

Protokoll FVG Förskoleförvaltningen 260914

Närvarande:

Henrik Rydell, Vision
Farah Waly, Sveriges Lärare
Maria Hagman, Kommunal
Kajsa Malmström Eriksson, Kommunal
Jeanette Andersson, Sveriges Skolledare
Birgitta Naess, Akademikerförbundet SSR
Marielouise Strömqvist, Skyddsombud

Frånvarande:

Karin Wrannvik, Ledarna
Anna Yttergård SACO

För arbetsgivaren:

Gunilla Davidsson
Åsa Rönndahl
Katarina Odén Ryhede
Åsa Strand
Anna Moore
Mats Larsson

Tidpunkt:

2026-09-14, kl: 13.00-15:00

Plats:

Förskoleförvaltningen, Kaplansbacken 10, Villa Villekulla

Förtydligande om dagordningen för samverkan

Mötet inleds med arbetsmiljöfrågor och närvarande lokalt skyddsombud. I anslutning till ärenden anges beslut eller information. Beslut avser samverkan som motsvarar MBL § 11. Information avser samverkan som motsvarar MBL § 19.

- 1. Mötet öppnas**
- 2. Val av justerare och datum för justering av protokoll**
En representant från respektive facklig organisation utses till justerare. Protokollet skickas onsdagen den 16 september med justering senast fredagen den 18 september via e-post. Nästa ordinarie möte den 5 oktober.

3. Skyddskommitté/arbetsmiljökommitté:**Arbetsmiljö och hälsa – exempelvis övergripande
tillbud/IA, information från skyddsombud**

- Arbetsgivaren informerar om sjukfrånvarostatistik. Långtidssjukfrånvaron ligger på 4,2 %.
- Lönekritierier, löneprocessen och medarbetarsamtal kommer att lyftas på kommande APT enligt årshjulet.
- Ärende 9, tertialrapport 2 är inte helt klar och har inte gått med i kallelsen till dagens möte. Vi kommer överens om att boka in en extra samverkan den 21/9 kl.13.00 för samverkan av ärendet.
- Arbetsgivaren kommer fortsättningsvis att förtydliga vilka informationspunkter som avser APT-information för kännedom i FVG-dagordningen, enligt önskemål från de fackliga organisationerna.
- Punkt 11 behandlas under skyddskommittén eftersom ärendet omfattar frågor som rör arbetsmiljön.

4. Föregående protokoll

- Inga punkter fanns att notera.

5. Upphandling

- Arbetsgivaren informerar om att vi önskar att delta i en upphandling inom ledningsgruppsutveckling samt team- och grupputveckling enligt bifogat underlag i kallelsen.

6. Balanslista

- Inget för dagen

7. Kvarvarande frågor från föregående möte

- Fråga om VP-process från Sveriges Skolledare.
- Arbetsgivaren återkommer vid FVG i oktober.
- Kommunal: Cesam har inkommit med två olika spår och det är dem vi ska följa. Vi önskar ta del av en tidplan så snart som möjligt då oktober är lite sent.
- Arbetsgivaren: Vi återkommer med tidplan.

8. Övergripande information från arbetsgivare

Information om pågående rekryteringar
Avdelningen för ekonomi och styrning har inga pågående rekryteringar.
Avdelningen för stadsövergripande utveckling befinner sig i slutfasen av rekryteringen av en jurist som även kommer att vara en resurs för övriga avdelningar.
Intervjuer pågår i rekryteringen av strateg.
Myndighetsavdelningen har pågående rekrytering av en ekonom och två jurister och planerar för rekrytering av en avdelningsjurist.

Ledningsstöd och IT har en pågående rekrytering av strateg inom digitalisering och informationssäkerhet, som delvis är en ersättningsrekrytering, samt befinner sig i uppstartsskedet av rekryteringen av en kommunikatör.

Förvaltningschefen informerar om att ett omtag kommer att göras i rekryteringen av verksamhetscontroller.

- Information om kampanj förskola
Arbetsgivaren informerar om kampanj förskola enligt bifogad presentation i kallelsen.
- Arbetsgivaren informerar om budgetuppdrag
köhandläggning enligt bifogad presentation i kallelsen.
Vi har en dialog om uppdraget i mötet.

9. Övergripande information från de fackliga organisationerna

- SSR: fråga om kollektivavtal om arbetstidens förläggning.
Arbetsgivaren: jobbar på det och återkommer med en tidplan för samverkan.
- Sveriges Skolledare informerar om att de kommer att genomföra en undersökning för uppföljning av den nya chefsstrukturen i staden.

10. Ärenden till nämnden

Informationsärenden

6. Månadsrapport juli 2026.

Beslutsärenden

7. Remiss Förutsättningar för en likvärdig och språkutvecklande förskola

8. Delegationsordning för förskolenämnden

9. Tertialrapport 2 2026

10. Stadsövergripande vägledningar till riktlinje om barnsäkerhet i Stockholm stads förskolor

Ärende 6 Månadsrapport juli 2026

Arbetsgivaren: Den ekonomiska utvecklingen går i linje med föregående månaders rapporteringar. Nämnden redovisar ett överskott som främst avser tilläggsbelopp för extraordinära stödåtgärder till enskilt drivna verksamheter för barn med omfattande behov av särskilt stöd.

Beloppsnivåerna har justerats upp till 2026 men ansökningarna har minskat vilket bland annat kan förklaras av minskat barnantal. Visar även ett överskott inom ramen för vikariersättning. Det är en kompetensutvecklingsinsats som funnits flertalet år och behovet bedöms ha minskat vilket innebär färre ansökningar. Nämnden prognostiserar budget i balans vad gäller OB-omsorg och arbetsskor. Dessa poster är i dagsläget dock svårprognostiserade och kommer löpande följas upp.

Sveriges Lärare: Finns det en skillnad på användningen av vikarieersättning mellan kommunala och fristående förskolor?

Arbetsgivaren: Det bedöms ha minskat för båda. Vi kan se över närmare och ta fram underlag för det.

Sveriges Skolledare: Ser att det eventuellt kan bero på oklarheter i vad man kan ansöka om.

Arbetsgivaren: Har vi erbjudande behöver vi tänka enligt likvärdighetsprincipen samt att det behöver vara beslutat.

Ärende 7 Remiss Förutsättningar för en likvärdig och språkutvecklande förskola

Arbetsgivaren: Samtliga stadsdelsförvaltningar samt stadsledningskontoret och förskoleförvaltningen har varit remissinstanser. Förskoleförvaltningen har delat sitt underlag till savar både till stadsdelsförvaltningarna samt till stadsledningskontoret.

Kommunal: Uttrycker en oro för att språkbedömning återigen kommer att belasta förskolorna. Upplever att det inte blev rätt analys på grund av tid och resursbrist när det genomfördes tidigare.

Arbetsgivaren: För Stockholm omfattar en sådan språkkartläggning ca 11 000 barn i dagsläget vilket kräver en hel organisation för det arbetet.

Kommunal: Vill också lyfta att vi ser positivt på utredningens svar om att det rent juridiskt kan bli svårt att införa obligatoriska förskolor för de barn som behöver extra stöd i språket.

Under kapitel 1.1.3

Så står det om språknivåer för personalen, där man ska ta fram föreskrifter kring detta.

Kommunal ser detta som otroligt bekymmersamt och är fundersam på hur dessa nivåer skulle se ut. Hur ställer sig förskoleförvaltningen i denna fråga?

Arbetsgivaren: Förskoleförvaltningen tillstyrker förslaget och välkomnar att utredningen belyser risken för diskriminering. Förvaltningen menar att språkkravet inte bör sättas till en nivå som riskerar leda till exkludering eller diskriminering vid rekrytering. Utifrån detta menar förvaltningen att sådana föreskrifter bör utgå från GERS-skalan¹. Vidare menar förvaltningen att kraven på förskollärares kunskaper i svenska bör ligga i linje med lärare i andra skolformer (sid 10 i tjänsteutlåtandet).

Kommunal: Under kapitel 1.1.4

Så står det om stöttning av sitt egna modersmål i förskolan, och här föreslår ju vi att man faktiskt här gör en kartläggning över vilka resurser vi har inom förskolan då det enligt forskning visar att är barnet starkt i sitt modersmål så har den lättare att lära sig andra språk. Och för att få ett framsteg i barnens språkutveckling så tror jag att detta är en av kvalitetsfaktorerna och använda den kompetens vi har.

Under kapitel 1.2.4 Så står det om att förskolan har skyldighet att stärka barnet i språkstödande undervisning, och som sagt, här är ju resursfördelningen under all kritik. Där man i samband med denna utredning då måste även kolla på finansieringen till förskolan.

Lagförslagsändringen som skrivs om på sidan 44 där man då ska i utbildningen urskilja barn som ska gå i en särskild språkförskola är under all kritik. Detta är BVC:s uppdrag och kommer behöva så förbli. Vi har samarbete med vårdnadshavarna där vi lyfter oro som vi kan ha för barnets språkliga kunskaper och sen är det BVC som hjälper dem vidare till andra distanser, detta ska inte läggas på förskolan. De ska sen de i sin expertis göra en bedömning kring barnets utveckling, inte förskolan.

Under kapitel 2.3.1

Så står det om att personalens kunskaper är en kvalitetsfaktor, men likväl som mer tid mer varje enskilt barn är det också. Som jag vet att det även står i utredningen så går ju detta hand i hand med varandra. Har vi kompetensen med inte tid eller resurserna för att utföra dem så kan jag sitta med hur mycket kunskap som helst.

Sveriges Lärare: Stora förskolor kräver en tydlig organisation. En viktig aspekt är skillnaden mellan kommunala och privata förskolor, där de privata förskolorna ofta är mindre. Detta är relevant att beakta när man diskuterar vart barnen tar vägen och varför vårdnadshavare väljer privata förskolor.

Likvärdighet handlar om att möta de behov som finns och skapa rätt förutsättningar.

När det gäller barngruppsstorlek i förhållande till Skolverkets riktmärken ser vi tydligt att de kommunala förskolorna har större barngrupper än de privata förskolorna. En annan utmaning är att förskolan i dag drivs av huvudmän med olika organisationsformer och ekonomiska förutsättningar. Detta kan påverka verksamhetens förutsättningar och bidra till att situationen ser olika ut på olika förskolor.

Ärende 8 Delegationsordning för förskolenämnden

SSR: Delen om avstängning i delegationsordningen borde kompletteras med att arbetsgivaren ska kalla till överläggning innan beslut om avstängning. Bra om det förtydligas samt att det inte är en disciplinär åtgärd.

Sveriges Lärare: Ställer sig bakom detta.

Arbetsgivaren: Vi följer Allmänna bestämmelser och föreslår att vi kan förtydliga i delegationsordningen med Mom. 7 som reglerar överläggningsskyldigheten. Vi ser dock inget behov av att förtydliga att avstängning inte är en disciplinär åtgärd i själva delegationsordningen då det är något som meddelas vid delgivning av beslut om avstängning.

Ärende 9 Tertialrapport 2 2026

Samverkas vid extra samverkansmöte den 21/9 kl.13.00.

Genomgång av T2

SSR: Sid 4 och 28. Hur kommer det sig att ni inte kan erbjuda en plats för Stockholmsjobb?

Arbetsgivaren: Vi har inte haft möjlighet att organisera ett ändamålsenligt mottagande under 2026, men planerar att se över frågan inför nästa år.

Kommunal: Sid 6. Fråga om omsorg på obekvämt arbetstid. Ser ni någon förändring i ansökningar i och med flytten?

Arbetsgivaren: Det är för tidigt att se några stora variationer. Vi ser över och följer upp siffrorna löpande.

Hur har ni arbetat med förlängda öppettider i förskolan?

Arbetsgivaren: Det är ett uppdrag som finns i budgeten för 2026 och ärendet behandlas i nämnden i oktober.

Kommunal: Sid 11. Fråga om finansieringsmodell och om den kommer att gå upp i nämnd?

Arbetsgivaren: Det är kommunstyrelsen som har uppdraget och för dialog med politiken. Vi har varit medpart.

Sveriges Skolledare: Sid 10. Nationella kvalitetsdialoger.

Återkopplingen beskriver inte närmare vilka slutsatser som har dragits, mer än att frågan är komplex.

Har ni något att tillägga?

Arbetsgivaren: Det var en samstämmig dialog. Det finns en efterfrågan på samsyn kring kvalitetsbegreppet, vilka underlag som används och hur kvalitet bedöms.

Vi kommer att ha fortsatt dialog med skolcheferna.

Kommunal: Sid 13. Fråga om stadsgemensamma styrdokument. Har ni gjort någon uppföljning?

Arbetsgivaren: När vi tar fram ett styrdokument eller en riktlinje planerar vi för uppföljning och fastställer en uppföljningsfrekvens. Många av våra program är nya.

Kommunal: Ser att det finns en förhoppning i stadsdelarna om ökad tydlighet i och med att förskoleförvaltningen startades.

Arbetsgivaren: Vi har inget uppdrag att följa upp hur organisationsförändringen har fallit ut.

Sveriges Skolledare: Sid 15. Fråga om rektorsdagen. Vad avser detta? Har det varit en dag för rektorerna i den kommunala förskolan?

Arbetsgivaren: Skrivningen är ett förväntat resultat som skrivs på årsbasis. Under hösten inleds en seminarierie med rektorer som målgrupp.

Sveriges Skolledare: Sid 15. Angående den årliga samverkansdagen mellan förskola och socialtjänst.

Har förskolorna på stadsdelarna varit involverade i planeringen? Vi upplever att förskolorna i stadsdelarna inte har deltagit i planeringen.

Arbetsgivaren: Det är förskoleförvaltningen och

socialförvaltningen som planerar dagen. Samtliga stadsdelar har tilldelats tio platser vardera fördelat på fem platser vardera till förskola respektive socialtjänst. Det är upp till varje stadsdel att säkerställa deltagande. Vi har uppmuntrat stadsdelarna att delta.

Kommunal: Sid 16. Är bedömningsmallen enbart för fristående förskolor?

Arbetsgivaren: Förfarandet finns även i kommunal regi, men ansökningsprocessen skiljer sig åt.

Kommunal: Sid 18. Fråga om kulturutbud.

Är det ni som sprider informationen om utbudet?

Arbetsgivaren: Vi deltar i beredningar och i styrgrupper och bidrar på så sätt. Vi följer upp nyttjandet av Kulanpremien i VP och får statistik från kulturförvaltningen men kan inte identifiera antalet unika barn i statistiken. Det finns ett utvecklingsarbete att genomföra när det gäller uppföljningen av nyttjandegraden.

Kommunal: Är uppföljning av nyttjandegraden borttaget i stadsdelarnas verksamhetsplan?

Arbetsgivaren: Nej.

Vision: Ställer sig frågande till hur målet kan bedömas som uppnått när AMI uppgår till 75 och årsmålet är 82. Vision anser att indikatorn på sidan 32 bör rödmarkeras. Eftersom den till stor del avser medarbetarnas arbetsmiljö bör den väga tungt i den samlade bedömningen av måluppfyllelsen. SSR: Instämmer.

Arbetsgivaren: Vi når i huvudsak våra årsmål och har gjort bedömningen utifrån ett helhetsperspektiv och förvaltningens förväntade resultat och mål av en förbättring av AMI.

SSR: Ser inte hur målet kan bedömas som grönmarkerat.

Arbetsgivaren: Det är utifrån en sammanvägd bedömning av helheten och de arbetsmiljöaktiviteter som genomförs.

SSR: Vi är inte eniga i den bedömningen.

SSR: Sid 31. Saknar skrivning om lokalfrågan och övergången från fasta arbetsplatser till flex.

Arbetsgivaren: Vi tar med oss det och utvecklar den delen i verksamhetsberättelsen (VB).

Kommunal: Sid 34. Fråga om handlingsplanen för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare. Finns den kvar?

Arbetsgivaren: Den finns kvar i sin helhet och arbetet med den pågår fortsatt i stadsdelarna. Vi har i uppdrag att ta fram en stadsövergripande uppföljning vilket är en utmaning eftersom genomförandet av insatser ska anpassas utifrån lokal kontext per förskola. Sedan handlingsplanen togs fram har flera reformer genomförts vilket innebär att vi idag har andra verktyg att arbeta med. Vi ser en stor utmaning i att använda handlingsplanen som uppföljningsverktyg då det numera finns andra verktyg för detta.

Sveriges Skolledare: Ett medskick angående

implementeringen av ramverket för pedagogisk utvecklingstid. Efter att ha deltagit i stadsdelarnas samverkan ser vi att de lokala riktlinjerna inte blir likvärdiga mellan stadsdelarna. Hur kan man göra det annorlunda för mer likvärdighet?

Arbetsgivaren: Vi tar med oss det och kommer sannolikt att följa upp utfallet av ramverket.

SSR: Sid 35. Önskar mer information om aktiviteten; ”Genomföra utbildning i hbtqi”.

Arbetsgivaren: Utbildningen kommer att genomföras under hösten och det finns en plan för året och kommande år att genomföra stadens diplomutbildningar inom hbtqi, mot rasism och mänskliga rättigheter.

Kommunal: Sid 40. Har ni någon statistik om välfärdsbrott?

Arbetsgivaren: Vi har inte följt upp detta på det sättet och har därför ingen statistik som specifikt rör välfärdsbrott.

Kommunal: Sid 41. Fråga om externa gäster vid utställningen.

Arbetsgivaren: Det var en intern utställning på förvaltningen som en kunskapshöjande åtgärd i vårt interna arbete.

Sveriges Skolledare: Ett tillägg utifrån dialogen om vikarieersättning från föregående möte. Informationen på intranätet kan vara svårt att hitta, vilket kan påverka antalet ansökningar.

Ärende 10 Stadsövergripande vägledningar till riktlinje om barnsäkerhet i Stockholm stads förskolor

Sveriges Lärare: Ser en eventuell risk med ensamarbete i förskolan vilket kan vara bra att se över i underlagen.

Arbetsgivaren: Vi tar med oss det. Detta är bara en av fyra vägledningar för likvärdighet i förskolan.

SSR: Påtalar vikten av sekretesskydd för barn.

Arbetsgivaren: Ja vi behöver vara extra tydliga i det och tar med oss det.

Kommunal: Finns utbildning i orosanmälan?

Arbetsgivaren: Vi har en utbildning i svåra samtal med vårdnadshavare som är i samarbete med Bris där orosanmälan är en del i utbildningen.

Kommunal: Kommer den att spridas mer i staden?

Arbetsgivaren: Vi har just avslutat piloten med ett positivt resultat. Förskoleförvaltningen för diskussioner med skolcheferna om fortsatt arbete.

Kommunal: Upplever att det har tagits emot bra och att det är ett bra stöd för medarbetare.

Arbetsgivaren: Informerar om att vi nu arbetar med att ta fram motsvarande utbildning för svåra samtal med barn.

Nämndärendena förklarades samverkade utom ärende 9, som behandlas vid extra samverkan den 21/9.

- Arbetsgivaren: Informerar om förslag till förändring inom enheten för kansli och registratur samt kommunikation enligt presenterat och bifogat underlag i kallelsen.

Skyddsombud: Ser ni någon risk med att färre arbetsuppgifter kan innebära en överkapacitet i bemanningen?

Arbetsgivaren: Nej, vi ser ingen risk i det.

SSR: Kommer en riskbedömning att genomföras?

Arbetsgivaren: Ja, den genomförs på onsdag.

Kommunal: Kan det innebära en högre arbetsbelastning under året?

Arbetsgivaren: Vi kommer att ta det i beaktande i riskbedömningen. Enhetschef kommer även att hålla funktionsmöten med berörda medarbetare för en löpande dialog om arbetsbelastning och stöd samt, vid behov, prioritering av arbetsuppgifter.

Vision: Innebär det att ni går ifrån arbetssättet att en medarbetare är kopplad mot en viss avdelning?

Arbetsgivaren: Ja, vi kommer på sikt att frångå det arbetssättet och vara ett stöd för alla och bredda erbjudandet i och med kompetensöverföring och att fler kan mer.

SSR: Viktigt att följa upp arbetsmiljön löpande eftersom ni är i förändring samt att beakta vilket behov av kompetensutveckling som kan behövas.

Arbetsgivaren: Ja och vi ser att vi behöver stärka upp arbetet kring barn- och elevregistret.

Kommunal: Önskar ta del av underlag från dialogerna med medarbetarna samt riskbedömningen inför samverkan den 5/10.

Skyddsombud: Påminner om att dela information tidigt för dialog inför förändringar.

12. Kompetensförsörjning, kompetensutveckling

- Arbetsgivaren: Informerar om beredskapsveckan. Vi har en del aktiviteter på förvaltningen samt information på kommande APT.

13. Ekonomi/ budget

Se ärende 6.

14. Riktlinjer och rutiner

- Inget för dagen.

15. Föranmälda frågor

- Inget för dagen.

16. Övriga frågor

- Inget för dagen.

17. Mötet avslutades

För arbetsgivaren

Gunilla Davidsson

För de fackliga organisationerna

Maria Hagman, Kommunal

Farah Waly, Sveriges Lärare

Jeanette Andersson, Sveriges Skolledare

Henrik Rydell, Vision

Birgitta Naess, Akademikerförbundet SSR