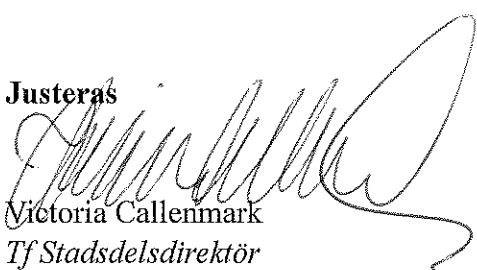


Protokoll från MBL förvaltningsgruppen den 2018-01-10 gällande verksamhetsplan 2019

Justeras
Victoria Callenmark
Tf Stadsdelsdirektör**Närvarande:**

Förvaltningsledningen:

Victoria Callenmark

Tf Stadsdelsdirektör

Hanna JakhammerAvdelningschef för individ och
familjestöd**Karin Bülow**

Avdelningschef äldreomsorgen

Jan-Eric Johansson

Avdelningschef förskolan

Christina Carleson

Enhetschef Ekonomi

Sekreterare:

Helen Litzell

Enhetschef HR/Nämnd kansli

Lärarförbundet:

Fredrik Kahn

Saco:

Dick Moren

Kommunal:

Gun Thimander, Cornelia**Ricklefs**

Vision:

Saime Civas**Senor Abdulkarim**

Ledarna:

Karin Wrannvik

Vårdförbundet och Skolledarna kunde inte delta.

§1 Förhandling gällande Skarpnäcks stadsdelsförvaltning VP 2019

Bifogat som bilagor till paragraf 2 samt 3 finns frågor och yrkanden från Vision, SACO, Kommunal samt Lärarförbundet.

§2 Verksamhetsplan 2019

Information och diskussion

Visions frågor

Vision fråga 2.

Arbetsgivaren svarar att utredningstiden ökade under förgående år varför vissa åtgärder gjordes under hösten. En mätning visar på att dessa har gett viss positiv effekt men behov av fortsatta åtgärder finns. Arbete med att ta fram en handlingsplan pågår. I denna ingår fortsättningen av de åtgärder som redan påbörjats, t ex kompetensutveckling gällande dokumentation. En arbetsmiljöutredning pågår i en av grupperna inom Familjeenheten vilket kommer leda till åtgärder kopplat till arbetsmiljön.

Vision lyfter att det kommit till kännedom att det är brist i tid att utreda ärenden, otydliga rutiner mm. Socialsekreterarna har hög arbetsbelastning.

Arbetsgivaren svarar att det finns en viss ineffektivitet, där det pågår arbete kring. Ärendemängden har varit hög under hösten samtidigt som ärendefördelningen har varit ojämn, där vissa har hög och vissa har lägre än ärendesnittet i staden. Ett antal ärenden visade sig vara klar men inte formellt avslutade.

Vision ställer frågan kring hur arbetsgivaren ska följa upp detta.

Arbetsgivaren svarar att för enheten tas det upp på APT men i varje grupp lyfts frågan veckovis på gruppmöten. Enheten kommer inom kort vara fulltalig efter sjukfrånvaro och rekryteringar. En handlingsplan kommer att tas fram som kommer följas upp i avdelningens samverkansgrupp.

Vision fråga 3.

Arbetsgivaren svarar att verksamheterna först ska göra kartläggning av digital mognad genom verktyget LIKA för att arbetsgivaren sedan ska kunna ta ställning till behov av kompetensutveckling.

Välfärdstekniken finns i kompetensutvecklingsplanen där bland annat behov av att få till kedjan i målformuleringen och beställningen blir enhetligt. Äldreförvaltningen kommer att söka om kompetensutvecklingsmedel för att göra en stadövergripande utbildning för biståndshandläggare kring målformulering och beställningar.

Vision fråga (ej föranmäld)

På sidan 28 gällande barn, unga och vuxnas behov av stöd för att bli självständiga. Inom äldreomsorgen, finns det något förebyggande arbete där?

Arbetsgivaren svarar att målsättningen är att verksamhetens arbete och dess insatser ska leda till att andelen barn, unga och vuxna som har behov av insatser ska minska.

Inom äldreomsorgen ska regelbundna bedömningar om beslut till rätt insats göras då behovet kan se olika ut över tid.

Vision ställer frågan om Bo-lotsarna kommer vara kvar.

Arbetsgivaren svarar ja.

Vision ställer frågan (ej föranmäld) gällande indikatorn Antal personer i insatsen Bostad först där arbetsgivaren satt målet 6. Hur många är de?

Arbetsgivaren svarar att målet är höjt från nuvarande med en insats.

Vision ställer frågan (ej föranmäld) gällande välfärdsteknik och digitala arbetssätt och lyfter behov av digital skyddsronddå arbetet i dag görs med mycket digitala verktyg.

Arbetsgivaren svarar att en översyn av checklista vid skyddsronddå kan göras.

Vision lyfter vikten av att i arbeten skapa delaktighet med facken.

Arbetsgivaren svarar att det är av stor vikt och gör tillägg till VP.

Lärarförbundet frågor

Lärarförbundet lyfter saknad av bilaga kring ekonomisk fördelning.

Arbetsgivaren svarar att denna inte ska bifogas VP. Dock står att förvaltningen fördelar ut 80 % till förskolan.

Den ekonomiska fördelningen redovisades kring budgetredovisningen. Den uppställningen efterfrågas inte i ILS utan styrning sker från stadsledningskontoret hur VP ska sammanställas och vilka bilagor som ska bifogas. Det löpande utfallet kommer följas på förvaltningens samverkansgrupp.

Lärarförbundet lyfter fråga kring indikatorn andelar förskolor som använder skolplattformen, där arbetsgivaren satt mål 90% och varför.

Arbetsgivaren svarar att målnivån är rimlig med hänsyn till att skolplattformen är ny och många medarbetare ska lära sig verktyget. Den långsiktiga bedömningen är att samtliga förskolor använder skolplattformen.

Kommunal frågor

Kommunal ställer frågan om förvaltningen behåller friskvårdspengen.

Arbetsgivaren svarar ja.

Kommunal lyfter frågan kring målet minska anställningsformen AVA och där det ofta är inom verksamhetsstöd i förskolan det används. Hur tänker arbetsgivaren kring detta?

Arbetsgivaren svarar att en dialog har påbörjats för att se över organisationen kring verksamhetsstöd. Vidare dialog sen sker på avdelningens samverkansgrupp.

Kommunal lyfter de ansökningar som bifogas VP. Vad händer om arbetsgivaren får avslag på ansökningarna?

Arbetsgivaren svarar att ambitionen är att ansökningarna är realistiska och med viss risk att nivån blir något lägre, kan vissa aktiviteter bli begränsade.

Kommunal ställer frågan om arbetsgivaren tagit med i kostnadsberäkningarna de övertagande av verksamheter som kommer att ske?

Arbetsgivaren svarar att det har gjorts.

§3 Yrkande från fackliga förbund

Kommunal hade följande yrkanden:

Kommunal yrkar:

1. **Arbetsgivaren avslår.** Frågan kommer att ses över.

Arbetsgivaren ser svårigheter med anskaffning av vikarier och ser över olika varianter för att säkerställa vikariesituationen. Dialog kring detta sker kontinuerligt på avdelningens samverkan. Förvaltningen har en arbetsgrupp gällande förskollärarnas planeringstid.

2. **Arbetsgivaren svarar** att det ska vara rimlig förflyttningstid inom hemtjänsten. För närvarande ses hemtjänstens organisation över för att göra skapa bättre förutsättningar. Förvaltningen har också påbörjat samtal med andra stadsdelar för att se om möjlighet finns att göra digitala inköp.

3. **Arbetsgivaren svarar** att i översynen gällande omorganisationen kommer även detta ses över. Arbetsgivaren kommer att ta upp frågan om uppföljning av schemat på samverkan för att tillsammans med fackliga komma fram till bra systematisk uppföljning.

4. Kommunals särskilda uttalande.

Arbetsgivaren svarar att ingen annan uppfattning finns hos arbetsgivaren och arbetsgivaren följer de regler och riktlinjer som finns.

5. **Kommunal yrkar** att den grupp- och servicebostad som startas under 2019 (Ståthållarvägen) öppnas i egen regi istället för att ingå i befintligt avtal med Attendo LSS AB.

Arbetsgivaren avslår yrkandet med hänvisning till att det i upphandlingsunderlaget för grupp- och servicebostäder är tydliggjort att gruppboenden på Ståthållarvägen ska ingå i avtalet.

Vision hade följande yrkande:

Vision yrkar:

1. **Arbetsgivaren avslår yrkandet.** Arbetsgivaren gör alltid risk och konsekvensanalys vid större förändringar. Om budgetunderskottet påvisar behov av förändring kommer en risk och konsekvensanalys göras. I de verksamheter som har redovisar underskott görs alltid åtgärds/handlingsplaner. Detta kommer att följas upp och redovisas på avdelnings/enhetens samverkan. Arbetsgivararen har tydliga rutiner hur dessa planer ska tas fram vid långvariga underskott. De rutiner som finns för framtagande av åtgärdsplaner kan redovisas på nästa förvaltningsgrupp.

Saco ställer sig bakom Visions yrkande 1.

Vision lyfter förvaltningens budget och att denne kommer påverka många medlemmar.

Arbetsgivaren svarar att då verksamheterna är olika, så kommer det påverka olika. Alla verksamheter kommer inte effektiviseras och påverkas. De fackliga representanterna får information och delaktighet om det är aktuellt via samverkansgrupperna.

Lärarförbundet hade följande yrkanden:

Lärarförbundet vill tydliggöra att de inlämnande yrkanden ska ses som en helhet.

Arbetsgivaren svarar gällande Lokal samling för läraryrket att arbetsgivaren har inga andra synpunkter kring detta och arbetar med detta på olika sätt. Omorganisationen av förskolan i Skarpnäck är en åtgärd att dels ge cheferna bättre förutsättningar för att bedriva förskolorna och ge medarbetarna bättre förutsättningar i arbetet, bla avlastning med administration, nära chef mm. Omorganisationen har pågått i sex månader och ska följas upp i mars.

här

Skarpnäcks förskolor har en gemensam verksamhetside som tydligt visar vad förvaltningens förskolor arbetar med och vad som förväntas. Skarpnäck har generellt bra kvalitet i förskolorna.

Gällande att skapa utrymme för förskollärarnas planeringstid finns en partssammansatt arbetsgrupp som ser över detta i kombination med schemaläggning. Här försöker förvaltningen möjliggöra att förskollärarna ska ha samma förutsättningar som andra lärare till planeringstid.

Lärarförbundet yrkar:

1. **Arbetsgivaren bifaller.** Samtal har påbörjats med Lärarförbundet kring detta men avvaktar för närvarande stadens överläggningar med Lärarförbundet om hur arbetet ska bedrivas lokalt.
2. **Arbetsgivaren bifaller.** Utifrån de riktlinjer i arbetet som staden tillsammans med lärarförbundet kommer fram till.
3. **Arbetsgivaren avslår yrkande.** Förvaltningen använder de resurser som finns för att ge lärare och skolledare god löneutveckling. Förskollärare prioriteras i årets löneöversyn.
4. **Arbetsgivaren avslår yrkandet** och hänvisar till centrala avtal. I förvaltningens långsiktiga arbete med löner görs analys med grund i olika områden. Arbetsgivaren vet att förskollärare är ett bristyrke och att utmaningar finns vid rekrytering. Arbetsgivaren har inga andra uppfattningar än Lärarförbundet att lönen är en del i attraktiv arbetsgivare.
5. **Arbetsgivaren svarar** yrkandet med att den omorganisation som gjorts ska utvärderas. Utifrån utvärderingen tar förvaltningen nya ställningstagande. Omorganisationen är genomförd med syfte att skapa bättre förutsättningar i arbetsförhållanden och att minska arbetsbelastningen.
6. **Arbetsgivaren svarar** att en uppföljning av omorganisationen ska genomföras i mars 2019.
7. **Arbetsgivaren svarar** att avvaktar första utvärdering för att se detta resultat. Vid behov kommer en handlingsplan upprättas. Arbetsgivaren inväntar stadens handlingsplan för förskollärare och barnskötare för att arbeta vidare med åtgärder för att skapa bättre förutsättningar i arbetsmiljön för nämnda befattningshavare.

8. **Arbetsgivaren svarar** att förskolan deltar i de utbildningar som staden anordnar samt kommer förvaltningen ha egen fortsutbildning/föreläsningar för all personal och även arbeta med den nya läroplanen på varje enhet. Redovisning av arbetet kommer att ske på samverkan.

9. **Arbetsgivaren bifaller yttrandet.** Förvaltningen arbetar löpande med frågan och reflekterar över behov av åtgärder. Bland annat genom en partsammansatt arbetsgrupp för att se över planeringstiden för förskollärare. Arbetsgivaren fortsätter att arbeta med gemensamma teman inom förskolan och skapar möjligheter för att delge varandra kunskaper.

10. **Arbetsgivaren bifaller** men utifrån kommande ramschema som den partssammansatta arbetsgruppen tar fram, är syftet att säkerställa att planeringstiden fungerar.

11. **Arbetsgivaren svarar** att inventering pågår och kommer att redovisas vid samverkan.

12. **Arbetsgivaren avslår yttrandet.** Dock görs det att det alltid en risk och konsekvensanalys vid större förändring i barngruppen.

13. **Arbetsgivaren svarar** att förskolorna i stadsdelen har hög kvalitet i det pedagogiska arbetet och redovisar detta arbetet regelbundet i verksamhetsuppföljningar.

14. **Arbetsgivaren avslår yttrandet.** Arbetsgivaren avser att följa behovet med befintliga resurser. Förvaltningen har en stödenhet med special pedagoger samt pågående projekt Skarpnäcksmodellen. Samtliga enheter har pedagogiska ledare.

15. **Arbetsgivaren avslår yttrandet.** Arbetsgivaren tillsätter inga ytterligare resurser utan delar ut i enlighet med stadens riktlinjer 80% direkt ut till förskolorna. Även inom socioekonomiska nyckeltal delas vissa resurser ut.

16. **Arbetsgivaren bifaller.** Förskolan bjuder in socialtjänsten på förskolechefsmöten i syfte att hitta nya vägar att samarbeta. Projektet Skarpnäcksmodellen pågår i förvaltningen med syfte att hitta en bra framtida organisation. Återkoppling kommer att ske via samverkan.

17. **Arbetsgivaren bifaller.** Arbetet kommer att påbörjas i kommande partssammansatta grupper. Avvaktar centrala överenskommelser hur arbetet ska bedrivas lokalt.

18. **Arbetsgivaren avslår yttrandet.** Kommande kompetensförsörjningsinsatser kommer att finnas i en handlingsplan.

19. **Arbetsgivaren svarar** att detta är pågående diskussioner. Staden arbetar övergripande med förskolornas arbetsmiljö, samt inväntar den handlingsplan som stadsdelarna ska arbeta för att vidareutveckla arbetet enligt riktlinjer. Även detta kommer ske i partsammansatt grupp liksom arbetet utifrån HÖK 18. Förskollärarna är även en prioriterad grupp i löneöversynen. Utöver arbetet inom förskolan tydliggör arbetsgivaren att förvaltningen inte särskiljer grupper i arbetet att vara attraktiv arbetsgivare.

20. **Arbetsgivaren avslår yrkandet.** Förskolan i Skarpnäck har pedagogiska ledare och kommer inte ta initiativ till karriärtjänster. Denna fråga får hanteras centralt.

21. **Arbetsgivaren bifaller.**

22. **Arbetsgivaren bifaller.** Arbetsgivaren vill tydliggöra att de fackliga yrkanden tas på allvar. Detta kan följas upp inom ramen för samverkan där båda parter kan lyfta frågor och områden som berör yrkanden.

23. **Arbetsgivaren bifaller.** Arbetet med förvaltningens VP kommer att följas upp via förvaltningsgruppen tillsammans med budget. Mer avdelnings/enhetspecifika frågor tas upp på respektive samverkansgrupp.

Kommunal ställer sig bakom Lärarförbundets yrkande nr 12, 13, 14, 15, 16, 18 inklusive barnskötare, 19 inklusive barnskötare, fritidsledare, vårdbiträde och undersköterskor, 21, 22 och 23.

Vision ställer sig bakom Lärarförbundets yrkande nr 14 och nr 16.

§ 4 Val av justerare

Till justerare Victoria Callenmark, Gun Thimander, Fredrik Kahn, Saime Civas, Karin Wrannvik och Dick Morén.

Justering sker via mail.

§ 5 Förhandlingen avslutas

Förhandlingen avslutades i oenighet med Vision, Saco och Lärarförbundet. Ledarna och kommunal har inget att erinra.

Vid protokollet

Helen Littzell
Enhetschef HR/Nämnd, kansli

Kommunal.

I Skarpnäck, inför VP 2019.

Förskolans uppdrag och inriktning beskrivs mycket inspirerande och glädjefylld i VP:t. Det är därför viktigt att personalen är med barnen och inte har för många möten förlagda på den tiden vilket Kommunal uppmärksammat genom åren. Det finns också andra uppdrag inom verksamheten som tar tid från -att vara med barnen. Ex. samordnare som gör en hel del administrativt arbete, sortering av avfall och hanteringen av detta, de förskolor som ej har tillagningskök som tar emot och fördelar maten och i vissa fall diskar.

Skarpnäcks kommunala hemtjänst som har dragits med underskott som härleds till implementeringen av "Paragå" då inga extramedel tilldelades från Staden. Under senare delen av 2018 har det smygeffektiviserats då det bara får vara ett inköp i veckan för kunden vilken blir en stor konsekvens för personal som får en tyngre arbetsbelastning. Schemat ha ändrats så det bara är 2 minuters förflyttning mellan kunderna.

Kommunals yrkanden:

1. -att en personalpool anställs och byggs upp inom förskolan då inför ett kommande lokalt kollektivt avtal med Lärarförbundet och förskollärarnas utvecklingstid.
2. -att förflyttningstiden är rimlig inom hemtjänsten.
3. -att varje schema för dagen skall riskbedömas i hemtjänsten.

Kommunal står bakom Lärarförbundets yrkande nr:

13, 14, 15, 16, 18 inklusive barnskötare, 19 inklusive barnskötare, fritidsledare, vårdbiträde och usk, 21, 22 och 23.

Särskilt uttalande:

(sid:13)

4. Stockholmsjobb/extratjänster eller andra arbetsmarknads åtgärder ej får ha en undanträngande effekt.

Gun Thimander/ Förhandlings ansvarig

Farsta Skarpnäck
Sektion 15

Vision Farsta-Skarpnäcks yrkanden och frågeställningar gällande verksamhetsplan 2019

7. Att Skarpnäcks stadsdelsförvaltning gör en risk och konsekvensanalys för verksamhetsplan 2019 med anledning av budgetunderskott i verksamhetsplanen 2019. Vision yrkar att arbetsgivaren analyserar och redovisar snarast hur underskottet kan påverka våra medlemmars arbetsmiljö och hälsa.

Frågor:

Socialtjänsten. S.27

Socialtjänstens utredningstider kortas.

Finns det några planer hur detta mål kan uppnås?

Äldreomsorg s.30-31

Det nämns om digitalisering och välfärdsteknik ska utvecklas inom äldreomsorgen samt att genomförandeplaner ska utformas utifrån individen och vidare utvecklas och förtydligas men det nämns inget om kompetensutveckling för medarbetare inför dessa.

Finns det plan för kompetensutvecklingen? på vilket sätt?

Helen Litzell

Från: Dick Moren
Skickat: den 8 januari 2019 13:24
Till: Helen Litzell
Ämne: Yrkande

Hej Helen, Saco ställer sig bakom Visions yrkande angående VP.

" Att Skarpnäcks stadsdelsförvaltning gör en risk och konsekvensanalys för verksamhetsplan 2019 med anledning av budgetunderskott i verksamhetsplanen 2019. Vision yrkar att arbetsgivaren analyserar och redovisar snarast hur underskottet kan påverka våra medlemmars arbetsmiljö och hälsa."

Med vänlig hälsning,

Dick Morén
Biståndshandläggare

Skarpnäcks stadsdelsförvaltning
Avdelningen för individ- och familjeomsorg, Vuxenheten
Björkhagsplan 6, 121 17 Johanneshov, Stockholm
Telefon: 08-508 15 433
E-post: dick.moren@stockholm.se
www.stockholm.se



**Stockholms
stad**

Information om behandling av personuppgifter

Inom Stockholms stad är det respektive nämnd eller styrelsen i det bolag som hanterar personuppgifterna, som är personuppgiftsansvarig. På stockholm.se/dataskydd hittar du information om stadens behandling av personuppgifter.

När Lärarförbundet 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. Lärarförbundet 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 Lärarförbundet Stockholm jämför innevarande års budget med föreliggande budgetförslag för 2019 finns flera förändringar som är positiva. Främst vill vi lyfta de texter och formuleringar som beskriver lärares och utbildnings stora betydelse för individ och samhälle. I formuleringar ser Lärarförbundet 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. Lärarförbundet 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, modersmålslärare 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. Lärarförbundets 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 försvårats 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 Cesam-bilagan. 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 höras 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

Lärarförbundet 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 skolläda-
re måste uppleva att skollagen kan upprätthållas – att varje elev får det stöd hen
behöver.

- Lärares och skollärares löneutveckling. Det behövs löfte om långsiktig utveck-
ling och nivåer samt förbättrad löneprocess för att behålla och rekrytera lärare.
Stockholm måste visa att läraryrket är värt att satsa på. För att öka attraktions-
kraften i läraryrket räcker det inte, som Stockholms stad säger, en vilja att vara
löneledande.
- Utveckling av program som gör att Stockholm stads lärare och skolläda-
re upplever att det satsas på dem och ser Stockholm stad som en självklar och attrak-
tiv arbetsgivare, oavsett skolform. Personalpolitiska program bör inrättas som
ökar attraktionskraften.
- Ökad kvalitet i introduktionen av nyutexaminerade lärare och i VFU. Handle-
dare 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 möj-
lighet att växa inom ramen för sin profession är en självklarhet och måste stär-
kas.
- 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 ut-
veckla 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 inlåsningseffekter är ett hot mot verksam-
hetens 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 attrakti-
vit. Staden har en stor utmaning i att ytterligare öka läraryrkets attraktions-
kraft. 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 Skarpnäck 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
2. att en handlingsplan görs för att tydliggöra de insatser som ska göras på avdelnings-, enhets- och individnivå

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

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 Förskolan 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*
6. att stadsdelen redovisar effekterna av de åtgärder som gjorts för att skapa goda arbetsvillkor utifrån intentionerna i *HÖK18*
7. att stadsdelen mer detaljerat redovisar de reella satsningar som görs för att minska lärares och skolledares arbetsbelastning utifrån intentionerna i *HÖK18*

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 Förskolan 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:

8. att stadsdelen redogör för hur *Läroplan för förskolan*, reviderad 2018, ska implementeras i förskolans organisation
9. att stadsdelen redovisar hur lärarens kompetens tas tillvara på bästa sätt i tider av stor lärarbrist
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
11. att stadsdelen redovisar hur många legitimerade lärare det finns i varje barngrupp

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

Förskolan är en skolform. Staden beskriver tydligt att stadsdelarna ska arbeta för att främja och öka deltagandet av barn i förskolan. Positivt tycker Lärarförbundet. Men det behöver mötas upp av de resurser som krävs för att kunna leva upp till de krav som skollagen ställer. I Lärarförbundets 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 Förskola- en god investering i jämlika livsvillkor* ges stadsdelarna i uppdrag att stärka förutsättningarna till att ge alla barn det stöd som de behöver.

Lärarförbundet yrkar:

13. att stadsdelen beskriver hur förskolorna i Skarpnäck ska bli Sveriges bästa förskolor
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
15. att ytterligare resurser tilldelas för att kompensera behovet av fler lärare och barnskötare 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
16. att stadsdelen redogör för hur samarbetet med socialtjänsten kommer att se ut eftersom direktiven i stadens budget beskriver tydliga samarbetsuppdrag

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 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. *Hållbarhetskommissionens 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*.

17. att intentionerna i *HÖK18* vad det gäller strategisk kompetensförsörjning på kort och lång sikt blir en naturlig diskussion i stadsdelen
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 *Hållbarhetskommissionens rapport Förskola- en god investering i jämlika livsvillkor*, kräver det
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
20. att diskussionen kring karriärtjänster för lärare i förskolan initieras och påbörjas av stadsdelen i samarbetet med Lärarförbundet

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.

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

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.

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

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

Lärarförbundet Stockholm
Förskoleteamet

Genom

Fredrik Kahn

2019-01-07

Helen Litzell

Från: Saime Civas
Skickat: den 14 januari 2019 16:41
Till: Helen Litzell
Ämne: SV: Protokoll FG MBL VP 19 20190110 V1

Hej Helen!
Vision justerar härmed protokollet.

Med vänliga hälsningar,

Saime Civas

Ordförande/Huvudskyddsombud Farsta
08-50818264
hemsida <http://www.vision.se/farsta-skarpnack>



Munkforsplan 33
123 47 Farsta
e-post saime.civas@stockholm.se

♥ Vision värnar om miljön. Skriv bara ut meddelandet om det behövs och då gärna tvåsidigt.

Från: Helen Litzell <helen.litzell@stockholm.se>

Skickat: den 14 januari 2019 13:16

Till: Gun Thimander <gun.thimander@stockholm.se>; Cornelia Ricklefs <cornelia.ricklefs@stockholm.se>; Saime Civas <saime.civas@stockholm.se>; Senor Abdulkarim <senor.abdulkarim@stockholm.se>; Karin Wrannvik <karin.wrannvik@stockholm.se>; Dick Moren <dick.moren@stockholm.se>; fredrik.kahn@lararforbundetavdelning.se

Ämne: Protokoll FG MBL VP 19 20190110 V1

Hej

Bifogar MBL protokoll gällande VP19.

Synpunkter och justering inkommen senast fredag kl 15.00

Tacksam för tydlig justering i mail.

Mvh
Helen

Helen Litzell

Från: Fredrik Kahn <fredrik.kahn@lararforbundetavdelning.se>
Skickat: den 14 januari 2019 13:45
Till: Helen Litzell
Ämne: SV: Protokoll FG MBL VP 19 20190110 V1

Hej!

Vi har inget att erinra till protokollet så länge våra yrkanden bifogas i sin helhet

Mvh/

Fredrik Kahn
Lärarförbundet Stockholm
Förskoleteamet
fredrik.kahn@lararforbundetavdelning.se
08/50815808
076-1215808



Lärarförbundet
STOCKHOLM

Från: Helen Litzell <helen.litzell@stockholm.se>
Skickat: den 14 januari 2019 13:16:26
Till: Gun Thimander; Cornelia Ricklefs; Saime Civas; Senor Abdulkarim; Karin Wrannvik; Dick Moren; Fredrik Kahn
Ämne: Protokoll FG MBL VP 19 20190110 V1

Hej

Bifogar MBL protokoll gällande VP19.

Synpunkter och justering inkommen senast fredag kl 15.00

Tacksam för tydlig justering i mail.

Mvh
Helen

Helen Litzell

Från: Gun Thimander
Skickat: den 14 januari 2019 13:49
Till: Helen Litzell
Ämne: SV: Protokoll FG MBL VP 19 20190110 V1

Kommunal justerar härmed protokollet.

Gun Thimander
Tel: 08-508 15 810

Kommunal.



Från: Helen Litzell <helen.litzell@stockholm.se>
Skickat: den 14 januari 2019 13:16
Till: Gun Thimander <gun.thimander@stockholm.se>; Cornelia Ricklefs <cornelia.ricklefs@stockholm.se>; Saime Civas <saime.civas@stockholm.se>; Senor Abdulkarim <senor.abdulkarim@stockholm.se>; Karin Wrannvik <karin.wrannvik@stockholm.se>; Dick Moren <dick.moren@stockholm.se>; fredrik.kahn@lararforbundetavdelning.se
Ämne: Protokoll FG MBL VP 19 20190110 V1

Hej

Bifogar MBL protokoll gällande VP19.

Synpunkter och justering inkommen senast fredag kl 15.00

Tacksam för tydlig justering i mail.

Mvh
Helen

Helen Litzell

Från: Karin Wrannvik
Skickat: den 14 januari 2019 13:58
Till: Helen Litzell
Ämne: Justering av Protokoll FG MBL VP 19 20190110 V1

Härmed justeras protokoll ovan.
Stockholm 20190114

Mvh Karin Wrannvik
Ledarna i Stockholms Stad
Mobil:nr +46 76 12 90 750

14 jan. 2019 kl. 13:16 skrev Helen Litzell <helen.litzell@stockholm.se>:

Hej

Bifogar MBL protokoll gällande VP19.

Synpunkter och justering inkommen senast fredag kl 15.00

Tacksam för tydlig justering i mail.

Mvh
Helen

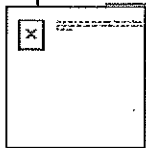
<Protokoll FG MBL VP 19 20190110 V1.docx>

Helen Litzell

Från: Dick Moren
Skickat: den 15 januari 2019 20:09
Till: Helen Litzell
Ämne: Re: justering fg protokoll mbl vp

Hej, det är justerat av SACO, sorry.

Vänligen
Dick Morén
Biståndshandläggare
SKARPNÄCKS STADSDELSFÖRVALTNING
BESTÄLLARENHETEN FÖR FUNKTIONSNEDSÄTTA
Box 5117, 121 17 Johanneshov
Telefon: 08-508 15 433
E-post: dick.moren@stockholm.se



15 jan. 2019 kl. 16:47 skrev Helen Litzell <helen.litzell@stockholm.se>:

Hej Dick
Jag inväntar din justering av protokollet från MBL VP.

Inkommer du med den innan fredag?

mvh
Helen

Helen Litzell, Enhetschef HR /Nämnd,kansli

Skarpnäcks stadsdelsförvaltning / Administrativa avdelningen

Telefon: 08-508 15 030 / SMS: 076-12 15 030

E-post: helen.litzell@stockholm.se

www.stockholm.se

Information om behandling av personuppgifter

Inom Stockholms stad är det respektive nämnd eller styrelsen i det bolag som hanterar personuppgifterna, som är personuppgiftsansvarig. På stockholm.se/dataskydd hittar du information om stadens behandling av personuppgifter.