

Protokoll från förvaltningsgrupp

Närvarande:

Arbetsgivare

Susanne Leinsköld, Stadsdelsdirektör
Stefano Prestinoni, Administrativa
avdelningen
Kristian Kindstedt, HR-chef
Andreas Thorstensson, Äldre och
funktionshindrade
Sara Heppling Trygg, Stadsutveckling o
medborgarservice
Anna Mattsson, Socialtjänsten
Theres Nordblad, Utvecklingschef
Thomas Algotsson, HR-specialist

Anmält förhinder:

Liselott Degselius, HR-specialist
Britt Karlsson, Förskola och fritid

Facklig organisation:

Irene Holm, kommunal
Christian Juntunen,
Vision
Farah Waly,
Läraryrket

Anmält förhinder:

Anna-Carin Hill,
kommunal
Susan Pitkänen, Vision
Karin Wrannvik, Ledarna
Anette Petersson,
SACO/SSR
Pia Lejkemo,
Vårdförbundet

Tidpunkt och lokal: 2017-12-14, Bodholmsplan 2, pl. 9 Stora sky

Justeras:

.....
Susanne Leinsköld

.....
Irene Holm, Kommunal

.....
Christian Juntunen, Vision

.....
Farah Waly, Läraryrket

1. Dagordningens godkännande

Dagordningen godkändes.

2. Vald sekreterare och justerare

Till sekreterare valdes Thomas Algotsson. Till justerare Christian Juntunen (Vision), Irene Holm Kommunal och Farah Waly (Läraryrket).

3. Uppföljning av föregående protokoll

- Föregående protokoll godkändes.

4. Arbetsmiljö och personalfrågor

Arbetsmiljö och hälsa, jämställdhet och mångfald, personalfrågor

- *Lokalerna Bodholmsplan 2 (information)*

Förvaltningen (Stefano Prestinoni) informerade från ett första möte med fastighetsägaren.

- *Hantering av personaldokument- översyn rutiner (information)*

Förvaltningen (Kristian Kindstedt) säger att HR sett över rutinerna för utlämning av dokument från personalakterna. Inget tyder på brister i hanteringen som innebär att rutinerna behöver ändras. De vanligaste exemplen för när dokument lämnas ut är dels i samband med jubilarer, dels att kopior av nyanställdas anställningsavtal skickas ut till de fackliga organisationerna. Enligt önskemål från de fackliga organisationerna delges dessa även anställningsavtal för medarbetare som blivit tillsvidareanställda. Detta utöver kraven i lagstiftningen. Christian Juntunen (Vision) säger att de ibland behöver uppgifterna för Visions medlemsregister.

Diskussion om att den nya datalagen kommer att kräva en översyn av förvaltningens samtliga dataregister.

- *Kränkande särbehandling (information)*

Förvaltningen (Kristian Kindstedt) säger att HR med anledning av #Metoo gått ut med påminnelse till samtliga chefer om rutinerna för när en medarbetare uppfattas ha blivit

utsatt för diskriminering eller annan form av kränkande särbehandling.

- *Tider förvaltningsgruppens möten 2018 (information)*
Förvaltningen (Thomas Algotsson) hänvisar till utsänt utskick av mötestider för 2018.

5. Facklig information

Christian Juntunen informerar om att Vision har planeringsdag 25 Januari.

6. Genomgång av nämndhandlingar

Handlingar om ärenden till nämnd finns att tillgå på <http://insynsverige.se/stockholm-skarholmen>

7. Förvaltningsfrågor

Planering och uppföljning, kvalitet och utveckling, ekonomi och budget

8. Verksamhetsfrågor

Aktuella frågor från/till samverkansgrupper eller APT

Susanne Leinsköld informerar om att OB-verksamhet i hemmet kommer att startas upp på nytt i förvaltningen.

9. Övriga frågor

- *Annonsering.* Christian Juntunen, Vision har uppmärksammat att tjänst som biträdande enhetschef annonserats före samverkan skett. Anna Mattson, Socialtjänsten säger att förvaltningen är angelägen om att få rätt kompetens och att det ibland kan handla om att agera snabbt, men att en annons också kan återkallas.

- *Rökfri arbetstid* Christian Juntunen, Vision säger att medlem som är allergisk framfört att hen inte kan ta hissen på grund av att det luktar tobaksrök i hissen. Gemensam diskussion om hur förvaltningen tillsammans med de fackliga organisationerna kan hjälpas åt att påminna om att staden är en rökfri arbetsplats. Olika förslag diskuterades, bland annat anslag i hissarna.

- *Arbetsmiljöutbildning,* Irene Holm, kommunal vill påtala behovet av en ny arbetsmiljöutbildning, då många nya skyddsombud tillkommit. Hon vill även att förvaltningen ser över omfattning och innehåll i utbildningen.

Thomas Algotsson säger att förvaltningen kommer att utvärdera utbildningen från föregående år och återkommer med förslag på tidpunkt för nytt utbildningstillfälle.

- *Svar på yrkanden i VP 2018*, Farah Waly, Lärarförbundet vill att det tas med i protokollet att Lärarförbundet inte var överens med förvaltningen utifrån de svar som förvaltningen lämnade på Lärarförbundets skrivelse i anslutning till VP 2018.

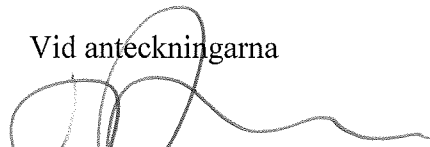
10. Nästa förvaltningsgrupp

- Den 1 februari 2018, kl. 09:00-11:00, Bodholmsplan 2, pl. 9
Stora sky.

11. Mötet avslutas

Mötet avslutades.

Vid anteckningarna



Thomas Algotsson

Thomas Algotsson
HR-Specialist

Skärholmens Stadsdelsförvaltning,
Administrativa avdelningen,
Bodholmsplan 2, Box 503, 127 26 Skärholmen

Telefon: 08-508 24028/ 076-1224028
E-post: thomas.algotsson@stockholm.se



**Stockholms
stad**

Från: Farah Waly

Skickat: den 10 januari 2018 09:34

Till: Thomas Algotsson <thomas.algotsson@stockholm.se>; Christian Juntunen <christian.juntunen@stockholm.se>;

Irene Holm <irene.holm@stockholm.se>

Kopia: Kristian Kindstedt <kristian.kindstedt@stockholm.se>

Ämne: SV: Protokoll FG 14/12

Hej Thomas,

Tack för protokollet.

En liten justering behövs.

Läraryrket fick svar från förvaltningen men väldigt sent. Det som ska stå med på protokollet att vi är oeniga eftersom förvaltningen avslår vissa yrkande. Detta får vi följa upp via SG och FG.

Vänliga hälsningar

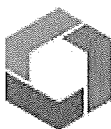
Farah Waly

Läraryrket Stockholm

Förskoleteamet

farah.waly@stockholm.se

08-508 24 407 / 076 1224407



Läraryrket
STOCKHOLM

Från: Thomas Algotsson

Skickat: den 9 januari 2018 16:04

Till: Christian Juntunen <christian.juntunen@stockholm.se>; Irene Holm <irene.holm@stockholm.se>; Farah Waly <farah.waly@stockholm.se>

Kopia: Kristian Kindstedt <kristian.kindstedt@stockholm.se>

Ämne: Protokoll FG 14/12

Hej på er!

Skickar protokoll för underskrift

Tacksam för snabb återkoppling med synpunkter / Påskrift antingen på pappersutskrift på mitt bord eller via svar på detta mail där du "säger OK" till innehållet

Thomas Algotsson

Från: Christian Juntunen
Skickat: den 12 januari 2018 12:01
Till: Thomas Algotsson
Ämne: SV: Protokoll FG 14/12

Hej!
I övrigt är protokollet OK.

/Christian

Från: Thomas Algotsson
Skickat: den 12 januari 2018 09:17
Till: Christian Juntunen <christian.juntunen@stockholm.se>
Ämne: SV: Protokoll FG 14/12

OK ändrar. Är den OK i övrigt? Svara gärna med vändande mail

Thomas Algotsson
HR-Specialist

Skärholmens Stadsdelsförvaltning,
Administrativa avdelningen,
Bodholmsplan 2, Box 503, 127 26 Skärholmen

Telefon: 08-508 24028/ 076-1224028
E-post: thomas.algotsson@stockholm.se



**Stockholms
stad**

Från: Christian Juntunen
Skickat: den 11 januari 2018 14:20
Till: Thomas Algotsson <thomas.algotsson@stockholm.se>
Ämne: SV: Protokoll FG 14/12

Hej Thomas!

Vision har inte medlemsmöte den 25/1, vi har planeringsdag.

Vänligen, Christian

Från: Thomas Algotsson
Skickat: den 11 januari 2018 12:29
Till: Farah Waly <farah.waly@stockholm.se>
Kopia: Kristian Kindstedt <kristian.kindstedt@stockholm.se>; Christian Juntunen <christian.juntunen@stockholm.se>; Irene Holm <irene.holm@stockholm.se>; Stefano Prestinoni <stefano.prestinoni@stockholm.se>
Ämne: SV: Protokoll FG 14/12

Hej
Ref till vårt samtal igår har jag lagt in en formulering som bygger på att ni vid mötet 14 dec redan hade tillgång till förvaltningens svar, men som du vet fick ni det först senare under dagen/påföljande dag. Hoppas det är OK?

Budskapet från det politiska styret i samband med att budgeten i små portioner presenterats går inte att ta miste på. Formuleringar som: "i denna budget fortsätter satsningarna på skolan"..."I Stockholm har nu budgeten för skola och förskola etablerats på en ny historiskt hög nivå"..."det har anställts över 1000 fler lärare i skolan"... Det talas om historisk satsning om 1 miljard och dessutom full kompensation för volymökningar. Stockholms lärare och elever går med andra ord en allt igenom strålande framtid till mötes. Att med denna budget tas kliv mot en lösning av skolans och förskolors största utmaning – lärarbristen. Läroförbundet Stockholm delar inte denna verklighetsbeskrivning.

Läroförbundet Stockholm organiserar drygt 18400 medlemmar varav 15850 yrkesverksamma lärare, skollära samt blivande lärare. I Läroförbundet Stockholms rapport "Stockholm behöver fler lärare" från 2015 framgår att 70 % av Stockholms lärare uppger att arbetsbelastningen ökat eller ökat kraftigt det senaste året. Där framkom även att 38 % av Stockholms lärare överväger att lämna yrket men att mer tid för högre kvalitet i undervisningen, högre lön samt bättre psykosocial arbetsmiljö skulle kunna få dem att stanna kvar. I Läroförbundet Stockholms rapport "Vi tar tempen på Stockholms lärare" från 2016 uppger 89 % av lärarna att arbetsbelastningen är för hög. En siffra som är högre än för riket i övrigt. Läroförbundet Stockholms medlems- och ombudskontakter under 2017 visar dessvärre att arbetssituationen försämras ytterligare.

Vidare framgår det i 2017 års upplaga av "Bästa skolkommun", som är Läroförbundets ranking över Sveriges 290 kommuner som huvudman för skola och förskola, att Stockholms stad har fortsatt stora utmaningar att ta sig an. Läraren är enligt den samlade forskningen den enskilt viktigaste faktorn för elevens resultat. Därför är de åtgärder som vidtas för att öka lärarprofessionens förutsättningar och möjlighet att göra skillnad för eleven de allra viktigaste. Resultatet i "Bästa skolkommun" visar att det som påverkar lärares förutsättningar, arbetsbelastning och arbetsmiljö, ligger anmärkningsvärt lågt för Sveriges största arbetsgivare för lärare, Stockholm. I delmoment andelen pedagogiskt utbildade lärare, plats 219. Delmoment lärartäthet, plats 220. Resultatet av detta ses i delmoment andel friska lärare, plats 167.

Läroförbundet Stockholm delar alltså inte det politiska styrets beskrivning av verkligheten. Stockholms skolor och förskolor står i akuta problem som kräver omedelbara åtgärder. Åtgärder som kräver politisk ansträngning, vilja och mod och som inte kan hänskjutas till framtiden.

Stockholms stad har under flera år talat om vikten av att vara en attraktiv arbetsgivare för i synnerhet lärare, om än något mer diffust nu än tidigare. En kommun som säger sig "investerar kraftigt i skola och utbildning", som dessutom är Sveriges största arbetsgivare för lärare oavsett skolform. Men vad betyder det när de politiska besluten inte ger avtryck. När lärare mer än tidigare dignar under en allt mer tilltagande arbetsbelastning.

Det tål att upprepas; skolans och förskolans uppdrag är att ge elever kunskaper och förmågor. I elevens strävan och arbete att uppnå toppen av sin förmåga är läraren den enskilt viktigaste faktorn. Det är läraren som måste få bättre förutsättning att göra det hen vet och kan. Det är hit kraftfulla investeringar och prioriteringar måste riktas. Det krävs högre kvalitet i skola och förskola för att vända utvecklingen. Att satsa på kvalitet i skola och förskola är att satsa på det som sker mellan lärare och elev.

Det är självklart bra att schablonökningar till utbildningsområdet 2018 ligger inom ramen för vad som kan betraktas som anständigt. Inte minst i ljuset av många skolors ekonomiska situation i spåren av innevarande års historiskt låga schablonökningar. Lärarförbundet Stockholm vill lyfta fram behovet av förutsägbarhet och kontinuitet i resurstilldelning. Det är nödvändigt för att våga ta viktiga initiativ för en kvalitativ utveckling av Stockholms skolor och förskolor.

Lärarassistenter är positiva inslag i budgeten som Lärarförbundet Stockholm hoppas ska kunna bidra positivt om rätt utformat. Likaså initiativet att öka attraktionskraften för lärare att söka sig till skolor där deras kompetens behövs som mest. Det vill vi understryka.

Tyvärr ser vi dock att initiativ och prioriteringar tenderar att bli till projekt. Projektifiering av utveckling på skolans område är dock inte det som behövs. Det behövs långsiktiga strategiska satsningar som får verka under lång tid framöver.

Lärarbristen är här och det är det största hotet mot förskolors och skolors kvalitet och alla de lärare som idag utför mirakel varje dag i Stockholm stad. Det vore klädsamt om kommunstyrelsen i sitt budgetförslag visade lite mer historisk medvetenhet om grunden till lärarbristen än att lägga den största skulden på en underdimensionerad lärarutbildning och att bristen på lärare därmed är ett statligt ansvar. Lärarbristen har istället sin grund i att villkoren för att utöva yrket har varit mycket bristfälligt och fortfarande är. Lönen för låg och arbetsbelastningen för hög i kombination med mycket få utvecklingsmöjligheter i yrket. Söktrycket till lärarutbildningen har därför varit allt för lågt för att möjliggöra en utbyggd lärarutbildning med hög kvalitet. Detta har huvudmannen det huvudsakliga ansvaret för och inte minst den största av dem, Stockholms stad, som genom olika majoriteters budgetar försatt oss i denna situation. Det är också huvudmännen, inte minst Stockholms stad, som nu måste komplettera det statliga ansvar som tagits för den situation som huvudmännen försatt sig i genom en **Lokal samling för läraryrket**.

Allt börjar med en bra lärare. Läraren är den enskilt viktigaste faktorn för elevens lärande och resultat. Genom läraren och lärares förutsättningar möter vi framtidens utmaningar. Läraren är den enskilt viktigaste resursen för jämlika livschanser oavsett bakgrund, individers och samhällets möjlighet och visionen om den framtid vi alla strävar mot. Ett samhälle som präglas av tilltro till varandra och där alla kan växa och bidra. Men inte bara det. Lärarprofessionen och dess förutsättning att utöva sitt komplexa hantverk med högsta kvalitet är också helt avgörande för hur Stockholm fortsatt ska vara Sveriges tillväxtmotor med stor betydelse för ett välmående Sverige. Även hur vi ska finna möjligheter och klara utmaningar som finns i en allt mer globaliserad värld, har i allra högsta grad sin grund i läraryrket. Därför är de utmaningar som rör lärare och läraryrket ett allmänintresse som berör alla.

Läraryrket Stockholm talar för drygt 18400 medlemmar inom den profession som på riktigt kan göra skillnad för eleven, samhälle och framtid. Det är grunden för ett Stockholm som håller samman och är absolut inget särintresse. Vi vill och är beredda att bidra med det vi kan. Ansvar vilar dock på såväl nationell som lokal nivå. Det lokala ansvaret vilar på kommunstyrelsen som ger förutsättningarna för det som måste och ska ske. Läraryrket tar nu därför åter initiativ till ett långsiktigt åtagande och löfte – **Lokal samling för läraryrket**.

Läraryrket Stockholm ser att följande delar behöver ingå inom ramen för *Lokal samling för läraryrket*:

- 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 Stockholms stads lärare och skolledare upplever att det satsas på dem och ser Stockholms stad som en självklar och attraktiv arbetsgivare, oavsett skolform. Personalpolitiska program bör inrättas som ökar attraktionskraften.
- Ökad kvalitet i introduktionen av nytexaminerade 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.

Läraryrket i Stockholm yrkar...

- att kommunstyrelsen tar ansvar och ändrar riktning i budget så att den med tydliga prioriteringar visar det ansvarstagande som vilar på lokal nivå för läraryrket och vad professionen ska åstadkomma enligt skollagen.
- **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 en 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 ytterligare utvecklas. Yrkanden och förslag hänvisas till respektive nämnd som har att konkretisera arbetet i sina strategier och verksamhetsplaner.

- att Lärarförbundet Stockholms initiativ till ***Lokal samling för läraryrket*** delas och hörsammas av kommunstyrelsen och därmed berörda nämnder och förvaltningar

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 en 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 ytterligare utvecklas. Yrkanden och förslag hänvisas till respektive nämnd som har att konkretisera arbetet i sina strategier och verksamhetsplaner.

I Lärarförbundets nyligen 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.

Lärarförbundet yrkar:/ Svar från förvaltningen:

- att stadsdelen redovisar hur många lärare det finns i varje barngrupp om 16 barn (siffran tagen direkt ur stadens budget)
Svar: *Förvaltningen har en indikator på nämndnivå som säger att varje förskola ska ha minst 33 procent förskollärare.*
- att stadsdelen redovisar hur kvaliteten i undervisningen säkerställs
Svar: *Framkommer i verksamhetsberättelsen. Finns en särskild indikator för självvärdering som visar kvaliteten i verksamheten.*
- att stadsdelen redovisar hur lärarens kompetens tas tillvara på bästa sätt i tider av stor lärarbrist
Svar: *Kommer att framgå i handlingsplanen för förskollärare och barnskötare, och tas fortlöpande upp i avdelningens samverkansgrupp.*
- att stadsdelen inrättar individuella scheman för lärare, där undervisningstid och pedagogisk utvecklingstid tydligt framgår, i syfte att säkerställa verksamhetens kvalitet. Precis som för lärare i alla andra skolformer
Svar: *Avslås med hänvisning till att scheman för lärare m m fortlöpande tas upp vid avdelningens samverkansgrupp*
- att stadsdelen i samverkan med skolledare, lärare och ombud gör en risk- och konsekvensanalys i alla de fall ökade barngrupper övervägs
Svar: *Förvaltningen kommer att göra risk-och konsekvensanalyser av arbetsmiljöeffekter vid förändringar i enlighet med lagar och avtal.*

Lärarkrisen är akut och löftet från Stockholms stad, att lärare i förskolan var prioriterade under löneöversyn 2015, 2016 och 2017 infriades ej. Dessa år blev därmed förlorade år i sin strävan att vara en attraktiv arbetsgivare för lärare i förskolan. Det kan inte bli fler. Stockholms 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.

Läraryrket yrkar:/ Svar från förvaltningen:

- att stadsdelen tilldelar de resurser i budget som krävs för en fortsatt satsning på lärares och skolledares löner
Svar: Förvaltningen kommer på sedvanligt sätt att avsätta medel i budget utifrån de förutsättningar som gäller för den årliga löneöversynen
- att stadsdelen tillsammans med lärarorganisationerna upprättar en långsiktig plan för en uppvärdering av lärares och skolledares löner
Svar: Avslås. Ingår i förvaltningens årliga löneanalys

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 ger. 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. 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 Förskola- 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:/ Svar från förvaltningen:

- 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
Svar: Utredningen av det socioekonomiska tillägget finns som en aktivitet i nämndens verksamhetsplan och förvaltningen kommer i samråd med kommunstyrelsen att följa upp de socioekonomiska tilläggen.
- 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
Svar: Förvaltningen har föreslagit en förstärkt pedagogtätthet genom att sätta indikatorn "barn per anställd" till 4,7 istället för som tidigare 4,9.

Att vara en attraktiv arbetsgivare kräver handling och prioriteringar och inte bara fina ord i uppdrag eller formulerade projekt under kommande år. Lärarbristen i förskolan kräver handling nu. Lösningen är inte att utöka plasterna 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:/ Svar från förvaltningen:

- 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
Svar: Kommer att finnas som en punkt på avdelningens Samverkansgrupp. En satsning görs för samtliga förskollärare genom "Läsluftet". Genomförs perioden hösten 2017 till våren 2018 för 50 förskollärare. Fortsätter hösten 2018 med ytterligare förskollärare. Det finns ett särskilt förskollärarnätverk för kollegialt lärande. Vidare har hela ledningsorganisationen tagit del av hållbarhetskommisionens rapport och kommer under året att arbeta med den för att tydliggöra vilka kompetensutvecklingsinsatser som behövs för att öka tydligheten och höja kvaliteten.
- att diskussionen kring karriärtjänster för lärare i förskolan initieras och påbörjas av stadsdelen i samarbetet med Läraryrket
Svar: Tas upp som en punkt i avdelningens samverkansgrupp.
- att diskussioner påbörjas 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
Svar: Frågan är fortsatt högprioriterad inom förvaltningen. Samarbetet med Södertörns Högskola CPU är en åtgärd som bedöms kunna öka attraktiviteten. Arbetet med att tydliggöra uppdraget i samband med implementeringen av den nya reviderade läroplanen förväntas också bidra till att öka stadsdelens attraktionskraft som arbetsgivare. Dialog i dessa frågor kommer även att föras vid avdelningens samverkansgrupp.

Läraryrket Stockholm

Förskoleteamet

genom

Farah Waly

2017-11-06