken på att villkoren inte finns. Hållbarhetskommisionens rapport Förskola- en god investering i jämlika livsvillkor ger stadsdelsnämnderna i uppdrag att säkerställa en likvärdig kompetensförsörjning och avdelningscheferna har i samarbete med Förskoleavdelningen utvecklat en handlingsplan för åtgärder för bland annat lärares och skolledares kompetensförsörjning.

### **Läraryrket yrkar:**

**17.** att intentionerna i HÖK18 vad det gäller strategisk kompetensförsörjning på kort och lång sikt blir en naturlig diskussion i stadsdelen.

Besvaras: Avslås. Frågan tas upp i centrala överläggningar mellan PAS och läraryrket. Till dess inväntar förvaltningen utgången av överläggningen.

**18.** att de kompetensförsörjningsinsatser som har fokus på lärare också möts upp av resurser och förutsättningar i organisationen på förskolan. En lärande organisation, som beskrivs i Hållbarhetskommisionens rapport Förskola- en god investering i jämlika livsvillkor, kräver det.

Besvaras: Bifalles delvis. Förskolechefen har ansvaret för att leda och fördela arbetet samt resurser i sin egen organisation.

**19.** att diskussioner påbörjas i stadsdelen om hur Stockholm stad ska bli den attraktiva arbetsgivare för lärare i förskola som krävs för att behålla och rekrytera och inte minst för att förskolan ska kunna spela den roll som alla vi vet att den kan göra.

Besvaras: Bifalles. Förvaltningen har en väl utarbetad organisation för att ta emot studenter inom VFU samt deltar i projektet Pedagogikcollege. Handledarutbildade förskollärare samt mentorer stöttar nyanställda under introduktionsåret.

**20.** att diskussionen kring karriärtjänster för lärare i förskolan initieras och påbörjas av stadsdelen i samarbetet med Läraryrket.

Besvaras: Avslås. Förvaltningen anser att detta är en stadsövergripande fråga.

Inom Utbildningsförvaltningen finns Förskoleavdelningen. Ett av avdelningens uppdrag innebär ett samordnande uppdrag gentemot stadsdelarnas förskoleorganisationer. I stadens budget definieras både samordningsuppdrag och formulerandet av olika dokument såsom tex riktlinjer kring olika frågor.

### **Läraryrket yrkar:**

**21.** att Läraryrket involveras i arbetet angående den handlingsplan för att förbättra arbetsmiljön/arbetsbelastningen för medarbetare i förskolan som delegeras till stadsdelsnämnderna i stadens budget.

Besvaras: Avslås. Detta är en stadsövergripande fråga. Förvaltningen avvaktar resultatet av handlingsplanen.

Varje år hanteras vp/budget i staden och sedan i förvaltningar och nämnder. Stadens svar på våra yrkanden handlar ofta om att de besvaras genom att de hänskjuts till stadsdelsnämnderna

att hantera. Ofta hör vi stadsdelarna besvara våra yrkanden genom att säga att vi rättar oss efter de direktiv vi får från staden. Vi förstår att stadsdelarna får en tilldelning av resurser men inom dessa behöver stadsdelen göra en mängd prioriteringar inom olika områden och utifrån olika perspektiv, på lång och på kort sikt. Därför ser vi det av stor vikt att ett av dessa perspektiv är de fackliga organisationernas yrkanden som behöver följas upp så att även det arbetet utvecklas och vi gemensamt kan se tydliga resultat.

### **Läraryrket yrkar:**

**22.** att stadsdelen gör en tydlig plan för hur de olika yrkandena ska hanteras och följas upp under året.

Besvaras: Avslås. Läraryrket följer upp yrkanden i samband med samverkan.

**23.** att det finns ett kvalitativt syfte med att vi har det system som vi har i staden inför att vp/budget ska hanteras i varje stadsdel med de fackliga organisationerna och att det inte bara görs för sakens skull.

Besvaras: Bifalles. Varje part har ett ansvar att bidra så att det blir ett kvalitativt arbete.

Kommunal ställer sig bakom Läraryrket yrkanden: 8, 12,13, 14, 16, 21, 22, 23

SACO ställer sig bakom Läraryrket yrkanden: 16, 22, 23

Vision ställer sig bakom Läraryrket yrkanden: 13, 16, 22, 23

## VISION

Under förra årets Verksamhetsplan 2018 yrkade vision på att ”alla externa verksamheter, träffpunkter, ungdomsgårdar, medborgarvärdar, medborgarkontor osv, ska erbjudas handledning”. Vi har förstått att flera verksamheter har påbörjat detta, men fler har inte gjort det.

**1. - VISION yrkar** att alla externa verksamheter, träffpunkter, ungdomsgårdar, medborgarvärdar, medborgarkontor osv ska erbjudas handledning.

Besvaras: Bifalles. Handledning erbjuds alltid då behov finns.

Vision ser ett behov av att ge chefer på stadsdelsförvaltningen mer stöd.

**2. - VISION yrkar** att förvaltningen erbjuder de chefer som idag saknar professionell hjälp och rådgivning, ett forum där de kan få stöd i sin chefsroll. Handledning är ett sådant exempel. Vi har förstått det som att chefer kan få detta om de ber om det, men vi ser att det finns ett syfte i att de får ett erbjudande om detta istället.

Besvaras: Bifalles. Chefer får handledning, antingen då ansvarig chef ser behov och erbjuder eller vid önskemål från en chef.

I årets förslag på budget har stadsdelsförvaltningen skrivit som punkt att ”kris och beredskapsövningar genomförs inom förvaltningen”. Vi ser vikten av detta och är positiva till en vidareutveckling.

**3. - VISION yrkar** att stadsdelsförvaltningen anordnar en obligatorisk utbildningsinsats med kris- och beredskapsövning för alla anställda inom stadsdelsförvaltningen som har till syfte att upprepas varje/vartannat år.

Besvaras: Bifalles delvis. Förvaltningen föreslår att frågan bereds på förvaltningsgruppen.

VISION ser att medarbetare inom stadsdelsförvaltningen fortsätter att erbjudas kompetensutveckling. Förra året yrkade VISION att ”kompetensbaserade utbildning för rekrytering och arbetsmiljö ska vara obligatoriska för både chefer och medarbetare”. Vi yrkade även på att ”medarbetare, som saknar relevant akademisk utbildning, ska erbjudas en möjlighet till en konkret kompetensutvecklingsplan”. I år hoppas vi att stadsdelsförvaltningen fortsätter med de ovanstående med ett ytterligare tillägg.

**4. - VISION yrkar** att förvaltningen som arbetsgivare erbjuder utvecklingsmöjligheter för anställda för att minska omsättningen och skapa trygghet bland medarbetarna.

Besvaras: Bifalles. Utbildning i KBR är obligatorisk för rekryterande chefer. Utbildning i arbetsmiljö är obligatorisk för chefer med arbetsmiljöansvar samt för skyddsombud. Alla medarbetare ska ha individuell utvecklingsplan.

VISION ser behovet i att ha en återkopplings tillfälle där de yrkanden som arbetstagarorganisationerna tar fram får en möjlighet att diskuteras.

**5. - VISION yrkar** att Stadsdelsförvaltningen var sjätte månad, på förvaltningsgruppen, har en genomgång i hur det arbetet med arbetstagarorganisationernas yrkanden samt stadsdelsförvaltningens VP fortlöper.

Besvaras: Bifalles. Förvaltningen föreslår att återkoppling även sker i samband med tertialrapporterna.

VISION får år efter år information om den omfattande kylan i stadsdelsförvaltningen. Vi ser det som nödvändigt att en gång för alla och i samband med den planerade flytten till plan 5 gör en storsatsning för att komma i bukt med detta problem. Detta är såklart en arbetsmiljöfråga och många medarbetare fryser. Det långsiktiga problemet kan inte längre vara värme element eller tjockare kläder.

**6. - VISION yrkar** att stadsdelsförvaltningen gör en omfattande utredning och plan för hur vi löser problemet med kylan i huset.

Besvaras: Bifalles delvis. Förvaltningen har pågående diskussioner med fastighetsägaren.

Med bakgrund av de tidigare incidenterna kring ordningsvakter och väktare i receptionen

**7. - yrkar VISION** att stadsdelsförvaltningen formar en lämplig utbildning som trygghetsvärdar/ordningsvakter ska genomgå inför/under sin anställning i förvaltningens verksamheter.

Besvaras: Bifalles delvis. Direktör och administrativ chef har en diskussion med vaktbolaget. Förvaltningen menar att det handlar mycket om att ömsesidigt respektera varandras yrkesroller.

Kompetensbaserad rekrytering är någonting vi på VISION anser vara en viktig del av det sociala och förebyggande arbetet i stadsdelsförvaltningens verksamheter riktat till våra medborgare. Vi vet att stadsdelsförvaltningen alltid ska utgå från en kompetensbaserad utbildning och att det finns riktlinjer för detta. Vi vill att stadsdelsförvaltningen fortsätter med detta.

**8. -VISION yrkar** att stadsdelsförvaltningen lägger extra fokus på kompetensbaserad rekrytering i våra externa verksamheter riktad mot barn och unga. Detta gäller t.ex. förskolor, ungdomsgårdar, träffpunkter etc.

Besvaras: Bifalles. Utbildning i KBR är obligatorisk för alla rekryterande chefer.

Kommunal ställer sig bakom Visions yrkanden: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8

SACO ställer sig bakom Visions yrkanden: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8

Läraryrket ställer sig bakom Visions yrkanden: 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8

## SACO

Under verksamhetsåret 2018 har förvaltningen arbetat vidare med handlingsplanen för förbättrad arbetsituation för socialsekreterare och biståndsbedömare. Det har varit fortsatt viktigt att arbeta med öppenhet, nytänkanden och tillit enligt förvaltningens värdegrund. I budgeten för 2019 framgår också att handlingsplanen för förbättrad arbetsituation för socialsekreterare och biståndsbedömare ska fortsätta och att arbetsgivaren ska arbeta för att skapa ett arbetsklimat med tillit och öppenhet. Arbetsmiljön för medarbetarna inom Rinkeby-Kista kommer ha en direkt påverkan på hur medborgarna uppfattar kvalitén i förvaltningens arbete.

**1. - Saco yrkar att** staden fortsatt följer intentionen med handlingsplanen för förbättrad arbetsituation för socialsekreterare och biståndsbedömare.

Besvaras: Bifalles.

I stadens budget för 2019 anges också att nämnder och staden har en prioriterad uppgift att arbeta för att öka tryggheten genom bland annat det sociala arbetet. För att uppnå detta behövs det erfarna medarbetare på arbetsplatserna som arbetat länge och därmed kan bidra till kontinuitet varför det är av vikt att satsa på dessa medarbetare.

**2. - Saco yrkar** därför att de som arbetat länge med kvalificerat socialt arbete prioriteras avseende lön och kompetensutveckling.

Besvaras: Bifalles delvis. Socialsekreterare och biståndshandläggare är prioriterade i årets löneöversyn, individuell lönesättning gäller. Alla medarbetare ska ha en individuell utvecklingsplan.

I budgeten för 2019 anges att staden vill genomföra förebyggande insatser för att minska sjukskrivningarna och att orsakerna till personalrörlighet och sjukfrånvaro ska vara kända. I rapporter så som arbetsmiljöverkets projektrapport, som utkom 2018-12-12, uppmärksammas att socialarbetare är en särskild utsatt arbetsgrupp. Saco har uppmärksammat att många av dagens sjukskrivningar är relaterade till stress och hög arbetsbelastning.

**3. - Saco yrkar** att förvaltningen tar fram skriftligt underlag som beskriver de organisatoriska risker som finns inom förvaltningen kopplat till stress och hög arbetsbelastning.

Besvaras: Bifalles delvis. Fortsatt beredning sker på FG. Frågan behandlas enligt OSA i arbetsmiljöårshjulet.

Ett modernt hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen där medarbetare får möjlighet till effektiv återhämtning under arbetstid är ytterligare en viktig del i att stävja sjukfrånvaron.

**4. - Saco yrkar** därför att användandet av friskvårdstimmen diskuteras inom samverkan som stående punkt.

Besvaras: Bifalles.

**5. - Saco yrkar** också att friskvården kan innefatta fler aktiviteter än endast fysiskt aktivitet.

Besvaras: Avslås. Yrkandet hänvisas till FG. Skatteverkets regler gäller.

**6. - Saco yrkar** att friskvårdsbidraget höjs under 2019.

Besvaras: Avslås.

I central samverkan har det beslutats att förvaltningarna själva ska hålla i och erbjuda regelbundna arbetsmiljöutbildningar på arbetsplatserna för chefer och skyddsombud. I framtagande av dessa utbildningar är det bestämt att fackliga representanter ska delta i samma utsträckning som arbetsgivaren.

**7. - Saco yrkar** att förvaltningen följer den centrala överenskommelsen om att arbetsmiljöutbildningen för chefer och skyddsombud skapas tillsammans mellan arbetsgivare och fack och att det därför bildas en arbetsgrupp som ska ha ett förslag på upplägg av utbildning senast den sista mars 2019.

Besvaras: Bifalles.

**8. - Saco yrkar** också att det skapas en tydlig personalpolicy som är kopplad ihop stadens och förvaltningens värdegrund.

Besvaras: Avslås. Stadens personalpolicy gäller och har kopplats till förvaltningens värdegrund.

I verksamhetsplanen och stadens budget uppmärksammas medarbetarnas kompetensnivå. Bland annat noteras att revisionskontoret, i en granskning 2018, konstaterat att kompetenshöjande insatser behövs gällande hedersrelaterat våld och förtyck och det finns även andra fokusområden där medarbetare ska ges möjlighet till relevant kompetenshöjande insatser. I både budgeten och stadens personalpolicy framgår också att staden ska vara ett föredöme som offentlig arbetsgivare och erbjuda kontinuerlig kompetensutveckling som skapar möjligheter och uppmuntrar till lärande, kreativitet, utveckling och ansvarstagande. Förutom att god kvalitet i vården kräver goda och relevanta kunskaper bland medarbetarna är det också viktigt att medarbetarna fortsatt är attraktiva på arbetsmarknaden för ett långsiktigt, hållbart och inkluderande arbetsliv.

**9. - Saco yrkar** att förvaltningen satsar på utbildningar som ökar kompetensen och som också bidrar till medarbetarens fortsatta attraktivitet på arbetsmarknaden. Detta kan ske i form av att utbildningarna är kopplade till högskolor och universitet och att föreläsningar och utbildningar i stadens egen regi är diplomerande.

Besvaras: Avslås. Stadsövergripande fråga.



I verksamhetsplanen framgår det att såväl chefer som medarbetare har kunskap om och tar ansvar för den egna verksamhetens mål och uppdrag. I budgeten läggs tyngd på att medarbetare ska ha utrymme att omsätta goda idéer till konkreta verksamhetsförbättringar. För att uppnå detta mål och bidra till en mer effektiv och innovativ socialtjänst (både vad gäller kostnad och kvalitet på de insatser som erbjuds) behöver medarbetarna tydliga ramar och utrymme för både innovation och effektiviseringsarbete.

**10. - Saco yrkar** därför att medarbetarna under strukturerade former får tid avsatt till effektivisering och omvärldsbevakning inom både det egna professionsspecifika området men också till förståelse för ny teknik och innovation.

Besvaras: Avslås.

**11. - Saco yrkar** att medarbetare på MBK får flextidavtal som övriga medarbetare inom förvaltningshuset.

Besvaras: Avslås. Förvaltningen hänvisar yrkandet till SG.

**12. - Saco yrkar** också att förvaltningen i verksamhetsplaner och verksamhetsberättelserna tydligare redovisar hur stor den sammanlagda besparings och effektiviseringseffekten blir av utebliven pris och lönekompensation samt generella effektiviseringskrav. Detta för att uppnå en högre transparens inom förvaltningen.

Besvaras: Förvaltningen avslår yrkandet med hänvisning till att det inte är möjligt att ta fram uppgifterna.

**13. - Saco yrkar** att förvaltningsövergripande löneökningar och spridning redovisas i budgeten så det blir mer transparens.

Besvaras: Avslås. Vi följer löneavtalen och spridningen redovisas i löneanalysen.

**14. - Saco yrkar** att de administrativa avdelningarnas uppdrag tydliggörs och på rätt sätt avgränsas/ definieras så att de stödfunktioner som finns inom förvaltningen blir gynnsamma och stödjande på det sätt som det är tänkta att vara. Ett sätt skulle kunna vara att de olika avdelningarna presenterar sig för de övriga medarbetarna inom de olika mötes forum som finns i förvaltningen.

Besvaras: Bifalles. Avdelningen kommer att presenteras när organisationsöversynen är klar.

Kommunal ställer sig bakom SACOs yrkanden: 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 13

Vision ställer sig bakom SACOs yrkanden: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14

Läraryrket ställer sig bakom Sacos yrkanden: 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 14

## KOMMUNAL

Kommunal önskar ta del av hur förvaltningen tar fram indikatorn för antal barn/pedagog inom förskolan. Vilka yrkeskategorier samt under vilken del av dagen gör man denna mätning?

Indikatorn ”Antal förskolebarn per anställd” tas fram genom att varje enhet rapporterar in antalet årsarbetare samt antalet barn. Därefter summeras antalet automatiskt. Antalet anställda avser personalen som arbetar i barngrupp och påverkas inte av vilken tid på dagen som antalet rapporteras.

Vi har under lång tid haft för få pedagoger på för många barn. För att vi tillsammans ska kunna arbeta med frågan:

**1. - yrkar Kommunal** på att man på samverkansgrupperna kartlägger och följer upp personaltätheten tertialvis.

Besvaras: Bifalles delvis. Personaltätheten följs upp tertialvis.

Kommunal ser positivt på att kommunstyrelsen tillsammans med stadsdelsnämnderna ansvarar för att barnskötare, socialsekreterare och medarbetare inom äldreomsorgen erbjuds vidareutbildning och kompetens utveckling. På vilket sätt kommer ni under 2019 säkerställa att våra barnskötare har adekvat utbildning?

Förskolechefen ansvarar för att medarbetare har den utbildning och kompetens som krävs för uppdraget. Barnskötare som saknar utbildning har möjlighet att läsa in en barnskötarutbildning med bibehållen lön.

Det går åt mycket tid åt planering, förberedelse inför aktiviteter, observation, reflektion, och pedagogisk dokumentation inom förskolor.

**2. - Kommunal yrkar** att all denna tid skall schemaläggas.

Besvaras: Avslås. Förskolechef ansvarar för att leda och fördela arbetet på sin enhet.

Arbetsbelastningen för barnskötarna har nått taket för länge sedan och det kan ses i de stigande sjukfrånvarosiffrorna. Tyvärr vikariat täcks inte alla timmar och medarbetarna får ”låna” ut barn mellan avdelningarna och alltför ofta passa barn på gården för att klara dagarna. Kommunal är medvetna om att det är svårt att få tag i vikarier även de gånger man får ta in personal vid frånvaro. Det i sin tur leder till att sjuknärvaron ökar.

Hur ska vi tillsammans göra barnomsorgen till ett attraktivt arbete och få utbildad personal till barnomsorgen med de förutsättningarna som finns idag?

Kommunal ser bara fördelar med att överanställa barnskötare i enheterna för att kunna bedriva den goda verksamhet som vi vill ge våra barn.

**3. - Kommunal yrkar** på att förvaltningen ger förutsättningar till enheterna att kunna överanställa barnskötare.

Besvaras: Avslås. Antalet barn per personal uppgår till 4,6 vilket är lägre än Kommunfullmäktiges årsmål 4,9. Förskolechefen ansvarar för att leda och fördela arbetet samt följa upp sjukskrivning och arbetsbelastning för att hitta lämpliga åtgärder. Frågan hänvisas till SG.

I stadens budget 2019-2021 står att läsa – barngrupperna ska vara små och uppfylla Stockholms stads mål om antal barn per grupp. Om undantag från grundregeln om 14 barn (1-3 år) i småbarnsgrupp respektive 18 barn (4-5år) i förskolan yrkar Kommunal att det skall motiveras i särskild ordning och att riskanalys skall göras. Enligt AB och stadens personalpolicy skall man se över lönen under verksamhetsåret om man byter titulatur och/eller om arbetsuppgifterna väsentligt förändras. För barnskötarna finns det ingen skillnad på titel mellan utbildad och utbildad BSK vilket är beklagligt. Vi vet dock av erfarenhet att de utbildade ofta har och tar ett större ansvar för dokumentation, samtal med vårdnadshavare osv.

För att inte diskriminera en yrkesgrupp:

**4. - yrkar Kommunal** på att arbetsgivaren höjer lönen för BSK som gått från utbildad till utbildad barnskötare på samma sätt som inom övriga yrkesgrupper.

Besvaras: Avslås. Förvaltningen delar uppfattningen att lön ska sättas utifrån ansvar, kompetens och prestation. Om en person har utbildat sig till barnskötare bör det visas i ansvar, kompetens och prestation och påverka bedömningen i nästa löneöversyn.

Kommunal ser en oroväckande utveckling inom barnomsorgen där enheterna bara blir större och större. Cheferna kommer längre ifrån kärnverksamheten och har nu ett svårare uppdrag att kunna bedriva ett nära ledarskap.

**5. - Därför yrkar Kommunal** att alla biträdande skall ha en arbetsmiljöutbildning.

Besvaras: Bifaller delvis. Arbetsmiljöutbildning blir obligatoriskt för alla biträdande chefer inom förskolan 2019.

Kommunal har under många år yrkat på friskvårdstimmen ska schemaläggas för att möjliggöra att man faktiskt ska kunna få ut den. Arbetsgivarens svar är ständigt ”- om arbetet så tillåter”. Förutsättningarna har inte funnits på många år inom Kommunals avtals område så hur ska vi kunna få friskvård om ni som arbetsgivare inte tar ert ansvar och ger oss dessa? Att fortsätta spara in på dessa pengar på bekostnad för våra medarbetare är en väldigt kortsiktig besparing!

**6. - Kommunal yrkar** på att arbetsgivaren på riktigt detta år ger medarbetarna inom Kommunals avtalsområde bättre förutsättningar att kunna ta ut friskvård genom att

schemaplanera detta.

Besvaras: Avslås. Friskvård på arbetstid planeras utifrån om arbetet tillåter.

För att kunna hitta balansen mellan arbete och fritid och att flera har möjligheten att köpa friskvårdsaktiviteter och att förvaltningen skall vara en attraktiv arbetsgivare:

**7. - yrkar Kommunal** att frisvårspenget skall höjas till 1000kr/termin.

Besvaras: Avslås. Förvaltningen avslår yrkandet.

I budgeten för 2019 anges att staden vill genomföra förebyggande insatser för att minska sjukskrivningarna och att orsakerna till personalrörlighet och sjukfrånvaro ska vara kända.

**8. - Kommunal yrkar** att förvaltningen arbetar för samtliga arbetstagare inom förvaltningen en tidsatt handlingsplan.

Besvaras: Avslås. En aktivitet i VP är att genomföra hälsosamtal i samarbete med företagshälsovården med medarbetare med hög korttidsfrånvaro. Sjukfrånvaron och personalomsättningen följs upp tertialvis. Frågan behandlas i FG.

Sjukfrånvaron och sjuknärvaron har ökat inom äldreomsorgen man inte får ta in vikarier vid all frånvaro inom utförare verksamheterna inom äldreomsorgen. Om personal är sjuk på morgonen och man får ringa in personal tar man in dem till efter morgonbestyren vilket innebär en högre belastning för befintlig personal och de äldre kommer inte upp ”i tid”. Inom hemtjänsten delar man på det överblivna arbetskortet till personalen vilket innebär att de redan fulla arbetskorten man har blir för tånga vilket leder till stress och svårt att få till någon återhämtning under dagen.

**9. - Kommunal yrkar** på att förvaltningen överanställer vårdbiträden/undersköterskor till äldreomsorgens utförare verksamheter för att minska stressen och möjliggöra för att medarbetarna ska uppnå Kommunstyrelsens mål ( 57%) att de äldre kommer ut.

Besvaras: Avslås. Antal anställningar baseras på de insatser som är beställda samt de uppgifter som ska utföras. Scheman planeras utifrån uppdragets innehåll vilket även inkluderar tid för dokumentation. Vikarier tas in i den utsträckning ordinarie personal inte finns på plats.

Det är tidsbrist inom äldreomsorgen med personal som måste dokumentera, rapportera, skriva omvårdnadsplaner och att vara kontaktperson till brukare.

**10. - Kommunal yrkar** att personalen ges utrymme för planerings/dokumentationstid i schemat.

Besvaras: Avslås. I den schemalagda arbetstiden hos kunden ingår att medarbetarna ska utföra insatser och dokumentera i telefonen i samband med besöket hos kunden.

Att hemtjänstpersonalen har rimliga arbetskort och rimliga förflyttningstider för att minska stress:

**11. - yrkar Kommunal** att arbetsgivaren samarbetar med personalen för att lösa problemet i en gemensam tidsplan.

Besvaras: Bifalles. I den dagliga planeringen av arbetskort samarbetar medarbetare, samordnare/planerare och biträdande enhetschef. I december 2018 infördes på enheten ett nytt återkopplingssystem där medarbetare kan lämna synpunkter och återkoppling på planerade insatser/ tid genom att skriva det på en särskild ändringsblankett som lämnas till planerare/ biträdande enhetschef. Syftet med detta är att snabbt få en återkoppling om det behövs ändringar när det gäller den planerade tiden. Varje morgon och eftermiddag, måndag-fredag, finns möjlighet till dialog mellan medarbetare och samordnare/planerare för att stämma av och ta upp aktuella saker utifrån arbetet och schemaläggning.

**Hur** ska förvaltningen arbeta för att kunna säkerställa att föreningar med odemokratiska värderingar eller kopplingar till våldsbejakande extremism ska få sina föreningsstöd indragna?

Besvaras: Förvaltningen har en överenskommelse med polisen att stämma av vilka föreningar som vi avser ge bidrag till.

**Kommunal** ser behovet att lyfta upp förra årets yrkanden som fick ” bifall” att arbeta en tidsplan för att kunna tillämpa dessa:

A - pedagogiska måltider för LSS.

B - barnskötarutbildning för utbildade barnskötare.

Besvaras: Pedagogiska måltider förekommer ej inom LSS. Måltidsfrågan för övrigt hänvisas till SG.

Barnskötare som saknar utbildning har möjlighet att läsa in en barnskötarutbildning med bibehållen lön.

Vision ställer sig bakom Kommunals yrkanden: 5, 6, 7, 9

SACO ställer sig bakom Kommunals yrkanden: 7

Läraryrket ställer sig bakom Visions yrkanden: 5, 7