

Handläggare
Susanna Nytell
Telefon: 08-508 150 29**Till**
Skarpnäcks stadsdelsnämnd
2018-05-15

Stora barngrupper

Svar på skrivelse från Kristina Lutz m.fl.(M), Jessica Sjönell m.fl.(L), Jonathan Lindgren(KD) och Gunnar Caperius(C)

Förvaltningens förslag till beslut

Skarpnäcks stadsdelsnämnd beslutar följande:

Detta tjänsteutlåtande överlämnas som svar på skrivelsen.

Victoria Callenmark
T.f. StadsdelsdirektörJan-Eric Johansson
Avdelningschef

Sammanfattning

Vid stadsdelsnämndens sammanträde 2018-04-12 anmäldes en skrivelse från Kristina Lutz m.fl.(M), Jessica Sjönell m.fl.(L), Jonathan Lindgren(KD) och Gunnar Caperius(C). Skrivelsen behandlar situationen i förskolorna i stadsdelsområde, med utgångspunkt i en artikel i en lokaltidning. I skrivelsen ställs fyra frågor som förvaltningen besvarar i detta tjänsteutlåtande.

Bakgrund

Vid stadsdelsnämndens sammanträde 2018-04-12 anmäldes en skrivelse från Kristina Lutz m.fl.(M), Jessica Sjönell m.fl.(L), Jonathan Lindgren(KD) och Gunnar Caperius(C)

Ärendet

Skrivelsen behandlar situationen i förskolorna i stadsdelsområde, med utgångspunkt i en artikel i en lokaltidning.

I skrivelsen ställs fyra frågor:

1. Hur säkerställs att personal i förskolan har en god arbetsmiljö?
2. Hur höga är sjukskrivningstalen i förskolan och vilka åtgärder görs för att få ned dessa?
3. Hur kommer den nya organisationen att påverka arbetsbelastningen och barngruppernas storlek i förskolan?
4. Hur mycket av detta har uppstått på grund av den rödgrönrosa majoritetens införande av heltidsgaranti för barn vars föräldrar är föräldralediga?

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom avdelningen för förskola. Ärendet har behandlats i förvaltningsgrupp, i rådet för funktionshinderfrågor och i pensionärsrådet 2018-05-09.

Förvaltningens synpunkter och förslag

1. Hur säkerställs att personal i förskolan har en god arbetsmiljö?

Förvaltningen arbetar på många sätt för att säkerställa en god arbetsmiljö för personal inom förskolan, liksom inom övriga verksamheter. Genom kontinuerlig samverkan med arbetsplatsträffar och samverkansgrupper på alla enheter där skyddsombud och fackliga representanter deltar ges medarbetarna möjlighet till delaktighet och inflytande över arbetsmiljöfrågor. Samverkansgrupperna är tillika skyddskommittéer. Förskolan har också samverkansgrupp på avdelningsnivå, där övergripande frågor för hela förskolan tas upp.

I samverkan med huvudskyddsombuden erbjuder förvaltningen arbetsmiljöutbildning till nya chefer och skyddsombud för att säkerställa att de får den kunskap inom arbetsmiljö som de behöver. Utöver detta erbjuds workshops inom olika områden för att stärka

chefernas kunskap inom personalfrågor och arbetsmiljö. Under hösten kommer det exempelvis erbjudas en heldagsutbildning inom rehabilitering.

Alla chefer inom förvaltningen följer upp och genomför åtgärder utifrån medarbetarenkätens resultat, genomför skyddsronder, medarbetarsamtal och säkerställer kompetensutveckling. Att detta görs följs årligen upp av förvaltningen.

Från januari 2018 erbjuder förvaltningen friskvårdsbidrag som alternativ till friskvårdstimme. Detta är för att våra verksamheter som har schemalagd arbetstid, exempelvis förskolan, har svårt att ta ut friskvårdstimme och kan då erbjudas friskvårdsbidrag i stället.

Inom förskolan har alla enheter pedagogiska ledare som handleder och stöttar i verksamheten. Den omorganisation som nu pågår syftar till att stärka det nära ledarskapet och stödet till medarbetarna i deras dagliga arbete (se svar på fråga 3.)

I 2018 års medarbetarenkät har resultaten förbättrats för förskolan. Aktivt Medskapandeindex, AMI, har ökat från 81 föregående år till 83 i år, vilket är över genomsnittet för förvaltningen. Alla faktorer som räknas in i indexet har ökat sedan föregående år (motivation, ledarskap och styrning.) Även resultatet på frågan ”Jag har en bra arbetssituation” har ökat sedan föregående år, från 59 till 61 procent och ligger över förvaltningens genomsnitt på 57 procent. Andelen som svarar att de kan rekommendera sin arbetsplats till andra har ökat med sju procentenheter från föregående år, från 69 till 76 procent (förvaltningens genomsnitt är 71.)

Personalomsättningen har sjunkit inom förvaltningens förskolor de senaste åren, från 17 procent för förskollärare och 14 procent för barnskötare år 2013 till 9 respektive 5 procent den senaste tolv månaders perioden.

2. Hur höga är sjukskrivningstalen i förskolan och vilka åtgärder görs för att få ned dessa?

I mars 2018 var den totala sjukfrånvaron för avdelningen för förskola på 7,76 i genomsnitt för de senaste 12 månaderna. Motsvarande siffra för hela förvaltningen är 7,3 procent. Inom förskolan är korttidsfrånvaron 2,8 procent och långtidssjukfrånvaron (mer än 90 dagar) är 3,31 procent. Motsvarande siffror för hela förvaltningen är 2,6 procent respektive 3,23 procent. Att korttidsfrånvaron är högre inom förskolan beror

till stor del på att medarbetarna arbetar i en verksamhet där de riskerar att smittas av barnen då de är sjuka. Den totala sjukfrånvaron inom avdelningen för förskola har sjunkit något de senaste åren, från strax över 8 procent under 2015.

För att minska sjukfrånvaron följs de långa sjukskrivningarna upp i nära kontakt med respektive förskolechef. Förvaltningens personalenhet stöttar som bollplank, medverkar i möten med medarbetare, chef, försäkringskassan och vården. Tyvärr har samarbetet med försäkringskassan försvårats då de på grund av tidsbrist inte kan delta i möten i samma utsträckning som tidigare. Förvaltningen får även stöd från Personalstrategiska avdelningen, PAS, vid behov. Förvaltningen kommer under året att intensifiera sin uppföljning av alla längre sjukskrivningar. Höstens utbildning inom rehabilitering är en del av denna satsning.

3. Hur kommer den nya organisationen att påverka arbetsbelastningen och barngruppernas storlek i förskolan?

Den nya organisationen kommer inte påverka barngruppernas storlek, och innebär inga ekonomiska besparingar. Däremot ger större enheter bättre möjligheter att möta ekonomiska utmaningar framöver. Organisationsförändringen kommer inte heller att ha någon direkt påverkan på arbetsbelastningen inom förskolan.

Ett av de huvudsakliga syftena med den nya organisationen är att skapa ett närmare ledarskap, så att medarbetarna får bättre stöd och ledning i vardagen för att kunna uppfylla sitt uppdrag. Likaså medför förändringen en tydligare roll- och ansvarsfördelning mellan olika funktioner på varje förskoleenhet (förskolechef, biträdande förskolechef, pedagogisk ledare, administrativ assistent). Tillsammans kommer detta att skapa bättre förutsättningar för förskollärare att, i nära samarbete med barnskötarna, ansvara för barnens lärande och genomföra arbetet enligt riktlinjerna i läroplanen. Organisationsförändringen väntas alltså leda till bättre arbetsvillkor för alla personalgrupper inom förskolan.

4. Hur mycket av detta har uppstått på grund av den rödgrönrosa majoritetens införande av heltidsgaranti för barn vars föräldrar är föräldralediga?

Flera förskolor observerar en allmän trend att barnens vistelsetider har ökat över tid. Vissa av de barn som har fått ökade vistelsetider har föräldralediga föräldrar, men det gäller även andra barn, även mycket små barn. Upplevelsen av om, och hur mycket,

vistelsetiderna har ökat skiljer sig mellan olika förskolor. För de förskolor där barnens vistelsetider har ökat innebär det en högre belastning, särskilt på morgonen och sen eftermiddag. Det innebär i sin tur behov av att ändra rutiner och scheman.

Fram till dess att det nya närvarohanteringssystemet via Skolplattformen träder i kraft finns det ingen metod för att följa upp hur barnens exakta vistelsetider förändras över tid. Det går att följa andelen deltidskontrakt och den har ökat från ca 4 procent år 2015 till drygt 7 procent år 2018. Det är alltså fler barn som har deltidskontrakt nu än tidigare.

Bilagor

1. Skrivelsen från Kristina Lutz m.fl.(M), Jessica Sjönell m.fl.(L), Jonathan Lindgren(KD) och Gunnar Caperius(C)