

Utlåtande Rotel IV (Dnr KS 2019/1291)

Minskning av allmän visstidsanställning i förskola och skola

Motion av Clara Lindblom och Tina Kratz (båda V)

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.
Motionen anses besvarad med hänvisning till vad som anförs i utlåtandet.

Föredragande borgarrådet Isabel Smedberg-Palmqvist anför följande.

Ärendet

Clara Lindblom och Tina Kratz (båda V) har i en motion i kommunfullmäktige tagit upp frågan om minskning av allmän visstidsanställning (AVA) i förskola och skola. I motionen framförs att en minskning av allmänna visstidsanställningar, och därmed en ökning av tillsvidareanställningar, för yrkesgrupperna i förskolan är viktigt för att för att förbättra arbetsituationen för de anställda. Vidare lyfts att minskningen av allmänna visstidsanställningar skulle kunna öka kontinuiteten i arbete med barn i behov av särskilt stöd samt underlätta kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Handlingsplanen för förbättrad arbetsituation för barnskötare och förskollärare presenterades 2019 i vilken ett antal åtgärder presenterades. Motionärerna menar att dessa åtgärdsförslag nu bör kopplas samman med arbetet för trygga anställningar. Motionen avslutas med tre förslag på åtgärder:

1. Kommunstyrelsen får i uppdrag att initiera en partsgemensam överenskommelse för att minimera AVA, med prioritet av barnskötare och elevassistenter i förskola och skola.
2. Kommunstyrelsen får i uppdrag att tillse att nödvändiga kompetensutvecklingsinsatser för såväl chefer som barnskötare och elevassistenter som arbetar med barn i behov av särskilt stöd finns tillgängliga.
3. Kommunstyrelsen får i uppdrag att därutöver vidta lämpliga åtgärder för att tydligt minska AVA i alla verksamheter där anställningsformen förekommer, exempelvis i kultursektorn.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, utbildningsnämnden, Skarpnäcks stadsdelsnämnd, Spånga-Tensta stadsdelsnämnd, Södermalms stadsdelsnämnd, Kommunal Stockholm, Lärarförbundet Stockholm och Lärarnas riksförbund Stockholm. Kommunal Stockholm och Lärarnas riksförbund Stockholm har inte inkommit med svar.

Stadsledningskontoret ställer sig negativ till förslagen i motionen och menar att arbetet med kompetensutveckling pågår samt att ett avsteg från rådande lagstiftning gällande arbetsvillkor inte vore lämpligt.

Utbildningsnämnden bedömer att det redan pågår arbete i enlighet med de intentioner som framförs i motionen.

Skarpnäcks stadsdelsnämnd anser att det pågår ett viktigt arbete med att minska AVA-anställningar och är positiv till insatser som ytterligare kan öka kompetensen hos personal och chefer.

Spånga-Tensta stadsdelsnämnd gör den samlade bedömningen att det arbete som pågår är tillräckligt.

Södermalms stadsdelsnämnd anser att det inom nämndens förskolor pågår ett medvetet arbete för att minska de allmänna visstidsanställningarna för alla personalgrupper men att anställningsformen lokalt kan behövas.

Lärarförbundet Stockholm noterar att motionen lyfter särskilt fram yrkesgrupper där förbundet företrädesvis inte har sina medlemmar men ser vikten av att arbeta för en minskning av otrygga anställningar.

Mina synpunkter

Stockholms stad ska vara en attraktiv och ansvarsfull arbetsgivare. Trygga tillsvidareanställningar skapar bättre förutsättningar för att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare, vilket är avgörande för att förskolan och skolan ska hålla hög kvalitet. Jag delar i stora drag motionens intentioner, och min bild är att det redan sker ett arbete i staden och på utbildningsförvaltningen som är i enlighet med dessa. Förvaltningen har vidtagit flera åtgärder och gått ut med ett antal riktlinjer för att öka kvaliteten i rekryteringsförfarandet och minska användningen av AVA vilka de beskriver i sitt remissvar och vilka har givit resultat - anställningsformen har minskat markant för båda elevassistenter och barnskötare i utbildningsnämndens verksamheter vid en jämförelse mellan december 2018 och december 2020. Det är också värt att poängtera att vissa yrkesgrupper som tas upp i motionen har visstidsanställningar med anledning av hur verksamheterna är uppbyggda. Ersättning för barn i behov av särskilt stöd ges utifrån biståndsbedömning och det ser olika ut hur dessa biståndsbeslut ser ut. Biståndsbesluten som är grunden för ersättning är tidsbegränsade varför även anställningar som är knutna till namngivet barn blir det. I övrigt hänvisar jag till stadsledningskontorets och utbildningsförvaltningens tjänsteutlåtanden.

Bilagor

1. Reservationer m.m.
2. Motionen

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Reservation anfördes av borgarrådet Clara Lindblom (V) enligt följande.

Jag föreslår att kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

1. Att bifalla motionen
2. Att därutöver anföras

Det är glädjande att initiativet som togs av den rödgrönrosa majoriteten under förra mandatperioden för att minska på allmänvisstidsanställning (AVA) inom skola och förskola gett så pass gott resultat som en minskning med 5,2 procentenheter för barnskötare och 12 procentenheter för elevassistenter. Med de goda resultaten i ryggen är det tråkigt att stadsledningskontoret har en så principiellt negativ hållning till en överenskommelse i frågan. De åtgärder och riktlinjer som initierats för att öka kvaliteten i rekryteringsförfarandet ligger i linje med motionens intentioner, men att fortfarande var tionde barnskötare och var femte elevassistent har en AVA-anställning visar ändå att det finns en hel del kvar att göra för att komma till rätta med

problematiken. Takten i utfasningen av allmän visstidsanställning behöver öka och ett bra steg för att nå längre vore en partsgemensam överenskommelse med de fackliga företrädarna.

Tillsvidareanställningar skapar precis som framgår i remissvaren bättre möjligheter att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare och är även en förutsättning för att öka verksamheternas kvalitet. Trygga arbetsvillkor skapar den kontinuitet och förutsägbarhet som underlättar planering och utveckling av verksamheterna, och stärker därmed hela personalgruppens. Handlingsplanen innehåller visserligen inga uttalade riktlinjer gällande anställningsformer, men trygga anställningar ligger implicit i många av åtgärdsförslagen och i att vara en attraktiv arbetsgivare, såväl som i arbetet för att förbättra verksamheternas kvalitet.

Ett sätt att möjliggöra en trygg anställning även för elevassistenter vore att anställa dem som knutna till en större enhet. Erfarenheten visar att behoven visserligen kan variera och skifta något i de enskilda barngrupperna men i en större kontext finns det ändå ett mer konstant behov. Det kan organiseras som en anställning vid en stödenhet eller vid en förskolenhet. En sådan organisering skulle även skapa bättre förutsättningar till kompetensutveckling och därmed höja verksamheternas kvalitet. Med en förstärkning av det systematiska arbetet som redan i dag pågår på förvaltningarna kommer staden kunna erbjuda trygga anställningar och goda arbetsvillkor i än högre grad, och därför anser vi att motionen ska bifallas.

Särskilt uttalande gjordes av borgarråden Jan Valeskog, Emilia Bjuggren och Kadir Kasirga (alla S) enligt följande.

Stockholms stad ska vara bra arbetsgivare med trygga anställningar och goda arbetsvillkor för alla medarbetare. Personalens anställningsvillkor inom förskolan och skolan är en nyckelfaktor för att verksamheterna ska kunna hålla en god kvalitet. God bemanning, yrkeskunnig personal och kontinuitet är ledord för att förskolan och skolan ska lyckas med sin verksamhet.

Under den förra mandatperioden inrättade vi därför ett omfattande arbete för att minska antalet anställda med anställningsformen allmän visstid och andra tidsbegränsade anställningar i förmån till fasta tjänster inom förskolan och skolan.

Det är glädjande att se att det arbetet har gett resultat då andelen barnskötare med anställningsformen minskat från 16,8 procent i december 2018 till 11,6 i december 2020, och att andelen elevassistenter i skolan med anställningsformen allmän visstid har minskat från 30,9 till 18,9 under motsvarande period.

Det innebär dock inte att arbetet för att minska antalet anställda med anställningsformen allmän visstid är slutfört. Andelen barnskötare och elevassistenter med anställningsformen allmän visstid är fortfarande alldeles för hög. Därför krävs ytterligare insatser från stadens sida. Goda arbetsvillkor, en bra arbetsmiljö och en trygg verksamhet är förutsättningar för att attrahera kompetenta barnskötare och elevassistenter, och för att behålla befintlig personal.

En svag grundbemanning och hög personalomsättning påverkar verksamheten negativt vilket får effekter för staden som arbetsgivare; men främst drabbas alla de barn och deras vårdnadshavare som har rätt till en bra och trygg förskola och skola.

Kommunstyrelsen delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

Motionen anses besvarad med hänvisning till vad som anförs i utlåtandet.

Stockholm den 24 mars 2021

På kommunstyrelsens vägnar:
ANNA KÖNIG JERLMYR

Isabel Smedberg-Palmqvist

Mats Larsson

Reservation anfördes av Rashid Mohammed och Sara Stenudd (båda V) enligt följande.

Vi föreslår att kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

Att bifalla motionen
Att därutöver anföra

Tack för en mycket bra redogörelse av de framgångar som redan gjorts vad gäller att minska ned användningen av allmän visstid i förskola. Det är glädjande att det initiativet som togs av den rödgrönrosa majoriteten under förra mandatperioden för att minska på AVA inom skola och förskola gett så pass gott resultat som en minskning med 5,2 procentenheter för barnskötare och 12 procentenheter för elevassistenter. De åtgärder och riktlinjer som initierats som för att öka kvaliteten i rekryteringsförfarandet ligger i linje med motionens intentioner. Men att det fortfarande är så att var tionde barnskötare och var femte elevassistent har en AVA-anställning påvisar ändå att det finns en hel del kvar att göra för att komma till rätta med denna problematik. Takten i utfasningen av allmän visstidsanställning behöver öka och ett bra steg för att nå längre vore en partsgemensam överenskommelse med de fackliga företrädarna.

Tillsvidareanställningar skapar precis som förvaltningen skriver bättre förutsättningar för att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare. Det är även en förutsättning för att öka verksamheternas kvalitet. Trygga arbetsvillkor skapar även

den kontinuitet och förutsägbarhet som underlättar planering och utveckling av verksamheterna, så det stärker hela personalgruppens förutsättningar. Handlingsplanen innehåller visserligen inga uttalade riktlinjer gällande anställningsformer, men det ligger implicit i många av åtgärdsförslagen och in att vara en attraktiv arbetsgivare, såväl som i arbetet för att förbättra verksamheternas kvalitet.

Ett sätt att möjliggöra en trygg anställning även för elevassistenter vore att anställa dem knutna till en större enhet. Erfarenheten visar att behoven visserligen kan variera och skifta något i de enskilda barngrupperna men i en större kontext finns det ändå ett mer konstant behov. Det kan organiseras som en anställning vid en stödenhet eller vid en förskolenhet. En sådan organisering skulle skapa även bättre förutsättningar till kompetensutveckling och därmed förstärks verksamheternas kvalitet. Med en förstärkning av det systematiska arbetet som redan i dag sker på förvaltningarna kommer staden kunna erbjuda trygga anställningar och goda arbetsvillkor i än högre grad.

Särskilt uttalande gjordes av Karin Wanngård, Jan Valeskog och Emilia Bjuggren (alla S) med hänvisning till Socialdemokraternas särskilda uttalande i borgarrådsberedningen.

Ersättaryttrande gjordes av Lisa Palm (Fi) med hänvisning till Vänsterpartiets reservation i kommunstyrelsen.

Remissammanställning

Ärendet

Clara Lindblom och Tina Kratz (båda V) har i en motion i kommunfullmäktige tagit upp frågan om minskning av allmän visstidsanställning (AVA) i förskola och skola. I motionen framförs att en minskning av allmänna visstidsanställningar, och därmed en ökning av tillsvidareanställningar, för yrkesgrupperna i förskolan är viktigt för att för att förbättra arbetssituationen för de anställda. Vidare lyfts att minskningen av allmänna visstidsanställningar skulle kunna öka kontinuiteten i arbete med barn i behov av särskilt stöd samt underlätta kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Handlingsplanen för förbättrad arbetssituation för barnskötare och förskollärare presenterades 2019 i vilken ett antal åtgärder presenterades. Motionärerna menar att dessa åtgärdsförslag nu bör kopplas samman med arbetet för trygga anställningar. Motionen avslutas med tre förslag på åtgärder:

1. Kommunstyrelsen får i uppdrag att initiera en partsgemensam överenskommelse för att minimera AVA, med prioritet av barnskötare och elevassistenter i förskola och skola.
2. Kommunstyrelsen får i uppdrag att tillse att nödvändiga kompetensutvecklingsinsatser för såväl chefer som barnskötare och elevassistenter som arbetar med barn i behov av särskilt stöd finns tillgängliga.
3. Kommunstyrelsen får i uppdrag att därutöver vidta lämpliga åtgärder för att tydligt minska AVA i alla verksamheter där anställningsformen förekommer, exempelvis i kultursektorn.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, utbildningsnämnden, Skarpnäcks stadsdelsnämnd, Spånga-Tensta stadsdelsnämnd, Södermalms stadsdelsnämnd, Kommunal Stockholm, Lärarförbundet Stockholm och Lärarnas riksförbund Stockholm. Kommunal Stockholm och Lärarnas riksförbund Stockholm har inte inkommit med svar.

Stadsledningskontoret

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 11 februari 2021 har i huvudsak följande lydelse.

För att kunna bedriva stadens verksamheter av hög kvalitet behöver staden vara en attraktiv och ansvarstagande arbetsgivare. Personalens arbetsvillkor är en viktig fråga och medarbetare med ofrivillig deltid som anmäler önskemål om högre sysselsättningsgrad ska erbjudas det när möjlighet uppstår.

Allmänna visstidsanställningar i staden

Elevassistenter och barnskötare är de två största personalkategorierna där allmän visstidsanställning förekommer. Skälet för det är att ersättning för barn i behov av särskilt stöd ges utifrån biståndsbedömning och det ser olika ut hur dessa biståndsbeslut ser ut. Biståndsbesluten som är grunden för ersättning är tidsbegränsade varför även anställningar som är knutna till namngivet barn blir det.

Anställningsformen är med andra ord ofta en förutsättning för att kunna möta kortsiktiga behov i en verksamhet, särskilt i verksamheter där behoven och de ekonomiska ramarna snabbt förändras. Utbildningsnämnden följer upp och har en löpande dialog med skolorna gällande bemanning och resonerar kring alternativa lösningar till en allmän visstidsanställning. De två personalkategorier där anställningsformen förekommer är främst barnskötare och elevassistenter.

Anställningsformen har minskat markant för båda personalkategorierna i utbildningsnämndens verksamheter vid en jämförelse mellan december 2018 och december 2020. Andelen anställda barnskötare med en allmän visstidsanställning har minskat från 16,8 procent i december 2018 till 11,6 procent i december 2020. För elevassistenter har andelen med en allmän visstidsanställning minskat från 30,9 procent i december 2018 till 18,9 procent i december 2020. I stadsdelsnämnderna har allmän visstidsanställning i yrkesgruppen barnskötare minskat från 8,9 procent år 2018 till 7,6 procent år 2020.

Lokal överenskommelse

Stadsledningskontoret anser att i en lokal överenskommelse avtala om att inte nyttja en grund för visstidsanställning som såväl den grundläggande lagen på arbetsmarknaden (LAS) som det centrala kollektivavtalet för den kommunala- och landstingskommunala sektorn (AB) tillåter och reglerar, inte vore lämpligt. Det är därtill inte säkerställt att ett sådant lokalt avsteg vore rättsligt möjligt. Som arbetsgivare är det av yttersta vikt att samtliga medarbetare behandlas lika, därav villkorsavtalet AB. Eftersom det sedan många år varit känt att alla medarbetare inte önskar en tillsvidareanställning infördes för några år sedan en bestämmelse i AB som ger medarbetaren en rätt att avstå från konvertering när tiden för det är inne. Det är alltså medarbetaren och inte arbetsgivaren som har rätten att avstå konvertering på eget initiativ. Det har till exempel varit en möjlighet för studerande att under studietiden arbeta som tim-vikare utan att konverteras till en tillsvidareanställning och

därmed inte kunna fullfölja sina studier som planerat. Stadsledningskontoret vill understryka att träffa en partsgemensam överenskommelse enbart avseende barnskötare och lärarassistenter även skulle kunna föranleda ett flertal praktiska svårigheter så som gränsdragningsproblem, utöver den administrativa bördan. En sådan överenskommelse skulle kräva mycket omfattande övergångsbestämmelser för att kunna hantera ett sådant införande. Det skulle dessutom vara ytterst tvistedrivande och resultera i skadeståndskostnader för staden då risken för fel i förhållande till en lokal överenskommelse, men inte mot lag och centralt avtal, är stor. En trolig konsekvens av en sådan lokal överenskommelse vore enligt stadsledningskontoret att staden skulle behöva tillsvidareanställa medarbetare trots att en allmän visstidsanställning vore lämpligare utifrån ett tidsbegränsat behov i verksamheten. Stadsledningskontoret menar vidare att risken för övertalighet och uppsägningar på grund av arbetsbrist skulle öka och därmed även kostnader för övertalig personal samt omfattande administration.

Kompetensutvecklingsinsatser och kvalitetsarbete

Det ingår i rektors ansvar att säkerställa att barn i behov av särskilt stöd får rätt stöd (8 kap. 9§ i skollagen). Utbildningsnämnden har därtill ett samordnande uppdrag för arbetet med såväl kompetensförsörjning som kompetensutveckling för stadens förskolor och skolor. Bland annat genomförs insatser för utbildade barnskötare och professionsstärkande insatser för elevassistenter. Motionärerna lyfter ett behov av en koppling mellan ”Handlingsplan för att förbättra arbetssituationen för förskollärare och barnskötare” och användningen av tidsbegränsade anställningar. Utifrån handlingsplanens två utgångspunkter om hur arbetssituationen kan förbättras för förskollärare och barnskötare och hur förskolan kan organisera sin ledningsorganisation för att främja det närvarande och pedagogiska ledarskapet togs tio åtgärdsförslag fram. Dessa åtgärdsförslag är betydelsefulla för en förbättrad arbetssituation; grundläggande förutsättningar, närvarande ledarskap, tydliga roller och ansvar, minska på praktiska arbetsuppgifter, chefsutbildningar och mentorskap, frånvarohantering, inskolningar, introduktion av nyanställda, verksamhetsutveckling och hälsa. Stadsdelsnämndernas arbete utifrån handlingsplanens föreslagna åtgärder pågår och stadsledningskontoret anser inte att ytterligare åtgärder kopplat till handlingsplanen är nödvändigt. Stadsledningskontoret föreslår att kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar att motionen besvaras med hänvisning till vad som sägs i stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

Utbildningsnämnden

Utbildningsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 18 februari 2021 följande.

1. Utbildningsnämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämnar det till kommunstyrelsen som svar på remissen.
2. Beslutet justeras omedelbart.

Reservation anfördes av Tina Kratz m.fl. (V), *bilaga 1*.

Utbildningsförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 27 januari 2021 har i huvudsak följande lydelse.

Inom utbildningsförvaltningens verksamheter ska trygga tillsvidareanställningar vara norm. Tillsvidareanställningar skapar förutsättningar för att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare, vilket i förlängningen ger förutsättningar att öka kvaliteten i verksamheten och erbjuda en utbildning av hög kvalitet med barnets bästa i centrum. Förvaltningen har utifrån tidigare uppdrag vidtagit flera åtgärder och gått ut med ett antal riktlinjer för att öka kvaliteten i rekryteringsförfarandet och minska användningen av anställnings-formen allmän visstidsanställning (AVA), enligt följande. - Förvaltningens chefer utbildas i kompetensbaserad rekrytering och tillämpning av rätt grund för tidsbegränsade anställningar. - Kommande rekryteringar med lagstödet AVA som överstiger 12 månader ska istället annonseras som tillsvidareanställningar.

- Förvaltningens chefer uppmanas att anställa elevassistenter tillsvidare om det föreligger ett rekryteringsbehov.

- Chefer uppmanas att använda AVA som grund för högst 15 procent av anställningarna inom respektive yrkeskategori per skola. Reduceringen uppnås genom att inte förnya pågående tidsbegränsade anställningar. Skolorna förväntas också ha en långsiktig personalplanering för att AVA-anställningarna inte ska överskrida 15 procent per yrkeskategori.

Personalfunktionen följer upp och har en löpande dialog med skolorna gällande bemanning och resonerar kring alternativa lösningar till AVA-anställningar för att minska användandet av dessa. Vid en jämförelse av 2020 års anställningssiffror mot 2018 går det att konstatera att förvaltningens arbete har resulterat i en minskning i användandet av AVA-anställningar. Vid utbildningsförvaltningen är det som motionärerna framhåller främst två personalkategorier som står för merparten: barnskötare och elevassistenter. Av förvaltningens anställda barnskötare har 11,6 procent en AVA-anställning (december 2020); motsvarande siffror för december 2018 var 16,8 procent, dvs. en minskning med 5,2 procentenheter. För elevassistenter var

det 18,9 procent som hade en AVA-anställning i december 2020. Motsvarande siffror för december 2018 var 30,9 procent, dvs. en minskning 12 procentenheter.

Sammantaget har alltså användningen av anställningsformen minskat väsentligt under en relativt kort period. Förvaltningen har en kontinuerlig dialog med de fackliga parterna kring hur arbetet fortskrider.

Motionärerna lyfter också behovet av kompetensförsörjnings-insatser för gruppen barnskötare och elevassistenter. Utbildningsförvaltningen erbjuder flera kompetensförsörjnings- och kompetensutvecklingsinsatser. Det kan särskilt nämnas yrkesutbildning på gymnasial nivå (1 300 poäng) för anställda barnskötare och elevassistenter inom utbildningsförvaltningen som saknar barnskötarutbildning. Förvaltningen erbjuder också seminarier som är riktade till barnskötare, fritidsledare och elevassistenter som arbetar med elever med funktionsvariationer. Med hänsyn till den pågående pandemin erbjuds seminarierna digitalt, vilket möjliggör upp till 300 deltagare per tillfälle. För anställda inom förskolans område erbjuds bland annat barnskötarutbildning till tillsvidareanställd personal som saknar barnskötarutbildning. Motionärerna lyfter kopplingen mellan ”Handlingsplan för att förbättra arbetsituationen för förskollärare och barnskötare” och användningen av tidsbegränsade anställningar. Handlingsplanen utgångspunkter är följande.

- (1) Hur arbetsituationen kan förbättras för förskollärare och barnskötare
- (2) Hur förskolan kan organisera sin ledningsorganisation för att främja det närvarande och pedagogiska ledarskapet

Handlingsplanen omfattade tio åtgärdsförslag som professionen menar är betydelsefulla för en förbättrad arbetsituation; grundläggande förutsättningar, närvarande ledarskap, tydliga roller och ansvar, minska på praktiska arbetsuppgifter, chefsutbildningar och mentorskap, frånvarohantering, inskolningar, introduktion av nyanställda, verksamhetsutveckling och hälsa. Handlingsplanen innehåller inga riktlinjer för vilka anställningsformer som ska användas i förskolan. Ett framgångsrikt arbete med handlingsplanen vid stadsdelsförvaltningarna kan dock ha en indirekt påverkan då de effekter som handlingsplanen förväntas bidra till, t ex i form av en stabilare arbetsorganisation, bör leda till ett minskat behov av tidsbegränsade anställningar. Motionärerna föreslår att fullmäktige ska ge kommunstyrelsen i uppdrag att vidta lämpliga åtgärder för att minska användningen av anställningsformen inom de verksamheter där anställningsformen förekommer. Det är svårt att ta ställning till förslaget då det är oklart vilka åtgärder som skulle kunna vara aktuella, men mot bakgrund av att förvaltningen redan bedriver ett aktivt arbete för att begränsa användningen av AVA ser förvaltningen i dagsläget inte behov av fler eller striktare riktlinjer. I sammanhanget är det värt att poängtera att möjligheten att använda tidsbegränsade anställningar i många fall är en förutsättning för att kunna möta kortsiktiga behov i en verksamhet, särskilt i verksamheter där behoven och de ekonomiska ramarna snabbt förändras. Att införa allt för långtgående begränsningar i möjligheten att använda anställningsformen skulle innebära minskad flexibilitet och

svårigheter att möta angelägna behov. Sammantaget bedömer förvaltningen att det sker ett arbete i enlighet med de intentioner som framförs i motionen.

Skarpnäcks stadsdelsnämnd

Skarpnäcks stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 17 december 2020 följande.

Att förvaltningens tjänsteutlåtande överlämnas som svar på remissen.

Reservation anfördes av Tina Kratz m.fl. (V) och Monica Lövström m.fl. (S), *bilaga 1*.

Skarpnäcks stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 11 november 2020 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen instämmer om vikten av att minska antalet AVAanställningar inom verksamheterna, som ett led i att skapa trygga anställningar och goda anställningsvillkor för medarbetarna. Förvaltningen arbetar för att minska antalet AVA-anställningar, vilket är i linje med stadens policy, och nyligen utformat avtal mellan fack och arbetsgivare. Sammantaget utgör AVAanställningar cirka 0,5 procent av förvaltningens anställningar. Inom förvaltningen finns i dagsläget 38 AVA-anställda, främst inom förskola. Anställningen används vanligtvis för verksamhetsstöd, det vill säga som ett individuellt anpassat stöd för ett barn. Då stödet är individuellt anpassat, och enbart beviljat en termin åt gången, är det en utmaning att utforma långsiktiga anställningar som kan möta behovet hos såväl det enskilda barnet som verksamheten. Förvaltningen har en stödenhet bestående av erfarna specialpedagoger, familjebehandlare och psykolog, som har i uppdrag att stödja personal och rektorer i anpassningar och utformning av stöd samt kompetensutveckling avseende barn i behov av särskilt stöd. Förvaltningen är dock positiv till insatser som kan bidra till att ytterligare öka kompetensen hos personal och chefer.

Spånga-Tensta stadsdelsnämnd

Spånga-Tensta stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 4 februari 2021 följande.

1. Spånga-Tensta stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämnar det som svar på remissen.
2. Denna paragraf justeras omedelbart.

Reservation anfördes av Rashid Mohammed (V), Anna Jonazon (S) och tjänstgörande ersättaren Karin Ploen (Fi), *bilaga 1*.

Spånga-Tensta stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 6 januari 2021 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen anser att det är positivt med trygga anställningsformer inom förskolan. Majoriteten av de anställda inom förskoleverksamheten i förvaltningen har tillsvidareanställningar. Enbart en del av förskolepersonalen har allmän visstidsanställning. Dessa används både för att tillgodose behovet av ökad bemanning gällande barn i behov av särskilt stöd och för att kunna hantera att barnantalet fluktuerar under året. Förvaltningen verkar för att barn i behov av särskilt stöd ska få förutsättningar till omsorg, utveckling och lärande. Förvaltningen har sedan 2018 ett stödteam bestående av psykolog och specialpedagoger. Stödteamet ger löpande handledning och fortbildning till pedagoger, förskollärare och rektorer. Sammantaget gör förvaltningen bedömningen att det arbete som pågår är tillräckligt. I övrigt vill förvaltningen framhålla att en eventuell utökning av allmän visstidsanställning kommer vara kostnadsdrivande för förskolan.

Södermalms stadsdelsnämnd

Södermalms stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 28 januari 2021 följande.

1. Stadsdelsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.
2. Beslutet justeras omedelbart.

Reservation anfördes av Charlotte Lilja Pittuco och Birgitta Sevefjord (båda V), *bilaga 1*.

Särskilt uttalande gjordes av Anders Göransson m.fl. (S), *bilaga 1*.

Ersätтарыttrande gjordes av Antonia Simon (Fi), *bilaga 1*.

Södermalms stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 21 december 2020 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen anser att trygga anställningar och goda arbetsvillkor för alla medarbetare är viktigt. Inom förvaltningens förskolor pågår ett medvetet arbete för att minska de allmänna visstidsanställningarna för alla personalgrupper. Utbildningsinsatser inom det arbetsrättsliga området har genomförts under år 2020 och uppföljning av insatserna sker löpande. Med syfte att stärka personalkontinuiteten i förvaltningens förskolor har exempelvis flera förskolor inom samma förskoleområde gemensamma fasta vikarier. Förvaltningen ser att det finns en utmaning att hitta en bra nivå i förskoleverksamheterna kopplat till grundbemanningen och det varierande antalet barn under ett verksamhetsår. Detta innebär att det, i perioder av arbetstoppar med fler barn i verksamheten eller när en extra resurs behövs, är nödvändigt att tillfälligt stärka upp med personal för att kunna erbjuda en utbildning av hög kvalitet. Av den anledningen, anser förvaltningen, att det behöver finnas ett lokalt utrymme att använda anställningsformen allmän visstidsanställning. Vad gäller kompetensutvecklingsinsatser inom området barn i behov av särskilt stöd så har förvaltningens kommunala förskolor möjlighet att få kontinuerligt stöd av specialpedagoger, psykolog och socionom som tillhör förskoleavdelningens stödenhet. Stödenheten ger även stöd, i form av två till fyra handledningstillfällen, till de arbetslag som har barn i behov av särskilt stöd i sin verksamhet. Under år 2020 har även en särskild kompetensutvecklingsinsats inom neuropsykiatriska funktionsnedsättningar genomförts på förvaltningens kommunala förskolor.

Läraryförbundet Stockholm

Läraryförbundet Stockholms yttrande daterat den 29 januari 2021 har i huvudsak följande lydelse.

Läraryförbundet Stockholm har tagit del av innehållet i motionen och vi ställer oss positiva till andan i den. Som facklig organisation arbetar vi för trygga anställningar som är grunden i ett sunt arbetsliv. Trygga anställningar möjliggör en kontinuitet och kvalitet i verksamheten samt bidrar till en bättre arbetsmiljö för alla yrkesgrupper. Motionen lyfter särskilt fram yrkesgrupper där vi företrädesvis inte har våra medlemmar men bland annat av ovan nämnda skäl ser vi vikten av att arbeta för en minskning av otrygga anställningar. En viktig och ibland försvårande aspekt i detta är och att de tidsbegränsade statliga bidragen och verksamhetsstödet som fördelas inte alltid möjliggör en långsiktig planering kring heltidsanställningar.

Reservationer m.m.

Utbildningsnämnden

Reservation anfördes av Tina Kratz (V) enligt följande.

1. Att utbildningsnämnden bifaller motionen
2. Att därutöver anföra

Tack för en mycket bra redogörelse av de framgångar som redan gjorts vad gäller att minska ned användningen av allmän visstid i förskola. Det är glädjande att det initiativet som togs av den rödgröna majoriteten under förra mandatperioden för att minska på AVA inom skola och förskola gett så pass gott resultat som en minskning med 5,2 procentenheter för barnskötare och 12 procentenheter för elevassistenter. De åtgärder och riktlinjer som initierats som för att öka kvaliteten i rekryteringsförfarandet ligger i linje med motionens intentioner. Men att det fortfarande är så att var tionde barnskötare och var femte elevassistent har en AVA-anställning påvisar ändå att det finns en hel del kvar att göra för att komma till rätta med denna problematik. Taktiken i utfasningen av allmän visstidsanställning behöver öka och ett bra steg för att nå längre vore en partsgemensam överenskommelse med de fackliga företrädarna.

Tillsvidareanställningar skapar precis som förvaltningen skriver bättre förutsättningar för att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare. Det är även en förutsättning för att öka verksamheternas kvalitet. Trygga arbetsvillkor skapar även den kontinuitet och förutsägbarhet som underlättar planering och utveckling av verksamheterna, så det stärker hela personalgruppens förutsättningar. Handlingsplanen innehåller visserligen inga uttalade riktlinjer gällande anställningsformer, men det ligger implicit i många av åtgärdsförlagen och in att vara en attraktiv arbetsgivare, såväl som i arbetet för att förbättra verksamheternas kvalitet.

Ett sätt att möjliggöra en trygg anställning även för elevassistenter vore att anställa dem knutna till en större enhet. Erfarenheten visar att behoven visserligen kan variera och skifta något i de enskilda barngrupperna men i en större kontext finns det ändå ett mer konstant behov. Det kan organiseras som en anställning vid en stödenhet eller vid en förskolenhet. En sådan organisering skulle skapa även bättre förutsättningar till kompetensutveckling och därmed förstärks verksamheternas kvalitet. Med en förstärkning av det systematiska arbetet som redan i dag sker på förvaltningarna kommer staden kunna erbjuda trygga anställningar och goda arbetsvillkor i än högre grad.

Skarpnäcks stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av Tina Kratz m.fl. (V) och Monica Lövström m.fl. (S) enligt följande.

1. Att nämnden tillstyrker motionen om att minska allmän visstidsanställning i förskola och skola
2. Att därutöver utöver anföra

Det är glädjande att förvaltningen instämmer och ser vikten av trygga anställningar. Att vi i Skarpnäck nu nått ner till så pass få som en halv procent av de anställda är viktigt. Tyvärr finns det fortfarande en grupp som lätt missas. Vi anser att även när det gäller verksamhetsstöd för barn med särskilda behov i högre utsträckning borde vara möjligt att undvika en AVA-anställning. Vi är införstådda med att stödet är avsett som ett stöd till hela verksamheten eller hela avdelningen och inte specifikt till det enskilda barnet med särskilda behov, men det är ett stöd som sätts in när det krävs mer stöd. Det är viktigt att den förstärkning som tillkommer till verksamheten i och med verksamhetsstöd för barn med särskilda behov har god kännedom om verksamheten, god förankring i verksamheten och goda förutsättningar till utveckling och trygghet i arbetet. Det vill säga en långsiktigare anställningsform. Med en ökad andel tillsvidareanställda skulle kontinuiteten i arbetet med barn i behov av särskilt stöd kunna öka samt att kompetensförsörjning och kompetensutveckling underlättas. I en så stor organisation som en stadsdels förskolor utgör borde det vara möjligt att hitta ett sätt att anställa även denna personal. Det kommer alltid finnas behov av verksamhetsstöd till några av våra förskolor och den stödenhet som vi har skulle kunna vara en lösning. Genom att initiera en fortsatt partsgemensam diskussion och samarbete för att ytterligare minimera AVA kan nödvändiga steg för att än mer vara en bra arbetsgivare med trygga anställningar och goda arbetsvillkor för alla medarbetare. Vi vill påminna om att alla yrkesgrupper i förskolan lyfter behovet av att skapa stabila organisationsstrukturer för frånvaro och vikarieanskaffning.

Spånga-Tensta stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av Rashid Mohammed (V), Anna Jonazon (S) och tjänstgörande ersättaren Karin Ploen (Fi) enligt följande.

1. Att nämnden tillstyrker motionen om att minska allmän visstidsanställning i förskola och skola
2. Att därutöver utöver anföra

Det är glädjande att förvaltningen instämmer och ser vikten av trygga anställningar. Tyvärr finns det fortfarande en grupp som lätt missas. Vi anser att även när det gäller verksamhetsstöd för barn med särskilda behov i högre utsträckning borde vara möjligt att undvika en AVA-anställning. Vi är införstådda med att stödet är avsett som ett stöd till hela verksamheten eller hela avdelningen och inte specifikt till det enskilda barnet med särskilda behov, men det är ett stöd som sätts in när det krävs mer stöd. Det är viktigt att den förstärkning som tillkommer till verksamheten i och med verksamhetsstöd för barn med särskilda behov har god kännedom om verksamheten, god förankring i verksamheten och goda förutsättningar till utveckling och trygghet i arbetet. Det vill säga en långsiktigare anställningsform. Med en ökad andel tillsvidareanställda skulle kontinuiteten i arbetet med barn i behov av särskilt stöd kunna öka samt att kompetensförsörjning och kompetensutveckling underlättas. I en så stor organisation som en stadsdels förskolor utgör borde det vara möjligt att hitta ett sätt att anställa även denna personal. Det kommer alltid finnas behov av verksamhetsstöd till några av våra förskolor och den stödenhet som vi har skulle kunna vara en lösning. Genom att initiera en fortsatt partsgemensam diskussion och samarbete för att ytterligare minimera AVA kan nödvändiga steg för att än mer vara en bra arbetsgivare med trygga anställningar och goda arbetsvillkor för alla medarbetare. Vi vill påminna om att alla yrkesgrupper i förskolan lyfter behovet av att skapa stabila organisationsstrukturer för frånvaro och vikarieanskaffning.

Södermalms stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av Charlotte Lilja Pittuco och Birgitta Sevefjord (båda V), enligt följande.

1. att tillstyrka motionen
2. att därutöver anföras:

Motionen utgår från att staden ska vara en bra arbetsgivare med trygga anställningar och goda arbetsvillkor. Vi kan konstatera att flest allmänna visstidsanställningar (AVA) i dag finns inom förskolan och skolan, i synnerhet bland barnskötare och elevassistenter, och inte minst hos resurspersoner för barn i behov av särskilt stöd. Då trygga anställningar är en förutsättning för kontinuitet och kvalitet i verksamheten delar vi motionärernas åsikt att en partsgemensam överenskommelse för att minimera AVA ska initieras av kommunstyrelsen, som också måste tillse att kompetensutvecklingsinsatser tillgängliggörs för såväl chefer som de barnskötare och elevassistenter som arbetar med barn i behov av särskilt stöd. Därutöver bör kommunstyrelsen vidta åtgärder för att minska AVA även i exempelvis kultursektorn. Det är positivt att ett arbete för att minska AVA inom Södermalms förskolor pågår, liksom att Södermalms kommunala förskolor har tillgång till förskoleavdelningens stödenhet och fått ta del av kompetensutvecklingsinsatser inom neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Motionen synliggör dock att det behövs ett helhetsgrepp kring dessa frågor inom

staden då vikariatet på sina håll fortfarande är många och riskerna är stora för betydande skillnader mellan stadsdelar och mellan kommunala och privata utförare

Särskilt uttalande gjordes av Anders Göransson m.fl. (S) enligt följande.

Under föregående mandatperiod så klarade vi, som enda stadsdel i Stockholm, att erbjuda heltid till alla som hade ofrivillig deltid. Det fanns flera förklaringsfrågor till framgången. Det var en politiskt prioriterad fråga. Vi jobbade med indikator och aktiviteter i verksamhetsplanen. Förvaltningen hade en nära och konstruktivt samarbete med de fackliga företrädarna. Vi tror på att använda den modellen igen. Vi borde kvantifiera och tydliggöra vilka nivåer som är rimliga och sen sätta igång.

Ersättningsfråga gjordes av Antonia Simon (Fi) enligt följande.

ställer sig bakom Vänsterpartiets förslag.