

Tyresö kommun
Barn- och utbildningsförvaltningens
gemensamma fackliga samverkan
VO 1, 2, 6 och 7

Protokoll
2022-11-10

Gemensam lokal facklig samverkan för barn- och utbildningsförvaltningen VO 1, 2, 6 och 7

Plats: Helan
Datum: Torsdagen den 10 november 2022
Tid: Klockan 13.00–14.15

Närvarande

För arbetsgivaren: Elisabet Schultz, förvaltningschef
Martin Widholm, skolchef
Martin Lundell, skolchef
Carina Frisk, rektor
Ulrika Månsson, skolchef
Anna L verksamhetschef
Lena Riddervold, sekreterare

Fackliga representanter:

Jezzica Mattsson, *Läraryrket, LF*
Kristina Mikler-Urbas, *Läraryrket skolledare*
Ann Lindholm, *Lärarnas riksförbund, LR* gick kl. 13.50
Anki Faith-Ell, *Lärarnas riksförbund, LR*
Ann-Louise Malm, *Kommunal*
Malin Warne, *Vision*

Frånvarande:

Ewa Ambric, *Vision*
Max Tegman, *Vision*
Marie Thörn, *Läraryrket, LF*

§ 1 Val av justerare

Protokollet justeras av Ann-Louise Malm, *Kommunal*.

§ 2 Föregående protokoll

Föregående protokoll gicks igenom och lades till handlingarna.

§ 3 Information

Ingen gemensam information som berör alla verksamhetsområden.

§ 4 Personal

Skolchefen informerade om att han avvaktar med anställningen av ny rektor på Sofieberg. Tjänsten som tillförordnad rektor kommer att förlängas tills en rektor har anställts.

Pågående rekrytering

Verksamhetskontroller, annonsering pågår.

Avslutad rekrytering

Verksamhetsstrateg, Yunus Tuncer (ersätter tidigare verksamhetsstrateg som avslutat sin anställning).

§ 5 Ekonomi

Förvaltningschefen berättade om budget 2023 och processen framåt.

Kommunplanen har tagits i kommunstyrelsen och ska tas i kommunfullmäktige den 24 november.

Kommunplanen ligger till grund för nämndplanerna. Barn- och utbildningsnämnden kommer att ta sin nämndplan på sitt sammanträde i januari (*vid mötet sades den 7 december men det har ändrats till januari*).

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden kommer att ta sin nämndplan den 24 januari 2023.

Budgeten ska vara klar 31 januari.

Det ingår effektiviseringar i budgeten. Det gäller för förvaltningen att hitta kloka effektiviseringar som inte får så stora konsekvenser för verksamheten, det gäller att tänka klokt.

Förvaltningschefen undrade, utifrån ett fackligt perspektiv, om de hade något medskick till ledningen inför budgetarbetet. De fackliga hade inget spontant att tillföra, de behöver ta med sig frågan och fundera.

Vidare sa förvaltningschefen att det är otroligt svårt när man får en budget som är tajt och det är klokt om man tillsammans kan hitta lösningar. Förvaltningen måste reglera saker på ett smart sätt, undvika att dra på sig kostnader.

Vidare sa förvaltningschefen att det är bra om de fackliga kan fånga tankar och idéer från sina verksamheter. Sedan är det rektors jobb att göra kloka val.

Viktigt också att man inte tar för snabba beslut utan man måste tänka långsiktigt och balansera. Det är också viktigt att fånga oron som blir och vända det till drivkraft. Det kommer att bli en utmaning att få alla att agera långsamt.

§ 6 Arbetsmiljö

Lärarnas riksförbund undrade hur hantering av resultat av medarbetar enkäten sker?

Hur kommer stödet till enheter se ut där medarbetare har signalerat att det finns svårigheter/brister?

Läraryrket vill ta del av resultaten på enhetsnivå, för att kunna jämföra skolorna. Hur kan man styra upp arbetet på skolorna, hur ska rektorerna få stöd att bedriva ett bra arbete tillsammans med medarbetarna? Kan HR hjälpa till med detta? Det finns också en stor oro i verksamheten med tanke på effektiviseringen.

Förvaltningschefen sa att det som har presenterats är OSA-delen i enkäten. Om man jämför med föregående enkät så har det gjorts en positiv förflyttning. Analysering har skett på förvaltningsnivå och sedan kommer det ske på enhetsnivå och där kan man se att några sticker ut. Dessa är utplockade och skolcheferna har tagit tag i dem för att se var man kan sätta in hjälp. När ett förändringsarbete pågår kan det skapa både rött och gult. Man måste vara trygg i att man kan var röd och gul när det pågår processer.

Lärarnas riksförbund sa att förvaltningen stack ut, men att man inte har sett enheternas resultat.

Förvaltningschefen sa att hon ska fråga HR om de kan få ta del resultaten på enhetsnivå.

Lärarnas riksförbund sa att det är bra att HR är inkopplade där det behövs och att ledningsgruppen tar tag i det.

Förvaltningschefen sa att man också tittar på alla chefsrollerna, även de biträdande, och där såg man att vissa brister fanns till exempel där man inte fick något resultat för att enheterna var för små, för få anställda.

Förvaltningschefen sa att hon märker kopplingen mellan resultaten, månadsrapporteringarna och måldialogerna, det är en bra bekräftelse på att de är sammankopplade. Men det finns alltid enheter och individer som sticker ut.

Direktiven från HR när det gäller vad som krävs om man fått rött eller gult i enkäten har varit dåliga, förvaltningschefen tar upp frågan med HR.

Vidare berättade hon att några enheter gör egna pulsmätningar och att detta går att göra på alla enheter, det kan vara bra att veta.

Lärarnas riksförbund undrade hur mår rektorsgruppen/rektorererna?

Skolchefen sa att man har det som ett tema på ett kommande rektorsmöte.

Förvaltningschefen berättade att på gymnasiet kan man se att det som har lyfts syns, det märks vad man har jobbat med under hösten. De jobbar vidare med processerna.

Vidare sa hon att det övergripande resultatet lyser väldigt grönt, vad har de gjort? Vi får inte glömma att vi har många gröna, det är viktigt med bra exempel.

Skolcheferna sa att de jobbar med resultatet av enkäten.

Kommunal undrade hur gången är när man har en elev/barn med till exempel diabetes eller sondmatning? Vem utbildar medarbetaren, var får man stöttning, vem delegerar?

Förvaltningschefen sa att det är tydligt hur ansvarsfördelningen ser ut. Det är vårdnadshavaren som har ansvaret att föra över information till skolans personal. Det står på intranätet hur det ska fungera. Det finns blanketter som vårdnadshavaren ska fylla i. Vårdnadshavaren kan ta hjälp av regionen. Regionen har inte ansvaret att kontakta personalen.

Kommunal undrade vidare vem personalen kan vända sig till för hjälp.

Förvaltningschefen sa att barn- och elevhälsan kan vara behjälplig. Ofta kan en sjuksköterska från regionen komma ut vid behov och utbildar personal. Det är rektors ansvar att se till att man får utbildning.

Vid eventuell sjukdom måste man hitta en lösning, kanske från en annan verksamhet. När det gäller de svårast sjuka barnen måste man ha flera kunniga, utbildade.

Lärarnas riksförbund sa att det är viktigt att detta tas upp. För många i personalen känns det inte bra. Varje dag blir problematisk, särskilt när de utbildade är borta. Det är många fler barn idag som till exempel har diabetes.

Förvaltningschefen sa att hon ska ta med i planen för nästa år, att fler blir utbildade.

Lärarnas riksförbund sa att man känner sig otryggt och det känns obehagligt. Man vill inte riktigt ta uppdraget.

Läraryrket sa att det behövs mer stöd än vad vårdnadshavaren kan ge.

Skolchefen sa att vårdnadshavarens oro ofta överförs till pedagogerna, det är ofrånkomligt.

Förvaltningschefen sa att de ska se vilka utbildningar som man kan genomföra under våren.

Skolchefen sa att ett sätt som en del jobbar utifrån är att äldre diabetesbarn informerar de yngre. Han ska höra med rektorsgruppen om det skulle kunna ske.

Förvaltningschefen sa att okunskap skapar oro.

§ 7 Utbildning nya samverkansavtalet

Förvaltningschefen berättade att ledningsgruppen ska gå på utbildning den 1 december och om de fackliga ville delta samtidigt skulle det vara bra, men det går också bra att gå lokalt med sin rektorsgrupp om man hellre vill det.

Lärarnas riksförbund sa att de väntar på att rektor ska kalla.

§ 8 Sammanträdesdatum lokal facklig samverkan 2023

Sammanträdesdatum för lokal facklig samverkan 2023 godkändes, *datum se bilaga*.

§ 9 Övriga frågor

Läraryrket undrade om ersättning för VFU studenter, hur är arbetsgången för ersättning till VFU-handledare? Vem ska VFU-handledare vända sig till om ersättning inte har betalats ut?

Förvaltningschefen svarade att de jobbar med den frågan just nu tillsammans med HR och löneenheten. Det är lokala samverkan som ska besluta om ersättning.

Det kommer att finnas en mall som ska fyllas i. Utbetalning sker två gånger per år, december och juni.

Det är rektors ansvar och det är rektor man ska vända sig till om ingen utbetalning gjorts.

Läraryrket skolledare undrade vad ska lokala samverkan besluta om?

Förvaltningschefen berättade att det finns tre olika modeller för ersättning som de lokala ska besluta om. Man kan också välja om man vill ha olika kombinationer av de tre modellerna.

I beslutet står det att man ska besluta om vilken ersättning. Det är också tydligt vilka handledare som ska få.

Läraryrket skolledare frågade om beslutet om ersättning för VFU är utskickat?

Förvaltningschefen sa att det är rektors ansvar om vilken ersättning som det ska beslutas om.

Vid eventuella frågor kan man vända sig till skolchefen.

Läraryrket skolledare påpekade att försteläraryrket inte är underskrivet och heller inte utvärderat. Skolchefen berättade att riktlinjen är framtagen för åren 2021-2025 och samverkansavtal har skrivit under.

Lärarnas riksförbund sa att de håller på att gå igenom alla avtal nu men hittar inte det avtalet.

Skolchefen sa att man inte ska skriva ett varje år utan avtalet sträcker sig över flera år. Det är rektor som ser till att man reviderar och utvärderar. Avtalet finns på intranätet.

Förvaltningschefen sa att man får höra av sig om det något.

Lärarnas riksförbund sa att lönekriterier är olika på olika enheter. De borde ligga lättåtkomliga på intranätet inför löneöversyn.

Skolchefen svarade att många enheter har brutit ner kriterierna.

Läraryrket skolledare sa att kriterierna är gemensamt för hela kommunen.

Förvaltningschefen sa att hon ska se över detta och kontrollera att det ligger på intranätet.

Lärarnas riksförbund undrade hur ska man jobba på höstlovet? Det finns en oro att man ska jobba olika.

Läraryrket skolläda sa att det finns lärare som vill jobba 2 dagar och 3 lovdagar och vissa vill ha längre sommarlov.

Förvaltningschefen sa att läsårsdata för 2023/2024 är beslutade och klara. Hon sa vidare att inga signaler har kommit till ledningen om önskemål om ändring av tidigare beslut.

Läraryrket skolläda tog upp frågan om friskvårdsersättningen som inte har inte ändrats på länge och undrade om det kommer att komma någon förändring?

Förvaltningschefen sa att alla typer av förmåner kommer att tas fram och jobbas med under våren för att hitta en helhetslösning. Detta kommer att komma upp i kommunledningsgruppen under våren.

Läraryrket skolläda frågade om hälsoprofiler för personal.

Förvaltningschefen berättade att medarbetare som under pandemin har arbetat på plats och som har sex frånvarotillfällen under de senaste tolv månaderna kommer det finnas möjlighet att genomföra en hälsoprofil via företagshälsovården. Flest berörda i dagsläget, som kommer att erbjudas hälsoprofiler, är medarbetare på barn- och utbildningsförvaltningen och äldre- och omsorgsnämnden.

Med tiden kommer antagligen hälsokontroller ligga med i "paketet" förmåner som man ska se över till våren.

Läraryrket skolläda undrade om kompetensförsörjningsplanen.

Förvaltningschefen sa att den hade tagits i barn- och utbildningsnämnden 2021-10-27, se bifogade dokument.

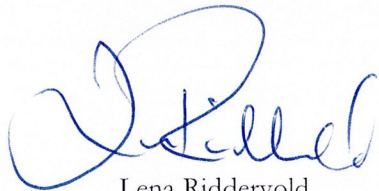
§ 10 Nästa samverkansmöte

Nästa fackliga samverkan är den 1 december 2022 klockan 13.00-14.00

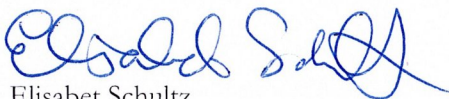
Vid protokollet

Justeras för arbetsgivaren

Justeras för arbetstagar-
organisationerna



Lena Riddervold
Sekreterare



Elisabet Schultz
Förvaltningschef



Ann-Louise Malm
Kommunal