

## MBL §11 gällande Skarpnäcks stadsdelsförvaltnings Verksamhetsplan 2020

Justeras



Maria Laxvik  
*Stadsdelsdirektör*

Samt justering via mail:

Fredrik Kahn  
*Läraryrket*

Dick Moren  
*Saco*

Gun Thimander  
*Kommunal*

Saime Civas  
*Vision*

**Närvarande:**  
Förvaltningsledningen:

**Maria Laxvik**  
Stadsdelsdirektör  
**Hanna Jakhammer**  
Avdelningschef för individ och  
familjestöd  
**Karin Aleberg-Löfgren**  
Avdelningschef förebyggande  
arbete och kultur  
**Jan-Eric Johansson**  
Avdelningschef förskolan  
**Karin Bülow**  
Avdelningschef äldreomsorgen

	<b>Helen Litzell</b>
	Tf avdelningschef HR och kansli
Läraryrket:	<b>Fredrik Kahn</b>
Saco:	<b>Dick Moren</b>
Kommunal:	<b>Gun Thimander</b>
Vision:	<b>Saime Civas</b>

Ledarna, Vårdförbundet och Skolledarna kunde inte delta.

## 1. Sammanträdets öppnande

## 2. Skarpnäcks stadsdelsnämnds verksamhetsplan 2020

Mötet gäller verksamhetsplan 2020.

## 3. Val av justerare

Till justerare valdes Maria Laxvik, Gun Thimander, Dick Morén, Fredrik Kahn och Saime Civas. Samtliga utom Maria Laxvik justerar via mail.

## 4. Verksamhetsplan 2020

### Information och diskussion

Maria informerar om förändringar som skett i ärendet efter att MBL-versionen togs fram. Målvärden för indikatorer under mål 1.4, gällande stockholmsenkäten har förts in i ärendet. Uppdaterad version finns på Meetings.

## 5. Yrkande från fackliga förbund

### Saco hade följande yrkanden:

Yrkanden framgår av bilaga.

1. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Förvaltningens kostnader ska inrymmas inom den budget som tilldelas från kommunfullmäktige. Yrkandet rör en intresseförhandling och hanteras i samband med löneöversynen.
2. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Frågan hanteras på berörda samverkansgrupper (SG).
3. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Frågan hanteras på berörda samverkansgrupper (SG).

4. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Arbetsgivarens avsikt är att säkerställa en god arbetsmiljö och möjligheter till kompetensutveckling.
5. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Arbetsgivaren budgeterar med de pengar som finns, inte de som inte finns. Varje enhet kommer att samverka sin verksamhetsplan och budget. Frågor om enheternas budget hanteras i samband med dessa.

Kommunal ställer sig bakom SACOs yrkande 4 och 5.  
Vision ställer sig bakom SACOs yrkande 4 och 5.

### **Kommunal hade följande yrkanden:**

Yrkanden framgår av bilaga.

1. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Arbetsgivaren delar målbilden och arbetar i enlighet med stadens personalpolicy och samverkanssystem.
2. **Arbetsgivare besvarar yrkandet:** Arbetsgivaren arbetar kontinuerligt med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetet beskrivs vidare i förslag till verksamhetsplan.
3. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Detta rör en intresseförhandling och hanteras i löneöversynen. Arbetsgivaren följer stadens löneprocess och kompetensförsörjningsprocess.
4. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Arbetsgivaren delar uppfattningen.
5. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Arbetsgivaren arbetar kontinuerligt med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetet beskrivs vidare i förslag till verksamhetsplan.
6. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Arbetsgivarens inställning är att arbetet ska planeras på ett sådant sätt att det ges förutsättningar för en god arbetsmiljö, av den anledningen pågår en organisationsförändring av hemtjänsten. Hemtjänstens planering och utförande av beställd tid är grunden till arbetet och det är områden som fortsatt behöver utvecklas. Förenklad biståndsbedömning är en fråga som måste beslutas av kommunfullmäktige för att kunna genomföra. Likaså generösare biståndsbedömning.

7. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** AG delar uppfattningen att det inte ska vara tvång på att cykla samt att det ska finnas tid för förflyttning mellan kunder. Riskbedömning av alla scheman kommer AG inte att införa. Hemtjänsten har rutiner för hur återkoppling ska göras. Arbetsgivaren tar, vid planering av schema, hänsyn till hur arbetstidens förläggning kan inverka på arbetstagarnas hälsa och möjligheter att utföra ett gott arbetet

Vision ställer sig bakom Kommunals yrkande 2 och 7.

Läraryrket ställer sig bakom 4 och 5

Saco bakom 2.

### **Läraryrket hade följande yrkanden:**

Yrkanden framgår av bilaga.

Läraryrket menar att inlämnad yrkandetext ska ses som en helhet även om yrkanden besvaras var för sig. Läraryrket uttrycker oro och ser allvarliga risker och konsekvenser för medlemmarnas arbetsmiljö och hälsa med den lagda budgeten.

Läraryrket ställer följande frågor:

Kommer budgeten ge en kvalitetssänkning i förskolan?

Arbetsgivaren svarar att vid en låg uppräkningsgrad av budgeten måste vi arbeta effektivare och se över vad de olika rollerna ska fokusera på. Det kommer att vara en bra kvalitet på förskolorna.

Läraryrket lyfter målet på 16 barn per grupp. Hur ska detta hållas då förvaltningen i dag rapporterar in högre antal barn per grupp?

Arbetsgivaren menar att uppdraget och målet är en utmaning för förvaltningen som vi har att förhålla oss till.

Läraryrket ställer frågan kring barn i behov av särskilt stöd, och arbetet med specialpedagogik som tas upp på sidan 15 i verksamhetsplanen bland annat. Hur ska förvaltningen följa skollagen och säkerställa att barn med behov av särskilt stöd får det, med den sänkta budgeten?

Arbetsgivaren informerar om att en översyn av hela budgeteringen av verksamhetsstöd har gjorts och del av budgeten går direkt till verksamheterna och del till stödenheten.

Arbetsgivaren har också resurser i projekt Skarpnäcksmodellens medarbetare och arbetssätt som stöd i arbetet. Vi är i dag skickligare att fånga upp vilka som har behov av stöd.

Läraryrket vill framhålla vikten av att förvaltningen följer skollagen. Läraryrket lyfter att förväntat resultat är att barn är trygga i förskolan och alla barns rätt till anpassning. Skollagen står över kommunallagen och skollagen ska följas.

Läraryrket ställer frågan om närvarande ledarskap. Hur möjliggör arbetsgivaren närvarande ledarskap med det antal medarbetare som cheferna har i dag?

Arbetsgivaren lyfter att närvarande ledarskap hänger ihop med arbetet med handlingsplanen för förskollärare och barnskötare. Behov finns att definiera vad som menas med närvarande ledarskap och vilket stöd medarbetarna behöver från chef. Arbetet sker i partssamverkan.

#### **Läraryrket yrkar:**

1. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Arbetsgivaren arbetar med flera aktiviteter för att stärka läraryrkets attraktivitet. Arbetet kommer att bedrivas i enlighet med föreslagen verksamhetsplan samt kompetensförsörjningsplan samt övriga styrdokument. Förvaltningen arbetar också med handlingsplanen för förskollärares och barnskötarens arbetssituation.
2. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Arbetsgivaren arbetar med flera aktiviteter för att vara en attraktiv arbetsgivare. Arbetet kommer att bedrivas i enlighet med föreslagen verksamhetsplan samt kompetensutvecklingsplan samt övriga styrdokument. Frågan kan lyftas för vidare diskussion i samverkansgrupp (SG) om så önskas. Förvaltningen arbetar också med handlingsplanen för förskollärares och barnskötarens arbetssituation.
3. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Förvaltningen kommer att arbeta i enlighet med den föreslagna verksamhetsplanen samt enheternas verksamhetsplan. Frågan kan lyftas för vidare diskussion i samverkansgrupp (SG) om så önskas.

4. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Frågan kan lyftas för vidare diskussion i samverkansgrupp (SG) om så önskas.

Läraryrket välkomnar det mål på 38 % förskollärare som arbetsgivaren satt.

5. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Förvaltningen arbetar inom ramen för tilldelad budget som prioriteras i enlighet med liggande förslag.
6. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Arbetsgivaren har för avsikt att följa gällande lagstiftning avseende riskbedömningar vid förändringar som rör medarbetarna. Barngrupperna ligger högre i dag och riskbedömningar har gjorts tidigare. Läraryrket delar inte bilden att riskbedömningar gjorts tidigare.
7. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Förvaltningen kommer att arbeta i enlighet med den föreslagna verksamhetsplanen. Av enheternas verksamhetsplaner framgår hur de kommer att arbeta för att nå uppsatta mål. Ytterligare planering/detaljering kommer inte att redovisas.
8. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Frågan hanteras inom ramen för samverkan.
9. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Frågan hanteras inom ramen för samverkan.
10. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Förvaltningen arbetar inom ramen för tilldelad budget som prioriteras i enlighet med liggande förslag.

Kommunal ställer sig bakom Läraryrket yrkande 3, 5, 6 och 7.

Vision ställer sig bakom yrkande nr 5.



**Vision hade följande yrkanden:**

Yrkanden återfinns i bilaga.

1. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Arbetsgivaren arbetar i enlighet med stadens personalpolicy samt program för delaktighet och tillgänglighet för att uppnå intentionerna i yrkandet.
2. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Frågan tas upp i samverkansgrupp (SG) om en utredning inleds.
3. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Arbetsgivaren följer gällande lagstiftning.
4. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Arbetsgivarens arbete bedrivs i enlighet med föreslagen verksamhetsplan samt enheternas verksamhetsplaner och kompetensförsörjningsplanen.
5. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Arbetsgivaren hanterar avtalet med företagshälsovården i enlighet med stadens centrala upphandling.
6. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Cheferna förfogar över sin egen organisation och gör prioriteringar inom tilldelad budget.
7. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Enhetschefer prioriterar inom tilldelad budget. Frågan hanteras vidare inom ramen för samverkan.
8. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Arbetsgivarens verksamheter är av olika karaktär och organisationen behöver anpassas därefter. Arbetsgivaren strävar efter ett nära ledarskap och prioriterar chefernas arbetsmiljö.
9. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Frågan hanteras inom ramen för kompetensförsörjningsplanen.
10. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Arbetsgivaren följer stadens mall för kravprofiler för att också kunna använda beskrivningarna som grund vid rekrytering.
11. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Digitaliseringsfrågor kan lyftas i förvaltningsgruppen (FG) och samverkansgrupper (SG) vid behov.

12. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Arbetsgivaren delar uppfattningen och utbildar kontinuerligt chefer.
13. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Arbetsgivaren har inte för avsikt att förändra den samverkade processen för chefsrekryteringar. Fackliga företrädare har alltid möjlighet att begära ut CV:n vid rekryteringar.
14. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:**  
Kompetensutvecklingsplaner tas fram i samband med medarbetarsamtalen. HR följer årligen upp att planer tas fram.
15. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Frågan hanteras inom ramen för samverkan.
16. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Arbetsgivarens avsikt är att följa gällande lagstiftning.
17. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Förvaltningens budget fördelas till verksamheterna och kostnaderna hanteras där de uppkommer. Arbetsgivaren har för avsikt att löpande lyfta frågan om arbetet med sjukskrivningar i förvaltningsgruppen.
18. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Verksamheterna planeras årligen utifrån uppdrag från kommunfullmäktige och tilldelad budget. Arbetsgivaren kan inte ge besked om det i nuläget.
19. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Handlingsplanen för att förebygga diskriminering är framtagen i samverkan och kommer att följas upp regelbundet.
20. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Förvaltningens medarbetare kan välja mellan friskvårdstid och friskvårdsbidrag.
21. **Arbetsgivaren besvarar yrkandet:** Förvaltningens arbete ska inrymmas inom den budget som tilldelas från kommunfullmäktige. Respektive enhet prioriterar inom verksamhetens budget.



Kommunal ställer sig bakom Visions samtliga yrkanden.  
Läraryrket ställer sig bakom yrkande 8, 12, 14, och 16.  
Saco ställer sig bakom yrkande 6, 7, 8, 9, och 11.

## **6. Övriga frågor**

Kommunal ställer frågan gällande ”under kommande år ska nya rutiner för orosanmälningar implementeras”.

Arbetsgivaren svarar att översyn av samtliga rutiner görs.

Uppdraget ligger på projekt Skarpnäcksmodellen tillsammans med mottagningsenheten. De fackliga kommer få ta del av dessa.

## **7. Mötet avslutas**

Mötet avslutas i oenighet med samtliga deltagande förbund med hänvisning till yrkandena.

Vid protokollet

Helen Litzell



## Sacos yrkanden för Skarpnäcks stadsdelsförvaltnings verksamhetsplan för 2020

Saco är medvetna om det ansträngda ekonomiska läget för stadsdelsförvaltningen och att samhället är på väg in i en lågkonjunktur. Vi är också medvetna om att en budget innebär kompromisser och prioriteringar mellan olika behov. Även mot den bakgrunden får den resurs våra medlemmar utgör inte tas för given.

1. **Saco yrkar att** arbetsgivaren avsätter utrymme för löneökningar baserat på lönekartläggning och analys av löneökningsbehov för förvaltningen som helhet. Goda ingångslöner och fortsatt god löneutveckling är en förutsättning för att behålla och rekrytera erfaren personal i våra medlemsgrupper. **Saco yrkar att** förvaltningen tillskjuter riktade medel för detta.
2. En viktig del i stadens handlingsplan för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare är att avlasta socialsekreterare och biståndshandläggare genom att omfördela arbetsuppgifter till administrativ personal. **Saco yrkar att** förvaltningen säkerställer tillgång till administrativt stöd för samtliga berörda enheter. I synnerhet mot bakgrund av införandet av nya sociala system, vilket kan medföra ökad arbetsbelastning.
3. På vissa enheter upplevs handlingsplanen som i det närmaste osynlig och nämns inte alls vid t. ex APT. **Saco yrkar att** arbetet med att genomföra handlingsplanen för socialsekreterare och biståndshandläggare konkretiseras, att ansvarsfördelningen blir tydligare och att uppföljning av handlingsplanen skärps, mot bakgrund av reviderad handlingsplan antagen i juni 2019
4. När det gäller övriga medlemsgruppers arbetssituation och arbetsvillkor **yrkar Saco** på att förvaltningen säkerställer en god arbetsmiljö och möjlighet till kompetensutveckling.
5. Angående de generella effektiviseringarna, så **yrkar Saco** på att förvaltningen förtydligar hur dessa fördelas mellan förvaltningens verksamheter, och hur det kommer att påverka våra medlemmar.

## Yrkande inför budget 2020

1. -Att med tydlig politik och tydliga beslut stödja och möjliggöra för medlemmarna att utforma en utvecklande organisation där medlemmarna vill och kan verka tillsammans. En organisation som leder till utveckling av och ökad kvalitet i medlemmarnas kärnuppdrag – omsorg i mötet med barn, unga och gamla i vårt arbete.
2. -Att få reella verktyg för att minska arbetsbelastning och stress. Åtgärder måste vidtas och stödfunktioner behöver komma på plats. Åtgärder ska leda till att alla medlemmarna upplever mindre stress och ohälsa.
3. -Att Kommunals medlemmar ska ha en bra löneutveckling. Det behövs löfte om långsiktig utveckling och nivåer samt förbättrad löneprocess för att behålla och rekrytera. Stockholm måste visa att Kommunals yrkesgrupper är värda att satsa på. För att öka attraktionskraften framför allt inom äldreomsorgen räcker det inte, som Stockholms stad säger, att vilja vara löneledande.
4. -Att, det är viktigt med små barngrupper för att barnen, inte minst de yngsta, ska känna trygghet.
5. -Att med den minskade budget till förskolan som redan är pressad ska de barn med behov av stöd få samma kvalitet i lärandet inom förskolan. I nuläget med de stora barngrupperna är risken att medlemmarna får en ytterligare utökad stress.

”Ett klipp ur stadens VP”:

Det är viktigt att stadens insatser är utformade så att den äldre ges ökad livskvalitet och minskad ensamhet. Det personliga mötet och tiden med de äldre är viktig för en trygg ålderdom. Vi arbetar för att öka personalkontinuiteten och utreda möjligheterna till fler insatser som ges genom förenklad biståndsbedömning, liksom möjligheter till en generösare biståndsbedömning.

6. Att, dessa förut sättningarna ges då för personalen idag upplever en ohälsosam stress.
7. Att, alla scheman riskbedöms och ger utrymme för gångtid mellan varje kund. Det ska inte vara ett tvång för medlemmarna att cykla.

Kommunal ställer sig bakom SACO:s yrkanden nr: 4 och 5.

Kommunal ställer sig bakom Lärarförbundets yrkanden nr: 3, 5, 6 och 7.

Kommunal ställer sig bakom samtliga VISION:s yrkanden.

Läraryrket Stockholm är medvetna om det samhällsekonomiska läget och att vi går in i en lågkonjunktur. Vi är också medvetna om att en budget är kompromisser och prioriteringar. Den historiskt låga schablonhöjning på förskolans, skolans och utbildningens område som föreslås kan inte ses på annat vis än att Stockholms politiska ledning har helt andra planer för skolväsendet än det som den akut behöver.

En budget är den förutsättningsgivare som möjliggör verksamhetsplan, ambitioner och intentioner. Med historiskt låga schablonökningar och generella effektiviseringskrav minskar möjligheterna. Stockholms förskolor, skola och utbildning brottas redan idag med alltför låga schablonökningar och det sedan flera år tillbaka. Förutsättningar att åstadkomma den politiska viljeinriktning som budgetförslaget ger uttryck för har därför försvårats avsevärt och på många områden omöjliggjorts. När vi tar del av Stockholm stads budgetförslag 2020-2022 är det med förvåning. Inte minst utifrån det som sagts under år av opposition och i valrörelsen med löften om ökade resurser till förskola, skola och utbildning, om minskad administration för lärare, minskade barngruppsstorlekar och lärarlönesatsningar. Enligt den politiska ledningen ska Stockholms förskolor och skolor vara de bästa i Sverige. Årets budgetförslag ger definitivt inte förutsättningar för det.

Läraryrket Stockholm talar för drygt 18 000 medlemmar inom den profession som på riktigt kan göra skillnad för barn, elev, samhälle och framtid. Det är grunden för ett Möjligheternas Stockholm och är absolut inget särintresse. Finansborgarrådets förslag till budget 2020-2022 är sämre än 2016 års budget då vi manifesterade utanför Stadshuset mot nedskärningar och effektiviseringar. Den politiska ledningen, som då var en starkt kritisk opposition mot sittande rödgrönrosa majoritet, presenterar nu denna budget. Läraryrket Stockholm är besvikna och bestörta. Att den politiska ledningen skulle prioritera förskola, skola och utbildning så lågt, det väntade vi oss inte. Vi måste starkt opponera oss mot detta.

Professionen har tröttnat. Att uppror bildas och manifesterar vittnar om det. Lärare och skolledare drunknar i arbetsbelastning. Lärartätheten och andelen pedagogiskt utbildade lärare ligger lågt i förhållande till andra kommuner medan sjukskrivningarna ligger högt. Den slimmade pedagogiska organisationen som är ett resultat av detta utgör ett stort hot mot professionen, barnen, eleverna och inte minst det uppdrag som Stockholms skolväsende har. I ett akut läge som detta kan den politiska ledningen inte tro att de resurser som finns idag och de medel som nu tilldelas ska räcka till det som både läroplan, skollag och arbetsmiljölag kräver och för att uppfylla lokala och nationella mål. Det måste finnas en rimlighet mellan krav och resurser.

Sedan 2016 har vi talat om Lokal samling för läraryrket. Vår politik. I Lokal samling för läraryrket är det inte mängden vackra ord som ger resultat. Det som krävs är ett



långsiktigt åtagande och löfte. I ett läge där resurserna minskar borde politiken, oavsett partitillhörighet, tillsammans kraftsamla och enas för det som på riktigt kan göra skillnad för framtiden.

Lokal samling för läraryrket ska leda till ett långsiktigt åtagande och löfte till Stockholms lärare, elever och samhället. Att satsa på lärare och skolledare inom alla skolformer innebär att elevens viktigaste resurs prioriteras, läraren är den enskilt viktigaste faktorn för elevens lärande, likvärdigheten, möjligheten och visionen. Visionen om ett bättre samhälle där alla kan växa och bidra. Det är vår profession som skapar framtiden, framtidens medborgare och framtidens demokratiska samhälle. Inom ramen för Lokal samling för läraryrket behöver beslut och förändring 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 och dess effekter.



Läraryrket i Stockholm har 2404 medlemmar i stadens kommunala förskolor. En profession som stadsdelsnämnderna har arbetsmiljöansvar för. Vi är högst medvetna om att respektive nämnd har att hantera stadens politiska lednings viljeinriktning och dess beslut att ge en historisk låg schablonökning till förskolan på endast 0,9 %. Tyvärr ser vi ingen bättre prioritering av förskolan i Skarpnäcks budget för 2020. Uteblivna satsningar tillåter inte professionen att göra skillnad. Konsekvenserna kommer att bli ödesdigra i det som redan idag är en prövning såsom andelen sjuka lärare, färre som söker anställning i Stockholm och kraftigt försämrade arbetsmiljö. Vi beklagar att även den politiska ledningen i Skarpnäcks stadsdelsförvaltning med detta budgetförslag är beredda att ta risken.

När stadens budget förhandlades i oktober yrkade Läraryrket Stockholm bland annat:

*-att det är hög tid för politiken i nämnden att få till ett blocköverskridande samarbete för ett långsiktigt och hållbart lärarliv inte minst genom de förutsättningar och intentioner som uttrycks i Skolavtal 18. Läraryrket Stockholm anser därför att initiativ till Lokal samling för läraryrket delas och hörsammas av kommunfullmäktige och därigenom berörda nämnder och förvaltningar.*

Detta yrkande besvarades följande:

*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 kunskap 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. Yrkande och förslag hänvisas till respektive nämnd som har att konkretisera arbetet i sina strategier och verksamhetsplaner.*

Därmed vänder vi oss nu till både nämnd och förvaltningen i Skarpnäcks stadsdelsförvaltning eftersom ansvaret hänskjuts till er från staden centralt.

Läraryrket Stockholm yrkar

1.- att initiativ till Lokal samling för läraryrket delas och hörsammas av stadsdelsnämnden och därigenom stadsdelsförvaltningen.

2.-att stadsdelen beskriver hur man ska vara den attraktiva arbetsgivare som lärare och skolledare inom förskolan behöver

Förskolan är en skolform. Staden beskriver tydligt att stadsdelarna ska arbeta för att främja och öka deltagandet av barn i förskolan. Positivt tycker Läraryrket. Men det behöver mötas upp av de resurser som krävs för att kunna leva upp till de krav



8.- att stadsdelen redovisar hur många legitimerade lärare det finns i varje sådan barngrupp

9.-att stadsdelen redovisar effekterna av de åtgärder som gjorts för att skapa goda arbetsvillkor för lärarna i förskolan utifrån intentionerna i Skolavtal 18

10.-att stadsdelen tilldelar de resurser i budget som krävs för att uppvärdera lärares och skolledares löner

Läraryrket Stockholm  
Förskoleteamet  
Genom  
Fredrik Kahn

2019-11-26



## Särskilt uttalande gällande stadsdelens effektiviseringar

*Vi i vision har svårt att se hur en ökad ambition går ihop med minskad budget. Vi anser att effektivisering inte får ske på bekostnad av anställdas arbetsmiljö och ökad arbetsbelastning. Vi vill betona att nämnden är arbetsgivare och därmed har det yttersta arbetsmiljöansvaret.*

## Visions yrkanden Budget 2020 - Skarpnäck

1. Att arbetsgivaren tydligt formulerar en tillgänglighetspolicy där det framgår att stadsdelen skall verka för att anställa personer med funktionsnedsättningar. Samt att arbetsplatserna i möjligaste mån skall anpassas för att möjliggöra anställningsbarheten för personer med funktionsnedsättningar på alla nivåer, inklusive ledningsnivå.
2. Att arbetsgivaren involverar fackliga organisationer i den utredning som skall ske tillsammans med region Stockholm om placering och uppstart av eventuellt nya familjecentraler.
3. Att arbetsgivaren alltid kräver utdrag ur belastningsregister från samtlig personal i stadens verksamheter som riktas till barn och unga. Samt att detta även sker i arbete som utförs av eller i samverkan med civilsamhället och föreningsverksamhet.
4. Att arbetsgivaren presenterar en strategi för hur medarbetarna ska hänga med i ”digitaliseringsutvecklingen”.
5. Att förvaltningen återinför att medarbetarna kan besöka företagshälsovården 1 gång utan att fråga chefen om lov, för att så tidigt som möjligt kunna arbeta mot ohälsa.
6. Att alla chefer skall ha nära och reell tillgång till administrativt stöd, så att chefer får vara chefer och inte administratörer.
7. Att socialsekreterare skall ha tillgång till administrativt stöd så att de får tillräckligt med tid att möta sina klienter.
8. Att chefer skall ha ansvar för max 25 anställda medarbetare
9. Att arbetsgivaren tar fram en objektiv strategi för hur medarbetare skall kunna göra karriär, så att förvaltningen kan behålla bra arbetskraft.
10. Att arbetsgivaren i arbetet med att revidera arbetsbeskrivningar och befattningsbeskrivningar fokuserar på att beskriva uppdraget för befattningen och arbetsuppgifterna och tar bort subjektiva önskemål.

11. Att arbetsgivaren bjuder in fackliga organisationer i arbetsgruppen för digitaliseringsarbetet.
12. Att samtliga chefer med arbetsmiljöansvar har adekvat arbetsmiljöutbildning samt utbildning i arbetsrätt och att fortbildning på området erbjuds regelbundet.
13. Att fackförbunden skall få träffa fler än enbart en slutkandidat vid chefstillsättningar och MBL av chefer. Samt att arbetsgivaren skickar ut samtliga cv för det som har varit aktuella för intervju.
14. Att samtliga medarbetare skall ha en skriftlig individuell kompetensutvecklingsplan som ses över årligen.
15. Att arbetsgivaren tydliggör för hur det fortsatta arbetet med handlingsplanen för socialsekreterare kommer att se ut 2020.
16. Att förvaltningens chefer förstår förtroendemannalagen och involverar fackliga lokala ombud/skyddsombud i alla förändringsprocesser.
17. Att arbetsgivaren tillsammans med facken tar fram en plan för att minska sjukfrånvaron i förvaltningen och öronmärker budget för det arbetet.
18. Att arbetsgivaren deklarerar hur och om projektet STIS skall permanentas efter projekttidens slut.
19. Att arbetsgivaren arbetar partsgemensamt med facken med handlingsplanen för att minimera diskriminering.
20. Att förvaltningen återinför friskvårdstid.
21. Pris och lönekompensation till samtliga verksamheter



## Helen Litzell

---

**Från:** Dick Moren  
**Skickat:** den 5 december 2019 11:36  
**Till:** Helen Litzell; Saime Civas; Gun Thimander; fredrik.kahn@lararforbundetavdelning.se  
**Kopia:** Jan-Eric Johansson; Hanna Jakhammer; Karin Bülow; Karin Aleberg-Lövgren  
**Ämne:** SV: Protokoll VP20 MBL.docx

Hej, justerat av Saco.

Vänligen

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](mailto:dick.moren@stockholm.se)

[www.stockholm.se](http://www.stockholm.se)



**Stockholms  
stad**

---

**Från:** Helen Litzell <[helen.litzell@stockholm.se](mailto:helen.litzell@stockholm.se)>  
**Skickat:** den 5 december 2019 11:10  
**Till:** Dick Moren <[dick.moren@stockholm.se](mailto:dick.moren@stockholm.se)>; Saime Civas <[saime.civas@stockholm.se](mailto:saime.civas@stockholm.se)>; Gun Thimander <[gun.thimander@stockholm.se](mailto:gun.thimander@stockholm.se)>; fredrik.kahn@lararforbundetavdelning.se  
**Kopia:** Jan-Eric Johansson <[jan-eric.johansson@stockholm.se](mailto:jan-eric.johansson@stockholm.se)>; Hanna Jakhammer <[hanna.jakhammer@stockholm.se](mailto:hanna.jakhammer@stockholm.se)>; Karin Bülow <[karin.bulow@stockholm.se](mailto:karin.bulow@stockholm.se)>; Karin Aleberg-Lövgren <[karin.aleberg-lovgren@stockholm.se](mailto:karin.aleberg-lovgren@stockholm.se)>  
**Ämne:** Protokoll VP20 MBL.docx

Hej här kommer protokoll från MBL VP20 för synpunkter och justering.

Tacksam för snabb återkoppling då det ska upp i nämnden

Mvh  
helen



## Helen Litzell

---

**Från:** Fredrik Kahn <fredrik.kahn@lararforbundetavdelning.se>  
**Skickat:** den 5 december 2019 11:36  
**Till:** Helen Litzell  
**Ämne:** Sv: Protokoll VP20 MBL.docx

Hej!

Läraryrket vill få in under svaret på yrkande 6 att: Läraryrket delar inte bilden att riskbedömningar gjorts tidigare.

I övrigt har vi inget att erinra. Med den ändringen gjord, justerar jag protokollet med detta mejl.

Mvh/

Fredrik Kahn  
Läraryrket Stockholm  
Förskoleteamet  
[fredrik.kahn@lararforbundetavdelning.se](mailto:fredrik.kahn@lararforbundetavdelning.se)  
08/50815808  
076-1215808



---

**Från:** Helen Litzell <helen.litzell@stockholm.se>  
**Skickat:** den 5 december 2019 11:09  
**Till:** Dick Moren <dick.moren@stockholm.se>; Saime Civas <saime.civas@stockholm.se>; Gun Thimander <gun.thimander@stockholm.se>; Fredrik Kahn <fredrik.kahn@lararforbundetavdelning.se>  
**Kopia:** Jan-Eric Johansson <jan-eric.johansson@stockholm.se>; Hanna Jakhammer <hanna.jakhammer@stockholm.se>; Karin Bülow <karin.bulow@stockholm.se>; Karin Aleberg-Lövgren <karin.aleberg-lovgren@stockholm.se>  
**Ämne:** Protokoll VP20 MBL.docx

Hej här kommer protokoll från MBL VP20 för synpunkter och justering.

Tacksam för snabb återkoppling då det ska upp i nämnden

Mvh  
helen

## Helen Litzell

---

**Från:** Gun Thimander  
**Skickat:** den 5 december 2019 14:21  
**Till:** Helen Litzell  
**Ämne:** SV: Protokoll VP20 MBL.docx

Kommunal justerar härmed detta protokoll.

*Gun Thimander, förhandlingsansvarig*  
08-508 15 810

**Kommunal.**

---

**Från:** Helen Litzell <helen.litzell@stockholm.se>  
**Skickat:** den 5 december 2019 11:10  
**Till:** Dick Moren <dick.moren@stockholm.se>; Saime Civas <saime.civas@stockholm.se>; Gun Thimander <gun.thimander@stockholm.se>; fredrik.kahn@lararforbundetavdelning.se  
**Kopia:** Jan-Eric Johansson <jan-eric.johansson@stockholm.se>; Hanna Jakhammer <hanna.jakhammer@stockholm.se>; Karin Bülow <karin.bulow@stockholm.se>; Karin Aleberg-Lövgren <karin.aleberg-lovgren@stockholm.se>  
**Ämne:** Protokoll VP20 MBL.docx

Hej här kommer protokoll från MBL VP20 för synpunkter och justering.

Tacksam för snabb återkoppling då det ska upp i nämnden

Mvh  
helen

## Helen Litzell

---

**Från:** Saime Civas  
**Skickat:** den 5 december 2019 12:54  
**Till:** Helen Litzell  
**Ämne:** SV: Protokoll VP20 MBL.docx

Hej!  
Vision godkänner och justerar protokollet.

Med vänliga hälsningar,

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

Farsta-Skarpnäck  
Munkforsplan 33  
123 47 Farsta  
e-post [saime.civas@stockholm.se](mailto:saime.civas@stockholm.se)

---

**Från:** Helen Litzell <[helen.litzell@stockholm.se](mailto:helen.litzell@stockholm.se)>  
**Skickat:** den 5 december 2019 11:10  
**Till:** Dick Moren <[dick.moren@stockholm.se](mailto:dick.moren@stockholm.se)>; Saime Civas <[saime.civas@stockholm.se](mailto:saime.civas@stockholm.se)>; Gun Thimander <[gun.thimander@stockholm.se](mailto:gun.thimander@stockholm.se)>; fredrik.kahn@lararforbundetavdelning.se  
**Kopia:** Jan-Eric Johansson <[jan-eric.johansson@stockholm.se](mailto:jan-eric.johansson@stockholm.se)>; Hanna Jakhammer <[hanna.jakhammer@stockholm.se](mailto:hanna.jakhammer@stockholm.se)>; Karin Bülow <[karin.bulow@stockholm.se](mailto:karin.bulow@stockholm.se)>; Karin Aleberg-Lövgren <[karin.aleberg-lovgren@stockholm.se](mailto:karin.aleberg-lovgren@stockholm.se)>  
**Ämne:** Protokoll VP20 MBL.docx

Hej här kommer protokoll från MBL VP20 för synpunkter och justering.

Tacksam för snabb återkoppling då det ska upp i nämnden

Mvh  
helen