

2021-11-26/12-01

Protokoll från förvaltningsgruppens extra sammanträde 2021-11-26 och 2021-12-01

Maria Mathiasson Laxvik
Stadsdelsdirektör

Justeras via mail

Gun Thimander
Kommunal

Dick Morén
SACO

Camilla Johansson
Lärarförbundet

Marcus Antonsson
Vision

Martin Junker
Vårdförbundet

Anna Winblad
SSR

Närvarande:

Förvaltningsledningen:

Maria Mathiasson Laxvik
Stadsdelsdirektör

Jonas Ransmyr
Ekonomiavdelningen

Lisa Tullgren
Avdelningen HR och kansli

Karin Bülow (2021-12-01)
Avdelningen för äldreomsorg

Johanna Hult (2021-12-01)
Avdelningen Förskola & Fritid

Hanna Jakhammer (2021-12-01)
Avdelningen Individ och Familj

Sekreterare:

Petra Wahlgren
HR-konsult

Kommunal:	Ingela Ulvedal
	Gun Thimander
SACO:	Dick Moren
Vision:	Marcus Antonsson
Läraryrket:	Camilla Johansson (2021-11-26)
SSR:	Anna Winblad (2021-11-26)
Vårdförbundet:	Martin Junker (2021-11-26)

Ej närvarande:	Saime Civas
	Vision
	Karin Wrannvik
	Ledarna
	Camilla Johansson (2021-12-01)
	Läraryrket
	Anna Winblad (2021-12-01)
	SSR
	Martin Junker (2021-12-01)
	Vårdförbundet
	Karin Bülow (2021-11-26)
	Avdelningen för äldreomsorg
	Johanna Hult (2021-11-26)
	Avdelningen Förskola & Fritid
	Hanna Jakhammer (2021-11-26)
	Avdelningen Individ och Familj

1. Sammanträdet öppnades

2. Information om VP 2022, 26 november

Budget för 2022 presenterades av Jonas Ransmyr.

Satsningar inom avdelningarna Äldreomsorg och Förskola och fritid gick igenom av Elisabet Tullgren.

Maria Laxvik presenterade satsningar inom Individ och Familj, Trygghet samt Park och Miljö.

Kommunal frågar efter information om förskole enheternas resultatfonder. Jonas Ransmyr svarar att den informationen finns

tillgänglig i månadsrapporten. Frågar även efter övriga personalsatsningar och Elisabet Tullgren svarar att utöver satsningar på kompetensutveckling så fortsätter arbetet med det aktiva medarbetarskapet samt arbetet med handlingsplaner för Förskola och Socialtjänst och förstärkt introduktion. På APT kommer arbetet med diskussioner kring samverkan och lika rättigheter och möjligheter fortsätta. Sänkt sjukfrånvaro är också ett prioriterat område för nästa år.

SACO lyfter att frågan om att skadlig personalomsättning är ett prioriterat område att bevaka, är dock inte aktuellt inom Skarpnäcks stadsdelsförvaltning. Elisabet Tullgren svarar att förvaltningens personalomsättning kommer att redovisas i VB21 och att VP22 visar på förstärkningar på stabsfunktioner. Mer information kommer i VB, där detta förtydligas. SACO tar även upp handlingsplaner för t ex socialsekreterare och Elisabet svarar att dessa kan diskuteras i samverkan inom respektive avdelning. Även SSR tar upp frågan och vikten av att detta samverkas, framåt.

Kommunal tar upp vikten av att fortsätta arbetet med ledarskapet och att uppmärksamma medarbetarnas goda insatser för att behålla arbetsglädjen. Elisabet svarar att det är viktigt med uppmuntrande ledarskap och att det syns att det är ett viktigt arbete, både i kommunfullmäktiges budget och i nämndens VP.

SSR tar upp vikten av att fortsätta uppföljningen av hur arbetet med aktivt medarbetarskap går, då det har kommit olika långt inom olika enheter. Elisabet svarar att pandemin har påverkat arbetet och att det är viktigt att uppföljning sker.

3. Genomgång av VP 2022, 1 december

Kommunal kommenterar det positiva i att barnskötare och kökspersonal lyfts fram i VP 2022.

4. Val av justerare

Justering sker digitalt. I mailet ska det tydligt stå om det finns synpunkter eller ej samt tydligt att det justeras. Protokollet skickas ut efter mötet den 1 december, 2021. Synpunkter och justering ska ske senast torsdagen den 2 december klockan 10.00.

5. Nästa sammanträde

Nästa sammanträde är den 9 december, kl. 13.15

Inbjudan via Skype kommer även fortsättningsvis.

Vid protokollet
Petra Wahlgren
HR-konsult



Svar på synpunkter från förbunden på VP 2022

Akademikerförbundet SSRs synpunkter:

Förslag:

- Att samtliga personaltoaletter tillhandahåller mensskydd så att Skarpnäcks stadsdelsförvaltning blir en menstryggad arbetsplats.

Tre fjärdedelar av Stockholm stads medarbetare är kvinnor. SSR ser det som en självklarhet att kvinnor ska behandlas jämställt på arbetsplatsen avseende hälsa. Samma förutsättningar för en god hälsa hos könen är ett av målen i staden program för ett jämställt Stockholm 2018-2022. För att främja en god hälsa bör anställdas behov av mensskydd vid oförutsedd händelse av menstruation tillgodoses. SSR ser detta som ett sätt att förbättra arbetsmiljön för stadens kvinnliga medarbetare.

Förvaltningen svarar att den frågan inte är föremål för behandling i samband med budgetförslaget.

Funderingar:

- S. 29, indikatorn ”*Andel barn och ungdomar anmälda för brott som tillsammans med föräldrar eller vårdnadshavare kallats till samtal med socialtjänsten inom 48 timmar*” – Hur ges socialsekreterare förutsättningar att genomföra de så kallade 48 timmars samtalen?

Förvaltningen svarar att frågan kan tas upp i kommande SVG för individ- och familjestöd.

- S. 32, ”*Utredningar inom socialtjänsten genomförs på kortare tid*” – Vilka utredningar menas? Här menar vi att det är av vikt att beakta våra medlemmars arbetsbelastning.

Förvaltningen svarar att frågan kan diskuteras i kommande SVG för individ- och familjestöd.

- S.33, aktiviteten ”... *utökad inriktning på SIP...*” – Här vill SSR uppmärksamma risken att en ökad inriktning på SIP-möten kan innebära en styrning som innebär en ökad förväntan på att fler SIP-möten ska hållas. Vi ser det som en risk eftersom det är mycket tidskrävande för bland annat socialsekreterare och biståndshandläggare att administrera. Vi menar att det här åter igen är av vikt att beakta våra medlemmars arbetsbelastning och till

exempel väga upp risken med ett ökat administrativt stöd. SSR ser gärna att SIP-samordnare anställs inom avdelningen IoF.

Förvaltningen svarar att arbetet med SIP är ett etablerat arbetssätt inom handläggnings-processerna. Den här skrivningen avser samverkan med regionen vid utskrivning från slutenvården.

SACOs synpunkter:

I anslutning till förvaltningens kompetensförsörjningsplan så delar Saco förvaltningens syn på att man aktivt bör arbeta för att behålla och attrahera medarbetare, i den ordningen. Nya anställningar är kostsamma om man räknar med rekrytering-, introduktions- och inskolningskostnader så ur ett ekonomiskt perspektiv är det en bra att behålla medarbetare istället för att behöva göra ständiga nyrekryteringar. Forskning visar gång på gång att arbetsmiljö, veckoarbetstid, utvecklingsmöjligheter, karriärvägar och lön är avgörande faktorer för att behålla den kompetens organisationen behöver. Med en vikande/dålig löneutveckling för våra medlemmar kommer på sikt göra det svårare att behålla akademiker med rätt kompetens i staden. Det måste finnas ett samband mellan den löpande lönebildningsprocessen och en tidplan kopplat till budgetarbetet. Parterna ska innan budget fastställs försöka uppnå en samsyn kring förändringar på kort och lång sikt för att nå ändamålsenlig lönespridning som är gynnsamma för stadens mål och resultat. Vidare ska parterna försöka uppnå en samsyn av löneökningsbehov och önskvärda lönerelationer mellan yrkesgrupper och verksamheter för att motverka osakliga löneskillnader inom akademikergruppen. De generella effektiviseringar som läggs på nämnderna och avsaknad av kompensation för pris- och löneutveckling gör att verksamheterna måste krympa i förhållande till året innan. De extra medel som tillförs är alltid förbundna med nya uppdrag eller utökning av befintliga uppdrag. I praktiken innebär det att förvaltningar ska göra mycket mer med lite mer pengar. Detta leder till att löneutvecklingen blir låg.

För att vara en attraktiv arbetsgivare och för att behålla kompetens **föreslår** Saco att förvaltningen inför möjlighet till pensionsväxling för sina medarbetare, samt att införa 80-90-100-modellen vilken innebär att tillsvidareanställda kan minska arbetstiden till 80 procent med 90 procent av lönen och oförändrad avsättning till tjänstepension. Med arbetsvillkor anpassade till behoven ges äldre medarbetare möjligheter att

stanna kvar längre i anställningen. Ett införande av modellen kan ge vinster för både medarbetare, förvaltningen och för staden i stort.

Förvaltningen svarar att förslaget inte har samband med budgetförslaget. Förvaltningen ser frågan som en intressefråga som förbundet kan väcka i en eventuell intresseförhandling i staden.

Saco föreslår att det avsätts resurser för att bättre kartlägga jämlikhetsfrågor utifrån de sju diskrimineringsgrunderna i anslutning till rekryteringar till förvaltningens befattningar, samt även till att undersöka förekomst av exkluderande/diskriminerande strukturer i förvaltningen.

Förvaltningen svarar att stadens kompetensbaserade rekryteringsprocess används vid rekrytering och syftar till att minska risken för diskriminering. Dessutom pågår ett aktivt arbete med lika rättigheter och möjligheter i förvaltningen. Förvaltningen föreslår att arbetet med lika rättigheter och möjligheter blir ett tema på kommande förvaltningssamverkansgrupp för fortsatt dialog.

Saco föreslår att förvaltningen tillskjuter medel för att parera stress och hög arbetsbelastning med förstärkt grundbemanning inom hela förvaltningens myndighetssektor.

Förvaltningen svarar att i verksamhetsplanen för 2022 lyfts flera insatser för att förbättra arbetssituation och arbetsbelastning för nämnda yrkesgrupper. Arbetet med handlingsplan för socialsekreterare och biståndsbedömare fortsätter och arbetet sker också i samverkan med förbunden. Förstärkningar av antalet handläggare och chefer inom beställaren äldre lyfts också i verksamhetsplanen. Fortsatt dialog om arbetssituation för olika yrkesgrupper kommer att ske i samverkan under kommande år.

Saco föreslår att det inom ramen för förvaltningens kompetensförsörjningsplan avsätts resurser för kompetensutveckling inom bl.a. digitalisering för anställda i förvaltningen, vilket inte minst pandemin med hemarbete visat behov av. Vilket även aktualiseras av ramverket för fortsatt möjlighet till hemarbete efter pandemin.

Förvaltningen svarar att pandemin har påskyndat arbetet med att utveckla digitala arbetssätt och förbättrat kunskaperna i digitala arbetssätt hos medarbetare och chefer i verksamheterna.

Förvaltningens kompetensförsörjningsplan lyfter fram de olika kompetensutvecklingsinsatser som är planerade. Förvaltningen kommer att arbeta i enlighet med stadens ramverk utifrån de förutsättningar som pandemin och eventuella restriktioner ger.

Saco föreslår att man inom ramen för förvaltningens kompetensförsörjningsplan prioriterar stöd till chefer i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Förvaltningen svarar att chefer i förvaltningen har möjlighet till flera utbildningar i arbetsmiljöarbete varje år, samt att stödmaterial som underlättar systematiken finns. Cheferna får också stöd från HR i arbetet.

Saco föreslår på att man inom ramen för förvaltningens kompetensförsörjningsplan prioriterar stöd till verksamheter med hög sjukfrånvaro och/eller hög personalrörlighet.

Förvaltningen svarar att stöd planeras till verksamheter med hög sjukfrånvaro och hög personalrörlighet. Stort fokus kommer läggas på ett förebyggande och främjande arbete. Företagshälsovården finns också som stöd i arbetet. Vision står bakom denna synpunkt.

Saco föreslår att hantering/utredning av ansökningar om sjuklönekostnader, ärenden och ansökningar för personlig assistans enligt 9:2 § LSS centraliseras till grupp av erfarna biståndshandläggare på förvaltningen för säkerställande av rättssäker handläggning samt att inga felaktiga utbetalningar görs till oseriösa utförare av personlig assistans/assistansersättning.

Förvaltningen svarar att dessa ärenden redan är koncentrerade till en mindre grupp handläggare inom Vuxenenheten som har stöd i arbetet av rutiner och chefer.

Läraryrskommitténs synpunkter

Läraryrskommittén Stockholm har cirka 15 000 medlemmar och talar för en profession som kan göra reell skillnad för barn, elev, samhälle och framtid. I Stockholms stads 13 stadsdelar finns 2 200 av de medlemmarna i kommunala förskolor. Förskolor som enligt den politiska majoriteten ska bli de bästa i Sverige. Det är en hög ambition som enligt Läraryrskommittén Stockholm kräver en rad åtgärder. Några av de viktigaste är att möjliggöra för en likvärdig utbildning för alla barn samt en hållbar arbetssituation för samtliga förskollärare. Detta kräver i sin tur att varje barn får det stöd de behöver och har rätt till samt att förutsättningarna för en god arbetsmiljö där kvalitet, undervisning och utveckling står i fokus för vår medlemsgrupp blir realitet. Stärkt stöd till barn med särskilda rättigheter, minskade barngrupper, adekvata löner och

stärkta karriärvägar för lärarna i förskolan är några exempel för att nå dit. Medel krävs för att klara av detta utmanande läge och för att få ökad måluppfyllelse, en god arbetsmiljö och ett läraryrke som attraherar skickliga och behöriga lärare, i enlighet med Skolavtal 21. De återkommande och generella effektiviseringarna i våra verksamheter är mycket oroande och inte långsiktigt rimliga.

Många skrivningar i Stockholms stads budget är i positiv riktning och omfattar områden som Lärarförbundet Stockholm under lång tid lyft som ytterst angelägna för ett hållbart yrkesliv. Några exempel är den politiska majoritetens viljeriktning att stärka förskolans kvalitet, förbättra förskolläraernas arbetssituation samt att alla barn med särskilda rättigheter får de insatser som de behöver så snabbt som möjligt. Stockholms stad ska vara en attraktiv arbetsgivare genom satsningar på attraktiva anställningsvillkor, på kollegialt lärande, på en bättre arbetsmiljö och på starkare möjligheter till individuell kompetensutveckling samt att stärka karriärvägar inom förskolan. Vi kan dock inte se att finansborgarrådets förslag till budget 2022–2024 i medel bringar lösningar på de utmaningar som förskolan i Stockholm har. För att med avtryck ta det betydelsefulla steget framåt behöver schabloner och anslag öka.

I Lärarförbundets rankning av Bästa skolkommun ligger Stockholm på plats 75 av 290 (2021). Även om Stockholm klättrat en bit i rankningen finns fortsatt flera delar i undersökningen som ligger långt ifrån den politiska ambitionen om att ha de bästa förskolorna i landet, till exempel andelen utbildade lärare, lärartäthet, förutsättningar för uppdraget och friska lärare. Vi vill påminna om att i de kommuner där man lyckats bäst har politiker arbetat långsiktigt, partiöverskridande och satsat på förskolan vilket vi i våra synpunkter pekat på i flera år genom vår politik "Lokal samling för läraryrket".

Pandemin har blottat sårbarheten i en redan underfinansierad verksamhet där arbetsmiljön kraftigt har försämrats och covid-19 kommer med stor sannolikhet fortsätta att påverka Stockholms förskolor under kommande budgetår. Samtidigt är generella och återkommande effektiviseringar för verksamheten i Stockholms förskolor inte rimliga och ohållbara i längden.

När Lärarförbundet Stockholm i oktober lämnade yrkanden till finansborgarrådets budget hänsköts dessa till varje nämnd att arbeta vidare med. Av den anledningen föreslår nu Lärarförbundet med denna text till Skarpnäcks verksamhetsplan och budget. Lärarförbundet Stockholm är medvetna om de

samhällsekonomiska förutsättningarna och politikernas uppgift att göra prioriteringar men att spara på förskola och skola är att prioritera fel för framtiden. Respektive nämnd har nu att hantera den politiska ledningens viljeinriktning.

Synpunkter från Lärarförbundet Stockholm

1. att stadsdelen säkerställer och beskriver hur intentionerna i Skolavtal 21 ger varje enskild förskollärare förutsättningar till en god arbetsmiljö och ett hållbart yrkesliv.

Arbetsgivaren är skyldig att ta fram en plan med förbättringsinsatser gällande arbetstid, arbetsmiljö, arbetsorganisation och lönebildning, baserat på de olika skolformernas uppdrag. Förvaltningen genomför en kartläggning av nuläge och önskat läge som sammanställs till en förvaltningslokal analys. Syftet med kartläggningen är att identifiera behov av stadsgemensamma insatser, respektive förvaltnings lokala aktiviteter. En stadsgemensam handlingsplan upprättas av samordningsgruppen (PAS) senast mars 2022 och kommer att gälla under resten av avtalsperioden. Under avtalsperioden kommer en stadsgemensam årlig uppföljning/avstämning utifrån handlingsplanen att genomföras. Frågan kommer att tas upp i kommande SVG för förskola och fritid.

2. att stadsdelen redogör för hur arbetet med att implementera handlingsplanen för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare fortgår.

Förvaltningen svarar att frågan kan tas upp i kommande SVG för förskola och fritid.

3. att stadsdelen tillsammans med Lärarförbundet Stockholm, inom ramen för samverkan, specificerar vilka arbetsuppgifter som ej tillhör läraruppdraget och som snarast kan lyftas bort.

Förvaltningen svarar att frågan kan tas upp i SVG för förskola och fritid.

4. att stadsdelen tar fram gemensamma riktlinjer för planeringstid så att förskollärare får rätt förutsättningar till att fokusera på sitt uppdrag och bedriva undervisning.

Förvaltningen svarar att det finns riktlinjer för planeringstid inom förvaltningen och att dessa kommer att utvärderas under 2022.

5. att stadsdelen säkerställer att resurser och stöd ges till barn med särskilda rättigheter och att alla barn får en likvärdig utbildning.

Förvaltningen svarar att arbetet sker inom ramen för enheten för barn, kultur och fritid.

6. att stadsdelen redogör för hur de ska uppfylla Skolverkets riktmärken avseende barngruppsstorlekar (som är 12 yngre barn och 15 äldre barn per grupp).

Skolverkets rekommendationer är ett riktmärke. Gruppstorlek relaterar till flera samverkande faktorer. Bland annat resurstilldelning, medarbetarnas utbildning och kompetens, personaltäthet, barnens ålder, gruppens sammansättning, arbetssätt, förskolans lokaler inne och ute. Förskolan förhåller sig till den indikator som kommunfullmäktige beslutat som är 16 barn per avdelning.

Skarpnäcks kommunala förskolor har ett arbetssätt där barnen under delar av dagen delas in i mindre grupper. Det innebär att barnen leker eller har andra aktiviteter med ett lägre antal barn i syfte att säkerställa den pedagogiska kvalitén. Arbetssättet fokuserar på personaltäthet och är ett sätt att i praktiken uppnå Skolverkets rekommendationer.

7. att stadsdelen tar ett beslut om att karriärtjänster införs i förskolan, inklusive en tidplan, och att medel för detta avsätts.

Förvaltningen svarar att det inte finns något uppdrag om karriärtjänster för förskolan i stadens budget.

8. att stadsdelen tar fram och implementerar en plan för ett förebyggande arbete kring hot och våld.

Förvaltningen svarar att förvaltningen har en plan för hot och våld som verksamheten arbetar efter och tar stöd av.

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

Förvaltningen svarar att det krävs många olika insatser för att stärka förskollärayrkets attraktionskraft. Det handlar om utvecklingsarbete avseende undervisningen, förbättrad arbetsmiljö, minskad administration, att samarbeten med lärosäten utvecklas, samt att det finns möjligheter till god löneutveckling som speglar goda prestationer.

Dessa frågor kan diskuteras vidare på kommande SVG för förskola och fritid. Kommunal: vi har exempel på barnskötare

som har vidareutbildat sig till förskollärare och som inte kommer att erbjudas tjänst på nuvarande arbetsplats. Arbetsgivaren svarar vanligt ansökningsförfarande gäller vid lediga tjänster, det sker ingen förändring av tjänst vid utbildning.

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.

Visions synpunkter

- Evidens. Hur lever ni upp till målet med att insatserna ska präglas av evidens (sid 26)? Finns det en anledning att evidens inte berörs i planen annat än i mål från KF?

Förvaltningen menar att arbetet utgår från evidens eller beprövad erfarenhet t ex genom att socialstyrelsens nationella riktlinjer och stadens riktlinjer följs.

- Handlingsplan för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare. Hur kommer det sig att denna inte överhuvudtaget nämns i förvaltningens VP? Då denna är av stor vikt för det fortsatta arbetsmiljöarbetet i förvaltningen anser Vision att förvaltningen bör belysa den i VP samt beskriva hur man planerar att arbeta utifrån den.

Insatser i enlighet med handlingsplanen pågår löpande och finns med i verksamhetsplanen i en aktivitet på sid 55.

- Hur ska Skarpnäcks medarbetare ges möjlighet att utöva ett aktivt medarbetarskap? På vilket sätt stärks möjligheterna till detta?

Förvaltningen tar stöd av personalpolicyn där förväntningar och möjligheter för medarbetare beskrivs. Alla verksamheter arbetar med en särskild metodik för aktivt medarbetarskap som ger stöd i de diskussioner och den utveckling som arbetsgrupperna driver. Arbetet fortsätter under 2022.

- Hur har årsmålet på 71% kommit fram på indikatorn ”Medarbetarna har en bra arbetssituation” (sid 55)? Hur ska siffran tolkas?

Målvärdet är satt utifrån en ökad ambition för kommande år och bygger på en fråga i den årliga medarbetarenkäten. Värdet höjdes under 2021 och förvaltningen fortsätter verka för att värdet ska öka ytterligare.

Kommunals synpunkter

Kommunal lyfter målen kring förskolan, antal barn per anställd (pedagog) samt barngruppernas storlek. På våren kan det vara 16-21 barn på flertalet avdelningar men man utökar inte

bemanningen med hänvisning till indikatorn 16 barn/barngrupp och 4.9 barn per pedagog vilket gör att det blir en väldigt pressad arbetsmiljö. Delvis också för att det är en del "normal" frånvaro i form av vab och sjukdom.

Förvaltningen svarar att Skolverkets rekommendationer är ett riktmärke. Gruppstorlek relaterar till flera samverkande faktorer. Bland annat resurstilldelning, medarbetarnas utbildning och kompetens, personaltäthet, barnens ålder, gruppens sammansättning, arbetssätt, förskolans lokaler inne och ute. Förskolan förhåller sig till den indikator som kommunfullmäktige beslutat som är 16 barn per avdelning.

Skarpnäcks kommunala förskolor har ett arbetssätt där barnen under delar av dagen delas in i mindre grupper. Det innebär att barnen leker eller har andra aktiviteter med ett lägre antal barn i syfte att säkerställa den pedagogiska kvalitén. Arbetssättet fokuserar på personaltäthet och är ett sätt att i praktiken uppnå Skolverkets rekommendationer.

Det nämns mycket om kompetenshöjande åtgärder i de olika verksamheterna, vilka medel avsätts till det, förutom utbildning till barnskötare resp förskollärare där staden tillskjuter medel för vikariatutbildning?

Förvaltningen svarar att en hel del av den kompetensutveckling som planeras hanteras genom internutbildning inom förvaltningen eller genom satsningar i staden. Förvaltningen lyfter också att det finns kompetensutvecklingsmedel i staden att söka i tertiäl 1 under 2022.

Kompetensutvecklingen ska samverkas ute på enheterna och en kartläggning behöver göras om behovet.

Förvaltningen svarar att kompetensutvecklingsinsatser sker både utifrån enskilda medarbetares behov. Det görs i den individuella kompetensutvecklingsplan för året som tas fram i samband med medarbetarsamtalet. Det kan också finnas behov av utvecklingsinsatser och kompetenshöjande insatser för arbetsgrupper eller hela enheten beroende på behov och verksamhetsutveckling. Kompetensförsörjningsplanen för hela förvaltningen finns med som bilaga till verksamhetsplanen och varje avdelning har också upprättat en kompetensförsörjningsplan där kompetensutvecklingsinsatser tas upp.

Elisabet Tullgren

Från: Petra Wahlgren
Skickat: den 2 december 2021 10:00
Till: Elisabet Tullgren
Ämne: VB: Protokoll för justering - omgående

Från: Camilla Johansson <camilla.johansson@lararforbundetavdelning.se>
Skickat: den 2 december 2021 07:36
Till: Petra Wahlgren <petra.wahlgren@stockholm.se>
Ämne: Sv: Protokoll för justering - omgående

Läraryrket justerat

Vänligen

Camilla Johansson
Läraryrket Stockholm
Förskoleteamet
HSO Skarpnäck
camilla.johansson@lararforbundetavdelning.se
08-508 158 11
Facklig tid: Tis em, ons-tors

Från: Petra Wahlgren <petra.wahlgren@stockholm.se>
Skickat: den 1 december 2021 17:26
Till: Dick Moren <dick.moren@stockholm.se>; Gun Thimander <gun.thimander@stockholm.se>; Ingela Ulvedal <ingela.ulvedal@stockholm.se>; Marcus Antonsson <marcus.antonsson@stockholm.se>; Anna Winblad <anna.winblad@stockholm.se>; Martin Junker <martin.junker@stockholm.se>; Camilla Johansson <camilla.johansson@lararforbundetavdelning.se>
Kopia: Saime Civas <saime.civas@stockholm.se>; Karin Wrannvik <karin.wrannvik@edu.stockholm.se>; Elisabet Tullgren <elisabet.tullgren@stockholm.se>
Ämne: SV: Protokoll för justering - omgående

Hej Dick,

Det står i kommentarerna, som följer protokollet.

Mvh

Petra

Från: Dick Moren <dick.moren@stockholm.se>
Skickat: den 1 december 2021 17:24
Till: Petra Wahlgren <petra.wahlgren@stockholm.se>; Gun Thimander <gun.thimander@stockholm.se>; Ingela Ulvedal <ingela.ulvedal@stockholm.se>; Marcus Antonsson <marcus.antonsson@stockholm.se>; Anna Winblad <anna.winblad@stockholm.se>; Martin Junker <martin.junker@stockholm.se>;

camilla.johansson@lararforbundetavdelning.se

Kopia: Saime Civas <saime.civas@stockholm.se>; Karin Wrannvik <karin.wrannvik@edu.stockholm.se>; Elisabet Tullgren <elisabet.tullgren@stockholm.se>

Ämne: SV: Protokoll för justering - omgående

Hej allesammans, justerat av Saco, men Vision anslöt till ett av Sacos förslag vilket inte framgår av protokollet.

Vänligen

Dick Morén
Ordförande Sacorådet/Akaviaföreningen i Stockholms stad



Telefon: 08-508 40 622

E-post: dick.moren@stockholm.se

www.stockholm.se



**Stockholms
stad**

Från: Petra Wahlgren <petra.wahlgren@stockholm.se>

Skickat: den 1 december 2021 17:02

Till: Dick Moren <dick.moren@stockholm.se>; Gun Thimander <gun.thimander@stockholm.se>; Ingela Ulvedal <ingela.ulvedal@stockholm.se>; Marcus Antonsson <marcus.antonsson@stockholm.se>; Anna Winblad <anna.winblad@stockholm.se>; Martin Junker <martin.junker@stockholm.se>; camilla.johansson@lararforbundetavdelning.se

Kopia: Saime Civas <saime.civas@stockholm.se>; Karin Wrannvik <karin.wrannvik@edu.stockholm.se>; Elisabet Tullgren <elisabet.tullgren@stockholm.se>

Ämne: Protokoll för justering - omgående

Prioritet: Hög

Hej,

Här kommer protokoll för de extra FVG möten som vi haft för att samverka VP22.

Det är en extra utmanande tidsram för justering denna gång, justeringarna måste vara inne till kl. 10.00 den 2 december!

Tack!

Med vänliga hälsningar

Petra Wahlgren, HR-konsult

Skarpnäcks stadsdelsförvaltning
Avdelningen HR och kansli
Björkhagsplan 6, 121 17 Johanneshov
Telefon: 08-508 150 34
E-post: petra.wahlgren@stockholm.se
<https://start.stockholm/>

Elisabet Tullgren

Från: Petra Wahlgren
Skickat: den 2 december 2021 10:01
Till: Elisabet Tullgren
Ämne: VB: Protokoll för justering - omgående

Från: Martin Junker <martin.junker@stockholm.se>
Skickat: den 1 december 2021 17:33
Till: Petra Wahlgren <petra.wahlgren@stockholm.se>
Ämne: SV: Protokoll för justering - omgående

Ok från vårdförbundet

Från: Petra Wahlgren <petra.wahlgren@stockholm.se>
Skickat: den 1 december 2021 17:02
Till: Dick Moren <dick.moren@stockholm.se>; Gun Thimander <gun.thimander@stockholm.se>; Ingela Ulvedal <ingela.ulvedal@stockholm.se>; Marcus Antonsson <marcus.antonsson@stockholm.se>; Anna Winblad <anna.winblad@stockholm.se>; Martin Junker <martin.junker@stockholm.se>; camilla.johansson@lararforbundetavdelning.se
Kopia: Saime Civas <saime.civas@stockholm.se>; Karin Wrannvik <karin.wrannvik@edu.stockholm.se>; Elisabet Tullgren <elisabet.tullgren@stockholm.se>
Ämne: Protokoll för justering - omgående
Prioritet: Hög

Hej,

Här kommer protokoll för de extra FVG möten som vi haft för att samverka VP22.

Det är en extra utmanande tidsram för justering denna gång, justeringarna måste vara inne till kl. 10.00 den 2 december!

Tack!

Med vänliga hälsningar

Petra Wahlgren, HR-konsult

Skarpnäcks stadsdelsförvaltning
Avdelningen HR och kansli
Björkhagsplan 6, 121 17 Johanneshov
Telefon: 08-508 150 34
E-post: petra.wahlgren@stockholm.se
<https://start.stockholm/>

Information om behandling av personuppgifter

Inom Stockholms stad är det respektive nämnd eller styrelsen i det bolag som hanterar personuppgifterna, som är personuppgiftsansvarig. På stockholm.se/dataskydd hittar du information om stadens behandling av personuppgifter.



Elisabet Tullgren

Från: Petra Wahlgren
Skickat: den 2 december 2021 10:01
Till: Elisabet Tullgren
Ämne: VB: Protokoll för justering - omgående

Från: Dick Moren <dick.moren@stockholm.se>
Skickat: den 1 december 2021 17:29
Till: Petra Wahlgren <petra.wahlgren@stockholm.se>
Ämne: SV: Protokoll för justering - omgående

Sorry, miss av mig, ha en trevlig kväll.

Vänligen

Dick Morén
Ordförande Sacorådet/Akaviaföreningen i Stockholms stad



AKAVIA

Telefon: 08-508 40 622
E-post: dick.moren@stockholm.se
www.stockholm.se



**Stockholms
stad**

Från: Petra Wahlgren <petra.wahlgren@stockholm.se>
Skickat: den 1 december 2021 17:26
Till: Dick Moren <dick.moren@stockholm.se>; Gun Thimander <gun.thimander@stockholm.se>; Ingela Ulvedal <ingela.ulvedal@stockholm.se>; Marcus Antonsson <marcus.antonsson@stockholm.se>; Anna Winblad <anna.winblad@stockholm.se>; Martin Junker <martin.junker@stockholm.se>; camilla.johansson@lararforbundetavdelning.se
Kopia: Saime Civas <saime.civas@stockholm.se>; Karin Wrannvik <karin.wrannvik@edu.stockholm.se>; Elisabet Tullgren <elisabet.tullgren@stockholm.se>
Ämne: SV: Protokoll för justering - omgående

Hej Dick,

Det står i kommentarerna, som följer protokollet.

Mvh

Petra

Från: Dick Moren <dick.moren@stockholm.se>

Skickat: den 1 december 2021 17:24

Till: Petra Wahlgren <petra.wahlgren@stockholm.se>; Gun Thimander <gun.thimander@stockholm.se>; Ingela Ulvedal <ingela.ulvedal@stockholm.se>; Marcus Antonsson <marcus.antonsson@stockholm.se>; Anna Winblad <anna.winblad@stockholm.se>; Martin Junker <martin.junker@stockholm.se>;
camilla.johansson@lararforbundetavdelning.se

Kopia: Saime Civas <saime.civas@stockholm.se>; Karin Wrannvik <karin.wrannvik@edu.stockholm.se>; Elisabet Tullgren <elisabet.tullgren@stockholm.se>

Ämne: SV: Protokoll för justering - omgående

Hej allesammans, justerat av Saco, men Vision anslöt till ett av Sacos förslag vilket inte framgår av protokollet.

Vänligen

Dick Morén
Ordförande Sacorådet/Akaviaföreningen i Stockholms stad



AKAVIA

Telefon: 08-508 40 622

E-post: dick.moren@stockholm.se

www.stockholm.se



**Stockholms
stad**

Från: Petra Wahlgren <petra.wahlgren@stockholm.se>

Skickat: den 1 december 2021 17:02

Till: Dick Moren <dick.moren@stockholm.se>; Gun Thimander <gun.thimander@stockholm.se>; Ingela Ulvedal <ingela.ulvedal@stockholm.se>; Marcus Antonsson <marcus.antonsson@stockholm.se>; Anna Winblad <anna.winblad@stockholm.se>; Martin Junker <martin.junker@stockholm.se>;
camilla.johansson@lararforbundetavdelning.se

Kopia: Saime Civas <saime.civas@stockholm.se>; Karin Wrannvik <karin.wrannvik@edu.stockholm.se>; Elisabet Tullgren <elisabet.tullgren@stockholm.se>

Ämne: Protokoll för justering - omgående

Prioritet: Hög

Hej,

Här kommer protokoll för de extra FVG möten som vi haft för att samverka VP22.

Det är en extra utmanande tidsram för justering denna gång, justeringarna måste vara inne till kl. 10.00 den 2 december!

Tack!

Med vänliga hälsningar

Petra Wahlgren, HR-konsult