

Datum avser perioden
2019-01-10MBL §
11**Parter:**

Förvaltning Närvarande Anders Carstorp Lars Wennberg Marja Kammouna Toni Mellblom Linda Palo Katarina Odén-Ryhede Lena Larsen Lars Ståhl	Organisation Kommunal SACO Läraryrket Läraryrket Läraryrket Läraryrket Läraryrket	Närvarande Tina Thörnsell Camilla Wredenborg Jansson Anna Nordin Liselotte Näslund Anna-Maria Nicastro
--	--	---

Ärende Se även fortsättningsblad

Förhandling om verksamhetsplan och budget inför beslut i nämnden den 31 januari 2019

Noteringar från sammanträde Se även fortsättningsblad

1. Konstaterades att Vårdförbundet avstår förhandlingen och att Ledarna inte har något att erinra. Vision har lämnat skriftliga yrkanden.
2. Samtliga yrkanden från de fackliga organisationerna gicks igenom
3. Efter ajournering redovisade arbetsgivaren muntligt sina svar på yrkandena
4. Arbetsgivarens svar redovisas skriftligt i respektive facklig organisations bifogade bilagor till yrkanden.
5. Kommunal vill ha till protokollet att eventuella verksamhetsförändringar som finns redovisade i verksamhetsplanen ska samverkas i sedvanlig ordning, enligt samverkansöverenskommelsen.

Förvaltningens förslag Se även fortsättningsblad

Se bilagor

Arbetspartens förslag Se även fortsättningsblad

Mot förvaltningens förslag göres

 Ingen erinran Följande erinranFörhandlingen avslutad i enighet oenighet

Datum 2019-01-10
Vid protokollet
Lars Ståhl

Justeras

Förhandlare	Datum
-------------	-------

Verksamhetsplanen 2019

SACO yrkar:

Anmärkning: Vision ställer sig bakom samtliga yrkanden

1. Att stadsdelsförvaltningen inför 6 timmars arbetsdag med bibehållen lön.

Svar: Yrkandet avslås

2. Att stadsdelsförvaltningen ökar tillgänglighet samt förbättrar servicen till medborgarna genom en receptionist i receptionen.

Svar: Yrkandet avslås. Arbetsgivaren avser dock att göra en översyn av möjligheterna att utveckla servicen i receptionen.

3. Att stadsdelsförvaltningen redovisar hur administrativa avdelningens HR-enhet ska genomföra arbetet med följande punkter med budgeterade resurser:

- Hållbart arbetsliv
- Utbildning för biträdande chefer
- Arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud

Svar: Arbetsgivaren hänvisar till den utredning av HR, Ekonomi och IT, som ska genomföras, preliminärt under perioden januari-mars.

4. Att stadsdelsförvaltningen redovisar hur de tänkt fortsätta implementeringen av handlingsplanen avseende att sänka ärendemängden för socialsekreterare och biståndsbedömare samt öka det administrativa stödet för bägge yrkesgrupperna.

Svar: Redovisning av detta arbete kommer att göras i SVG.

5. Att stadsdelsförvaltningen, som ett led i att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet, utarbetar metoder för arbetstyngdsmätning (se Göteborgsmodellen <https://skl.se/integrationsocialomsorg/socialomsorg/barnochunga/kompetensutveckling/goteborgsmodellenmataarbetstyngd.13696.html>)

Svar: Avdelningen för Social omsorg avser att studera modellen.

6. Att stadsdelsförvaltningen redovisar hur förvaltningen ska undersöka och utveckla metoder för trygg hemgång vid utskrivning från psykiatri målgruppen ”med ” måhelt viad telk uan nhaa ngdri an g s p l samtidigt som budgeten för socialpsykiatri minskar med 0,7 mnkr och antalet ärenden på beställarenheten funktionsnedsättning ökar.

Svar: Toni Mellblom redogjord kort för detta och att frågan kommer att tas upp i SVG.

7. Att stadsdelsförvaltningen redovisar utifrån att enheten för ekonomiskt bistånd har högst sjukfrånvaron inom avdelningen för social omsorg, hur man med budgeterade resurser ska uppfylla följande punkter på enheten för utan att belasta befintlig personal samt öka sjukfrånvaron mer:

- Samla allt uppsökande arbete riktat till personer som riskerar att förlora sin bostad och utveckla arbetssätt som utgår ifrån ett mer klientcentrerat arbetsforum.
- De personer i stadsdelsområdet som har behov av ekonomiskt bistånd får i ett tidigt skede individuellt anpassade insatser som leder till egen försörjning.
- Tidiga sociala insatser och förebyggande arbete prioriteras.
- Barnkonsekvensanalyser genomförs när beslut ska fattas som påverkar barn.
- I samarbete med arbetsmarknadsnämnden vidareutveckla arbetet med Stockholmsjobb.
- Samverka externt med näringsliv och civilsamhälle för att nyanlända ska etableras snabbt på arbetsmarknaden.

Svar: Följande aktivitet har I a g t s i n i v e Förkast stödj utvecklingen avnett n : mer teamorienterat arbetssätt och för att möjliggöra nödvändiga effektiviseringar kommer avdelningen för social omsorg att se över den interna organisationen”.

Frågan kommer att behandlas vidare inom ramen för SVG.

Kommunals yrkanden inför VP 2019

1. Kommunal yrkar att det långsiktiga stöd till medarbetare som utsätts för våld och hot i sin myndighetsutövning skall gälla samtliga personalgrupper inom utförarverksamheterna och förskolan. (sid.30)

Anmärkning: Lärarförbundet och Vision ställer sig bakom yrkandet.

Svar: Yrkandet bifalles.

2. Kommunal yrkar att handlingsplaner upprättas vid varje arbetsmoment som påverkas av väderförhållanden för att upprätthålla en god arbetsmiljö. (s.34 och 46)

Anmärkning: Lärarförbundet ställer sig bakom yrkandet.

Svar: Arbetsgivaren lägger in text ang väderförhållanden under KF mål 3.

3. Kommunal yrkar att arbetsgivaren skapar en aktivitet för att stävja hot och våld. Alla arbetstagare skall ha den utbildning och information som är nödvändig för att utföra sitt arbete säkert.(s.50)

Anmärkning: Lärarförbundet och Vision ställer sig bakom yrkandet.

Svar: Arbetsgivaren avser inte att skapa någon specifik aktivitet. Den nyligen framtagna Arbetsmiljöhandboken beskriver detaljerade rutiner för detta.

4. Kommunal yrkar att stadsdelen sätter upp som mål att alla tillsvidareanställda barnskötare skall vara adekvat utbildade.

Anmärkning: Lärarförbundet ställer sig bakom yrkandet.

Svar: Nämnden har ansökt om kompetensutvecklingsmedel för barnskötareutbildning och för påbyggnadsutbildning för barnskötare med äldre utbildning.

För Kommunal i Hägersten-Liljeholmen

Kristina Thörnsell, Charlotte Andersson, Erica Stenung



Hägersten- Liljeholmen

Vision yrkande på Verksamhetsplan 2019 Hägersten – Liljeholmens Stadsdelsförvaltning

1. ”På sidan 9 står följande under Administration .

Avdelningen ansvarar för förvaltningens gemensamma administration som övergripande personalfrågor (HR), ekonomi, nämndkansli, arkiv, dataskyddsombud, IT och telefoni, förvaltningslokaler, kontorsservice, regler och uppföljning av hälso- och sjukvård och rehabiliteringsinsatser inom nämndens ansvarsområde, kommunikation samt samordning av inköp och upphandling. Strategiskt viktiga frågor och utvecklingsområden är digitaliseringen av verksamheter, fortsatt arbete med att få ned sjukfrånvaron samt säkra en god arbetsmiljö och en god samverkan med de fackliga organisationerna. Den goda arbetsmiljön utgår från en obruten respekt för den enskilde individen och där inga former av kränkande behandling, trakasserier eller I budgeten läggs inga mer medel för 2019 till administrationen. Det finns heller inga andra åtgärder beskrivna. Visions skyddsombud har under året påtalat om att arbetsmiljön för HR avdelningens personal är pressad. Att deras arbetsmiljö är orimlig. Att man som det ser ut i dag inte hinner med alla det uppdra som läggs på dem. Detta i sin tur leder till en situation i hela förvaltningen där vi får en orimlig arbetsmiljö. Då avdelningar, enheter, chefer och medarbetare inte kan få det stöd som efterfrågas.

VI SION yrkar följande:

Att:

Stadsdelsförvaltningen redovisar en handlingsplan för hur man tänkt sig att det kunna genomföra arbetet med sjukfrånvaron och det planerade arbetet med arbetsmiljön.

Anmärkning: Kommunal, SACO och Lärarförbundet ställer sig bakom detta yrkande.

Svar: Yrkandet bifalles.

Att:

Stadsdelsförvaltningen gör en psykosocial utredning angående HR avdelningens arbetsbelastning och situation.

Anmärkning: Kommunal, SACO och Lärarförbundet ställer sig bakom detta yrkande.

Svar: Arbetsgivaren hänvisar till den utredning av HR, Ekonomi och IT, som ska genomföras, preliminärt under perioden januari-mars

2. På sidan 51 står följande under

”Nämndmål:

Stadsdelsnämndens medarbetare är professionella, engagerade och har en hälsosam arbetsmiljö. ”

” U n d e r **Arbetsmiljö, samverkan och hälsa .**

Implementering av verktyg och rutiner för arbetsmiljöarbete, exempelvis arbetsmiljöhandbok och årshjul ska fortsätta och göras kända i organisationen. Den årliga arbetsmiljöutbildningen fortsätter och fördjupas, särskilt inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Arbetet utifrån stadens handlingsplan för att förbättra arbetssituationen för socialsekreterare och biståndshandläggare fortsätter. Arbetet med att minska sjukfrånvaron kommer att intensifieras genom en handlingsplan för "Hållbart arbetsliv" med stöd av administrativa avdelningens HR-enhet. Samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna ska ytterligare förbättras och utvecklas. genom en handlingsplan för "Hållbart arbetsliv" med stöd av administrativa avdelningens HR-enhet. Samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna ska ytterligare förbättras och utvecklas.

VISION yrkar:

Att stadsdelsförvaltningen redovisar för hur de fackliga organisationernas skyddsombud och förtroendevalda skall involveras i arbetet med ett hållbart arbetsliv.

Anmärkning: Kommunal, SACO och Lärarförbundet ställer sig bakom detta yrkande

Svar: Yrkandet bifalles. Frågan kommer att tas upp FVG och vid behov även i SVG.

Att stadsdelsförvaltningen redovisar för hur det tänkta arbetet med handlingsplanen för socialsekreterare och biståndshandläggare skall fortsätta.

Anmärkning: Kommunal, SACO och Lärarförbundet ställer sig bakom detta yrkande

Svar: Yrkandet bifalles. Redovisning kommer att ske i SVG.

3. På sidan 51 står följande under

Insatser för friskvård:

” Alla anställda som arbetar heltid erbjuds en timme friskvård per vecka när arbetet så tillåter. Deltidsanställda erbjuds friskvårdstid i proportion till anställningsgraden.

Alla anställda kan köpa ett årskort till Stockholms kommunala sim- och idrottshallar till subventionerat pris. Kortet gäller för bad, gym och gruppträning.

Alla anställda kan erhålla en subvention till friskvårdsaktivitet med högst 1 000 kr per anställd och år. Subventionen gäller inte simhallskortet som redan är subventionerat.

Stadsdelsförvaltningen har avtal som gör att medarbetare får ett rabatterat pris vid tecknande av medlemskap hos SATS och Friskis & Sveltis. Genom anställningen i staden finns möjligheter till rabatterade medlemsavgifter även på andra gym.”

Ett led i arbetet med att sänka sjukfrånvaron och arbeta med hälsa på ett enkelt sätt utan att belasta personal under rådande omständigheter. Skall vara att prova något nytt. Där man på ett enkelt sätt ger medarbetarna möjlighet till flera aktiviteter på nära håll. Genom att genom att låta subventionen på 1000kronor till friskvårdsaktivitet även gälla simhallskortet.

VISION yrkar

Att stadsdelsförvaltningen under 2019 på prov låter subventionen för friskvårdsaktivitet även gälla simhallskortet.

Anmärkning: Kommunal, SACO och Lärarförbundet ställer sig bakom detta yrkande

Svar: Yrkandet avslås.

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

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

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

Med det sagt vill vi också betona vikten av att lärare i fritidshem, kulturskola och vuxen- /SFI-utbildning, 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. *Läraryrket Stockholms ranking ”Bästa skolkommuner delar som den nya majoriteten pekar ut som nyckelområden för finansborgarrådets viktiga mål ”...att Stockholm ska vara de bästa i Sverige, och bland de bästa i OECD” Bästa skolkommunen visar att ...*

- ... lärartätheten i Stockholm faller och är nu i det absoluta bottenkiktet i Sverige.
- ... andelen lärare verksamma i Stockholms stad som är ...
- ... från att ha varit vår ambition, faller nu, Stockholm tycks 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 skolkommuner ranking. Inkefonden som den senaste åren lyssnar på över Stockholm lärare som ju valrörelsens politiker oavsett färg sade sig gjort. Läraryrket 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 Läraryrket 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.

- 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 hörsammas av kommunfullmäktige och därmed berörda nämnder och förvaltningar.
Besvaras: *Det finns många olika insatser för att stärka läraryrkets attraktionskraft. Viktiga delar är god löneutveckling för lärare som utför goda prestationer i att förmedla kunskaper till eleverna. Vidare är förbättrad arbetsmiljö och minskad administration för lärarna andra viktiga åtgärder. Det är också viktigt att de samarbeten som staden har med universitet och högskolor utvecklas ytterligare. Yrkandena och förslag hänvisas till respektive nämnd som har att konkretisera arbetet i sina strategier och verksamhetsplaner.*
- Att kommunfullmäktige ger i uppdrag till berörda nämnder och förvaltningar att inrätta karriärtjänster inom förskolan. Vi utgår också från att de karriärtjänster som redan finns idag inom andra skolformer utvecklas och bibehålls.
Besvaras: *Yrkandet angående karriärtjänster inom förskolan rör en intresseförhandling och ska inte behandlas i samband med kommunfullmäktiges förslag till budget. Det är en facklig fråga att ta upp i kollektivavtalsförhandlingar på central nivå (SKL/Lärarnas samverkansråd). Vad avser de karriärtjänster som finns inom övriga skolformer har arbetsgivaren ingen avvikande uppfattning.*

Bilaga

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 skolledare måste uppleva att skollagen kan upprätthållas – att varje elev får det stöd hen behöver.

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

... samt ytterligare delar som kan stärka professionen

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

Stockholm stad ansåg Lärarförbundet Stockholms initiativ Lokal samling för läraryrket vara besvarad i stadens budget. Vad innebär det och hur ser vi det i det budgetförslag som Hägersten- Liljeholmen 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.

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

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

Läraryrket yrkar:

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

Svar: Förskoleavdelningen kommer att sammanställa en kompetensutvecklingsplan för 2019. Planen redovisas i SVG.

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

Svar: Redovisas i SVG.

12. att stadsdelen i samverkan med skolläda-re, 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 villkor för att 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 verksamheter. Hållbarhetskommissionens 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 Hägersten- Liljeholmen 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

Svar: En enhet för barn i behov av särskilt stöd inrättas, en introduktionsförskola för nyanlända barnfamiljer planeras och kompetensutveckling om flerspråkiga barns språkutveckling kommer att erbjudas utifrån identifierade behov.

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

Svar: samarbetet med socialtjänsten redovisas i SVG.

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 skollärares 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 *Hållbarhetskommisionens 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

Svar: Kompetensförsörjningsplanen är en utgångspunkt för denna diskussion som kan föras i SG. Kompetensförsörjningsplanen redovisas i SVG.

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

Svar: Yrkandet bifalles. Planen för hur yrkandena ska hanteras upprättas i SVG.

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

Svar: Yrkandet bifalles

Anmärkning: Gällande de yrkanden som arbetsgivaren inte kommenterat kommer dessa att tas upp när de pågående centrala diskussionerna i staden är klara.

Kommunal ställer sig bakom yrkandena 8, 14, 15 och 22.

Lärarförbundet Stockholm
Förskoleteamet

Genom

Anna-Maria Nicastro

2019-01-07