



2023-01-12

Protokoll från MBL § 11 gällande yrkanden från Sveriges Lärare med anledning av VP 2023 och förvaltningens svar

Karin Bülow
Tf stadsdelsdirektör

**Förhandlingen justeras omedelbart i och med att
förhandlingen avslutas.**

Camilla Johansson
Sveriges Lärare

Närvarande:

Förvaltningsledningen:

Karin Bülow

Stadsdelsdirektör

Elisabet Tullgren

Avdelningen HR och kansli

Johanna Hult

Avdelningen Förskola & Fritid

Sekreterare:

Petra Wahlgren

HR konsult

Sveriges Lärare:

Camilla Johansson

MBL § 11 gällande yrkanden från Sveriges Lärare med anledning av VP 2023 och förvaltningens svar

Läraryrket Stockholm (från 1 januari 2023 Sveriges lärare lokalförening Stockholm) talar för en profession som kan göra reell skillnad för barn, elev, samhälle och framtid. I Stockholms stads 13 stadsdelar finns 2200 av våra medlemmar i kommunala förskolor.

Finansborgarrådets förslag till budget är en budget som lyfter fram hur viktigt det är att förskolan får de bästa förutsättningarna vilket vi håller med om, men Läraryrket anser att detta kräver att reella och riktade medel avsätts. De återkommande och generella effektiviseringarna i våra verksamheter är mycket oroande och inte långsiktigt hållbara. Arbetsmiljön för lärare i förskolan måste förbättras och förskolans verksamhet ska vara behovsstyrd, inte resursstyrd. Detta är avgörande för att lärare ska hålla sig friska och för att fler ska vilja bli lärare samt stanna kvar i professionen. Våra medlemmar i förskolan behöver långsiktighet och tydligare investeringar för att ha de bästa förutsättningarna och nå de mål som finansborgarrådets förslag till budget gör anspråk på.

Budgeten innehåller höjda schabloner för förskolan, vilket vi förstår välkomnar, men i praktiken är det ingen satsning – dels på grund av inflationen, dels för att satsningen behöver vara ännu större för att höja lärarlönerna och göra förändringar i strukturen som påverkar vår ansträngda arbetsmiljö. Enligt SKR:s bedömning bör kommunerna öka budgeten med 6% för att täcka löneökningar och inflation. De tillförda resurserna är således inte tillräckliga vilket är oroande.

I Skolavtal 21 finns en rad mål som kräver kraftfulla åtgärder för att skapa en långsiktig och hållbar arbetsmiljö för alla stadens lärare i förskola. Stärkt stöd till barn med särskilda rättigheter, minskade barngrupper, adekvata löner och hållbar kompetensförsörjning måste prioriteras. Likvärdighet i stadens alla förskolor krävs för att säkerställa lärarledd undervisning samt att goda förutsättningar ges för att lärare i förskolan ska kunna utföra sitt kärnuppdrag.

Vi vill också påminna om att i de kommuner där man lyckats bäst har politiker arbetat blocköverskridande och långsiktigt i sina satsningar på förskola – vi har yrkat på detta i flera år genom vår politik *Lokal samlings för läraryrket*. Vi väddar till, och utgår ifrån, att de politiskt ansvariga lyssnar på vad vi i professionen behöver.

**Läraryrket Stockholm/ Sveriges lärare lokalförening
Stockholm yrkar:**

1. att stadsdelen beskriver hur årets schablonökning ska ge likvärdiga och hållbara förutsättningar för lärare i förskolan

Förvaltningen svarar att det framgår av beskrivningarna i verksamhetsplanen under mål 1.2 (sid 16).

2. att reella insatser görs för att minska lärares och skolledares arbetsbelastning och stress

Förvaltningen svarar att det arbetet fortsätter i dialog med förbundet utifrån HÖK-arbetet som fortlöper, samt utifrån uppdraget i budget att arbeta med en handlingsplan för förbättrad arbetssituation för barnskötare och förskollärare, samt uppdraget i budget att se över antal medarbetare per chef och därmed också skolledares förutsättningar.

3. att stadsdelen snarast tar fram en långsiktig och hållbar plan som leder till att lärare i förskolan ges tid till att fokusera på sitt kärnuppdrag

Förvaltningen svarar att det arbetet fortsätter i dialog med förbundet och andra förbund i samverkan, utifrån det vi redan arbetat fram genom uppdraget i HÖK.

4. att stadsdelen säkerställer att resurser och stöd ges till barn med särskilda rättigheter samt redogör för vilka bedömningskriterier som ligger till grund för dessa insatser

Förvaltningen svarar att så sker även för 2023 och att det redogörs på första samverkan för förskola och fritid på det nya året.

5. att stadsdelen redogör för hur finansborgarrådets indikator gällande barngruppsstorlek om 15 barn per grupp räknas och säkerställs

Förvaltningen svarar att förskolan följer stadens instruktioner kring hur indikatorn ska räknas och säkerställs. Mer information och dialog om det kan delges på SVG för förskola och fritid.

6. att stadsdelen redogör för hur finansborgarrådets indikator om förskollärartäthet räknas och uppfylls

Förvaltningen svarar att förskolan följer stadens instruktioner kring hur indikatorn ska räknas och uppfyllas. Mer information och dialog om det kan delges på SVG för förskola och fritid.

7. att alla barngrupper i förskolan ska ledas av minst en förskollärare för att säkerställa lärarledd undervisning i förskolan

Förvaltningen svarar att alla kommunala förskolor i stadsdelen leds av minst en förskollärare.

8. att höga sjukskrivningstal samt avgångsorsaker kartläggs och att resultaten analyseras som en del i arbetet att säkerställa en hållbar arbetsmiljö och en långsiktig kompetensförsörjning

Förvaltningen svarar att avslutssamtal hålls med alla medarbetare som slutar och att samtliga samverkansnivåer följer sjukfrånvarostatistik löpande och analyserar orsaker samt sätter in åtgärder vid behov.

9. att *Lokal samling för läraryrket* delas och hörsammas av stadsdelsnämnden och därigenom stadsdelsförvaltningen.

Förvaltningen svarar att både ledning och nämnd tar del av *Lokal samling för läraryrket*, bland annat genom denna förhandling.

Lokal samling för läraryrket:

En tydlig politik och tydliga beslut av det politiska styret och stadens nämnder och förvaltningar för att lärare ska kunna fokusera på lärande och utveckling av undervisning. De beslut som tas ska leda till en stark lärarprofession med stärkta förutsättningar samt stödja och möjliggöra för skolledare att utforma en utvecklande pedagogisk organisation. En organisation som leder till utveckling av och ökad kvalitet i lärares kärnuppdrag – undervisning och mötet med eleven.

- Att reella insatser görs för att minska lärares och skolledares arbetsbelastning och stress. Åtgärder måste vidtas, stödfunktioner behöver komma på plats för att motverka ohälsa och skapa en hållbar arbetsmiljö. Varje lärare och skolledare måste få rätt förutsättningar för att uppfylla uppdraget utifrån skollag och läroplaner.

- Lärares och skolledares löner och löneutveckling ska motsvara professionens ansvar och yrkets komplexitet. Det behövs löften om långsiktig utveckling och tydliga tidsplaner samt förbättrade löneprocesser för att behålla och rekrytera lärare och skolledare. Stockholms stad måste visa att de är beredda att satsa på lärarprofessionen.

- Beslut på alla nivåer måste baseras på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. För att stärka och utveckla professionen och dess kunskapsbas måste identifiering av utvecklingsbehov och forskning ske ur ett lokalt lärarnära perspektiv för att upplevas som relevant.

- Ökad kvalitet i den verksamhetsförlagda utbildningen och under den obligatoriska introduktionsperioden för nyexaminerade lärare. Handedare och mentorer måste få förutsättningar så att arbetet håller en hög kvalitet.

- Professionens kompetensutveckling måste prioriteras och möjlighet att gå behörighetsgivande och kompletterande utbildningar måste stärkas. Att få möjlighet att växa inom ramen för sin profession är en självklarhet och måste stärkas.

- Att beslut tas som gör att nyanlända elevers och nyanlända lärares integrering i skolan sker med hög kvalitet.
- Karriärtjänster måste bli verklighet i alla skolformer och fokus måste i högre utsträckning finnas på hur dessa ska bidra till skolutveckling. Organisationen måste gå från fokus på drift till fokus på utveckling.
- Utveckla program som gör att Stockholm stads lärare och skolledare uppfattar att det satsas på dem och ser Stockholm stad som en självklar och attraktiv arbetsgivare, oavsett skolform. Personalpolitiska program som ökar attraktionskraften bör utvecklas.
- Beslut som underlättar och främjar rörlighet inom Stockholms 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.

Förhandlingen justeras omedelbart i och med att förhandlingen avslutas.

Vid protokollet
Petra Wahlgren
HR Konsult