



Förvaltningsövergripande samverkan

Protokoll

Sammanträdesdatum	Måndagen den 12 september 2022
Plats	C9-1A, Rönnen
Klockan	13.00 – 15.30
För arbetsgivaren	Annika Andersson, HR-chef Peter Lindberg, grundskoledirektör Josefin Israelsson, HR-konsult Emma Linnér, HR-konsult Nedim Buric, tf. ekonomichef Johanna Callegari, utvecklingsamordnare Åsa Annerdal, enhetschef Frida Johansson, HR-konsult Martina Soomro, utvecklingssekreterare Mikael Andersson, enhetschef Daniel Pamp, utredningssekreterare
För fackliga organisationer	Andreas Lindahl, SACO/LR Lina Dorotea Svärd, SACO/SSR Helena Quarfood, Lärarförbundet Thomas Magnusson, Lärarförbundet Agnes Meiczingerné, Lärarförbundet Åsa Petersson, Kommunal Selman Yalcin, Vision Johan Pålsson, SACO/Skolledarförbundet
Ej närvarande	Johan Åström, SACO/LR Dennis Persson, Kommunal Jacqueline Mkada, Vårdförbundet

Dagordning

Information/dialog

1. *Aktuell information från grundskoledirektören*

Ukraina - 120 ukrainska elever har anmält sig via Skolstart Malmö och fått en grundskoleplats i Malmö. 87 av dessa är på plats. Grundskoledirektören föreslår att avstämningar med facken ställs in tillsvidare och återupptas vid behov.

Valet – Grundskoledirektören ger en kort sammanfattning. Vi inväntar resultatet för Malmö.

SACO/LR lyfter att vi alla behöver hjälpas åt att hålla tider inom mötet och dess sluttid för att hinna med punkter på dagordningen.

- Ärenden till grundskolenämnden

Grundskoledirektören frågar representanterna i Förvaltningsrådet om de har några frågor inom nästa nämndssammanträde.

SACO/SSR lyfter att det inte kommit in underlag till alla ärenden och grundskoledirektören svarar att de publiceras inom kort.

2. Verksamhet och organisation

- Grundskolenämndens delårsrapport 2022, Johanna Callegari och Åsa Annerdal

Se underlag till protokoll.

SACO/SSR frågar om de statliga medlen är engångssummor eller mer långsiktiga och om det samverkats hur medlen ska fördelas, eftersom så bör ha skett. Grundskoledirektören förklarar att det är tillfälliga medel och att det inte samverkats hur medlen ska användas.

SACO/SSR vill vara tydliga med att det är långsiktiga medel för goda arbetsvillkor ooch en god arbetsmiljö istället för kortsiktiga engångssummor som är önskvärda. Övriga representanter instämmer.

SACO/LR frågar vad i presentationen som avses med vakanta tjänster och då svarar arbetsgivaren tex mobila team i SU-grupperna och en del svårrekryterade tjänster inom staberna.

SACO/Skolledarförbundet undrar hur förvaltningsledningen resonerat angående Möllevångsskolan då bidrags år 3 utgår och bör utgöra en större ekonomisk skillnad för den skolan. Arbetsgivaren förklarar att de aktuella skolorna utses av staten. Grundskoledirektören beskriver också att det finns viss möjlighet att minska den drastiska effekten för Möllevångsskolan och att dessa åtgärder har vidtagits.

SACO/LR frågar om avvikelser och huruvida de lyfts upp i delårsrapporten eller ej. Arbetsgivaren svarar att det finns avvikelser där förbättringar krävs på olika nivåer men i detta fallet är perspektivet ”hela staden”. Ett exempel på avvikelse som tidigare lyfts fram i delårsrapporter har varit distansundervisning under pandemin, där effekter kan ha funnits utanför grunduppdraget. Någon jämförbar avvikelse finns inte detta delår.

- Justeringar i riktlinjerna för Infomentor med anledning av de nya kursplanerna, Martina Soomro, Mikael Andersson och Daniel Pamp

Se underlag i protokollet.

Läraryrket och SACO/LR är starkt kritiska till systemleverantören Infomentor och till systemet Infomentor då det inte stödjer verksamheten och lärarna i deras uppdrag och särskilt avseende

bedömningar. Samt att systemet inte speglar verkligheten. Problembilden har beskrivits av lärarförbunden tidigare men har blivit ännu tydligare i och med LGR22.

Lärförbundet efterfrågar en tydlighet från skolhuvudmannen kring vad lärarna ska göra under tiden, tills Infomentor är anpassat efter LGR22, och menar att det inte ska vara upp till varje lärare att frånga beslutet om Infomentor ska användas eller ej, eller att hitta alternativa lösningar, tills en bättre lösning är på plats.

Lärförbundet är också tydliga med att fackliga representanter borde involverats i arbetet med anpassningarna till LGR22 i Infomentor.

Lärförbundet får medhåll från SACO/LR.

Grundskoledirektören beskriver att Infomentor inte heller levt upp till skolhuvudmannens förväntningar och att Utvecklingsavdelningens avdelningschef Maria Stelling Erblad har planerat in ett möte med Infomentor till slutet av september.

Grundskoledirektören svarar att en en refensgrupp med fackliga representanter omgående behöver startas upp och ger det uppdraget till Digitaliseringsenheten. Grundskoledirektören kommer också att prata ytterligare med Maria Stelling Erblad, inför mötet med Infomentor, för att delge fackens bild.

Grundskoledirektören påminner också om att det pågår ett annat arbete kopplat till Modern systemmiljö, vilket inte löser problemet i nuläget men som på sikt innebär ett annat helhetstänk kring systemstöd för lärarna.

3. Personal

- Kränkande särbehandlings- och arbetsmiljöutredningar, SACO/SSR

SACO/SSR har lyft frågan då man ser att området hanteras olika och med varierande kvalité inom staden och att Saco vill skaffa sig en bild av vem som gör utredningarna, hur oberoende möjliggörs samt hur kompetens inom området säkerställs hos HR och chefer. Saco önskar därav en beskrivning från grundskoleförvaltningen, och avser härefter att återkomma i frågan.

Arbetsgivaren beskriver att grundskoleförvaltningen följer Malmö stads riktlinjer och rutiner och att utgångspunkten därför är att chef genomför utredningen själv, genom att utredande samtal. Om chef är utpekad lyfts utredningen en nivå i linjeorganisationen. Bedömning från HR-avdelningen är att utredarkompetensen bland cheferna generellt är hög.

Chefer får stöd av verksamhetsnära HR-konsulter som vid behov tar stöd av Josefn Israelsson som utbildats i sk Faktaundersökning, steg 1 av 2.

HR utbildades på området i samband med att de nya riktlinjerna och rutinerna implementerades. Dialog och gemensamt lärande sker löpande. Ingen utbildningsinsats är i nuläget planerad för chefer eller HR.

Om ett ärende är av sådan allvarlighetsgrad att en fördjupad utredning behövs är HR alltid involverad. Olika möjligheter finns för att lösa att utredaren är opartisk, internt eller externt. Externa utredare är dock ovanligt i förvaltningen.

Arbetsmiljöutredningar kan genomföras genom en undersökning av chef/HR (beroende på svårighetsgrad, stort spann) men ibland behöver tex Feelgood eller Utvecklingsavdelningens psykologer involveras/anlitas. Feelgood anlitas i liten utsträckning. HR avdelningens bedömning är att det finns utvecklingspotential för samarbetet inom förvaltningen, mellan HR och Utvecklingsavdelningen.

Årets medarbetarenkät kommer innehålla en fråga om utsatthet för kränkningar/trakasserier de senaste 12 månaderna. Den frågan har aldrig ställts innan. Beroende på resultatet kan det finnas ett utvecklingsområde - för att förebygga och eventuellt även utreda.

- Dialog maxgräns antal elever per kurator/skolpsykolog, SACO/SSR

Saco har önskat dialog i Förvaltningsrådet och SSR har särskilt önskat ett separat möte för dialog och har nyligen fått en inbjudan från arbetsgivaren, där ärendet kommer diskuteras. SACO/SSR har fått ett efterfrågat underlag från HR avseende antalet elever per kurator, men saknar i det underlaget elev per kurator respektive skolpsykolog, per skolenhet och efterfrågar det med. Saco anser att det kan vara nödvändigt med ett kvantitativa mått för att säkerställa en bra grundnivå på alla skolor. Man anser dock att det är viktigt att även se till det kvalitativa aspekterna såsom hur ser det faktiska uppdraget ut för kuratorn/skolpsykologen och hur ser elevunderlaget ut och utifrån detta är det möjligt med den bemaning som finns arbeta hälsofrämjande och förebyggande i enlighet med skollagen. Saco framför att Saco önskar se att arbetsgivaren tar upp även dessa aspekter i ärendet. I vissa fall utförs de uppdrag som åligger kuratorn av andra professioner med annan kompetens vilket även det bör tas hänsyn till när man utreder frågan anser Saco.

SACO/SSR hänvisar till en enkätundersökning bland kurators medlemmar där det går att se ett samband mellan kvantitet (antal elever) och kvalitet i form av möjligheten att kunna arbeta i enlighet med vad som framgår i skollagen, där de som har upp till 300 elever per kurator i betydligt större utsträckning uppger att de kan arbeta hälsofrämjande och förebyggande än de som har fler elever.

SACO/LR instämmer och tycker att det är relevant fråga.

Grundskoledirektören beskriver att ärendet kommer upp i nämnden under hösten och menar att det finns risk att ärendet blir mer kvantitativt än att också beskriva det kvalitativa, samt att en siffra kan stämma i någons uppdrag men skilja avsevärt i andras. Det är därför svårt att sätta en kvantitativ gräns.

SACO/Skolledarförbundet lyfter att det är svårt att gå på ett visst antal elever eftersom olika kompetenser går in i varandra på olika sätt, på olika skolor, och att kvantitativa mått av det här sättet (även om det inte är syftet från början) kan bli "lag".

Grundskoledirektören återkopplar från sina skolbesök den senaste tiden att rollerna är tydliga och att de kompletterande kompetenserna tillför verksamheten värde.

- Individuellt schema för elevassistenter, Kommunal

Kommunal lyfter att majoriteten av alla elevassistenter i förvaltningen saknar individuella scheman så som beslutades i elevassistentprojektet för några år sedan och Kommunal tolkar det som en form av negativ särbehandling. Kommunal beskriver att elevassistenterna istället följer elevernas scheman. Kommunal kräver att det går ut en information till rektorerna om att de ska använda den beslutade checklisten och Kommunal önskar ett datum då informationen ska vara kommunicerad.

Kommunal lyfter också att de kompetensutvecklande insatser som beslutades i projektet har strandat och vill se ett tydligt omtag.

HR-chefen tar med sig Kommunals krav tillbaka till förvaltningsledningen och återkopplar på nästa möte. Den senaste påminnelser om att tillämpa ckecklistan gick ut i Chefsnytt vecka 9. *Se även nedan ärende.*

- HÖK-gruppens arbete checklista inför schemaläggning, SACO/LR

SACO/LR beskriver att den checklista inför schemaläggning som implementerades i samband med HÖK18 används i för liten utsträckning, i alla fall syns det inte i lärarens schema i samma omfattning som SACO/LR förväntat sig och anser vara rimligt. SACO/LR framför att det går för trögt i HÖK-gruppen. Lärarförbundet instämmer i att checlistan inte används tillräckligt.

SACO/Skolledarförbundet menar att de flesta skolor nog försöka tillämpa checklisten men ibland finns inte förutsättningar att lyckas uppfylla den i alla delar och för alla lärare. Saco framför att det är viktigt att undersöka vad det är som gör att checklisten inte efterlevs, är det att det checklisten i sig eller är det förutsättningarna som saknas så som komptens kring schemaläggning eller resurs i forma av personal och tid så rätt åtgärder vidtas.

Arbetsgivaren menar att implementeringen av checklisten är klar och att påminnelser om att tillämpa den gick ut i Chefsnytt senast vecka 9. Checklisten ingår inte längre i HÖK21-arbetsgruppens uppdrag. Frågan om vad som gör att vissa skolor lyckas och andra inte riktas istället till HR-avdelningen och HR-chefen återkommer i ärendet.

Då både elevassistenters och lärares checklistor diskuterats under dagens möte tar HR-avdelningen också med sig möjligheten att se över och slå samman checklistorna till en gemensam och mer allmängiltig för förvaltningens alla medarbetare. HR-chefen återkommer.

4. Ekonomi

5. Arbetsmiljö och hälsa

- Värme/ventilation på skolenheterna, rutiner varma dagar, SACO/LR

SACO/LR vill lyfta att många medlemmar hört av sig i samband med sommaren och framför att det är varmt i lokalerna, men att de inte vet hur varmt det är då termometrar saknas. SACO/LR menar att detta är ett återkommande problem och sannolikt inte ett avtagande problem varpå det vore intressant att ha en förvaltningsövergripande dialog om vilka åtgärder som skulle kunna göras, samt att man lokalt involverar sina skyddsombud i dialogen.

Ekonomichefen beskriver att åtgärder är genomförda på många ställen men det säkert återstår några. Ekonomichefen menar också att aktuella skolor, som ett första steg behöver identifiera vilka ytor som

är mest utsatta. Detta tar huvudskyddsombudet med sig som tips till skyddsombud på aktuella skolor. Ekonomichefen tar med sig ärendet ur ett lokalperspektiv och återkommer.

Grundskoledirektören bekräftar också att arbetsgivaren tar med sig möjligheten att inför sommaren kommunicera tips och/ellert rutiner till skolorna för hur man bäst hanterar värmen, vädring och ventilation, nyttjande av lokaler över dagen (var är det varmast/svalast när), utevistelse osv.

- Årlig uppföljning av samverkan i förvaltningsrådet, Emma Linnér

Emma Linnér berättar att länken till samverkansuppföljningen nu är publicerad i Årshjulet för SAM. Emma lyfter också att samverkansuppföljningen behöver planeras in för att kunna genomföras på ett kommande förvaltningsråd i enlighet med tidplanen. HR avdelningen återkommer med förslag.

- Status medarbetarenkätens förvaltningsspecifika frågor 2022 (bifogat förslag från arbetsmiljögruppen ligger för beslut i förvaltningsledningen 220906), Josefin Israelsson,

Se underlag i kallelse.

Arbetsmiljögruppens förslag är nu beslutat i förvaltningsledningen, vilket innebär att GRF i år genomför en undersökning av den organisatoriska- och sociala arbetsmiljön i medarbetarenkäten. Information går i denna veckan ut via nyhet i Chefsnytt och uppdateringar sker löpande på Komin. Särskild information går även ut till administrativa chefer på deras nätverksträff i denna veckan.

SACO/SSR vill vara tydliga med att man egentligen önskar en annan typ av OSA-undersökning. En mer beprövad undersökning med ett komplett analysstöd till chefer.

När det gäller stöd till cheferna för analysarbetet pågår en dialog kring vilken typ av stöd som krävs. Mycket talar för att det stöd som ges chefer för analys, inom ramen för det systematiska kvalitetsarbetet också är applicerbart för detta resultat, och därmed tillräckligt. Där till kommer stöd från verksamhetsnära HR. Arbetsgivaren inväntar det analysstöd som den nya leverantören kommer att tillhandahålla. Arbetsmiljögruppen arbetar slutgiltigt vidare med frågan den 26 september.

När det gäller fackens önskemål om att få del av resultatet tidigare och i större utsträckning så pågår det arbetet. HR-avdelningen återkommer.

SACO/Skolledarförbundet undrar om OSA-frågorna kommer offentliggöras på tex skolblad då det skulle kunna utgöra vissa negativa risker, och arbetsgivaren svarar att det är inte tanken. På skolbladen brukar HME framgå.

- Status implementering av ”Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet” i GRF, Josefin Israelsson

Arbetsmiljögruppen har arbetat vidare med formerna för implementeringen och kommit en bra bit på vägen. En Forms-enkät med ca 20 frågor är nästan klar och svaren i den ska ”klättra” genom linje- och samverkansorganisationen. Uppföljningen har ett tydligt syfte – att följa upp arbetsmiljöarbetet (inte arbetsmiljön), och att säkerställa att eventuella brister åtgärdas. Varje chef har ett tydligt ansvar för att delta i uppföljningen. Påminnelser kommer ske.

SACO/SSR frågar om alla brister och åtgärder kommer ”klättra” uppåt i linjerorganisationen eller bara det som inte kan åtgärdas på den egna nivån. Arbetsgivaren bekräftar det sistnämnda varpå SACO/SSR framför att det finns risker med den lösningen och menar att det kräver en kultur där det är ok att framför brister och behov av åtgärder på en annan nivå samt att man kan gå miste om att se mönster, det vill säga om många skolor har liknande arbetsmiljöutmaningar/brister så kan nästa nivå behöva agera. Risk finns att för att man vill signalera till överordnad chef att man är ”duktig” och hanterar alla utmaningar. Arbetsgivaren hoppas på att lyckas kommunicera syftet med uppföljningen på ett sätt som motverkar detta.

Tidplanen är att enheter svarar i oktober, avdelningar i november och förvaltningen i december. Minst en enhet inkluderar APT-nivån som för förvaltningen i övrigt kommer att ingå först 2023.

Årshjulet för SAM uppdateras denna veckan och länkar till enkäten publiceras i slutet av september. Implementering sker genom nyhet i Chefsnytt, samt en beskrivning för alla administrativa chefer i denna veckan.

Arbetsgivarrepresentant

Justerande

[Förnamn Efternamn]

För Saco/(LR, DIK eller Sveriges
skolledarförbund)

Justerande

[Förnamn Efternamn]

För Läraförbundet

Justerande

[Förnamn Efternamn]

För Vision

Justerande

[Förnamn Efternamn]

För Kommunal

Justerande

[Förnamn Efternamn]

För Vårdförbundet

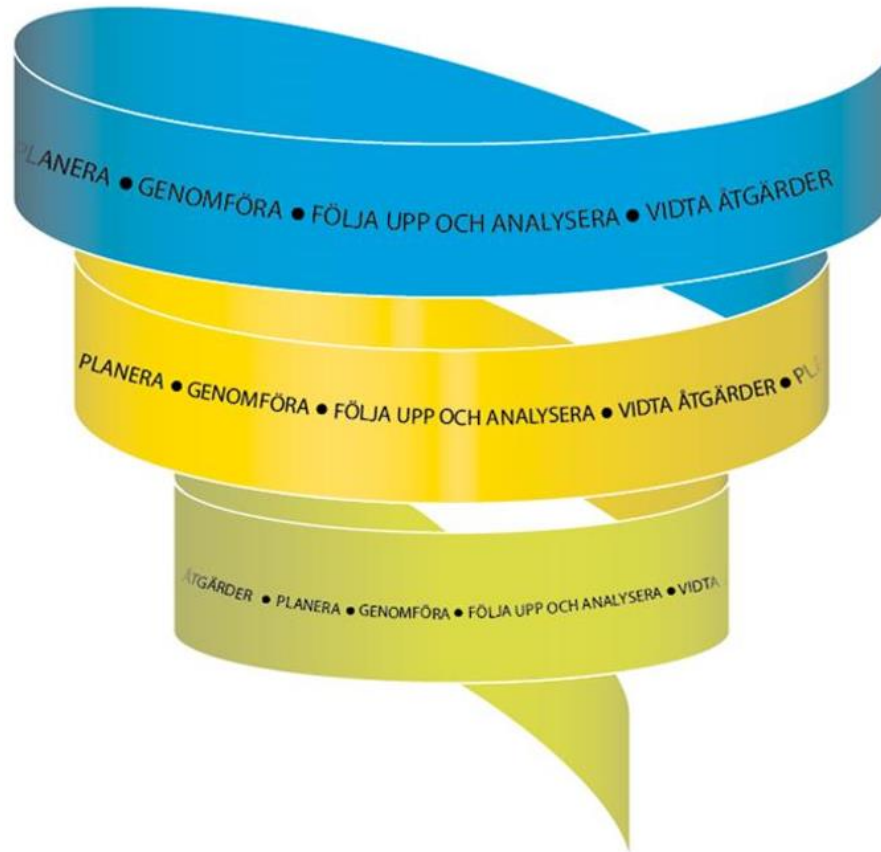
Justerande

[Förnamn Efternamn]

Förvaltningsråd 12 september 2022

GRUNDSKOLENÄMNDENS DELÅRSRAPPORT 2022

En del av stadens arbete med planering och uppföljning



- Uppföljning av budget 2022
- Delårsrapporten avser perioden jan-aug 2022 (KF-målen avser hela mandatperioden)
- Mandatperiodens slut = analys av måluppfyllelse av KF-målen

Innehåll Delårsrapport 2021

- Verksamhetens utveckling under året
 - Ev. avvikelser i grunduppdraget
 - Mandatanalys kommunfullmäktigemål (2020-2022) och avstämning indikatorer (jan-aug 2022)
- Ekonomisk utveckling under året
 - Budgetavvikelse
 - Verksamhetsmått
 - Analys av avvikelse i förhållande till nämndens driftsbudget
 - Analys av avvikelse i förhållande till nämndens investeringsram
- Resultaträkning
- Riktade statsbidrag och övriga bidrag
- Särskild fråga från kommunstyrelsen (hur påverkas nämndens verksamhet, ekonomi och planering av följderna av Rysslands invasion av Ukraina?)
- Uppdaterade ekonomiska förutsättningar inför 2023

Prel. analys av måluppfyllelse av KF-målen

Målområde – utbildning och arbete	Målområde – stadsutveckling och klimat	Målområde – trygghet och delaktighet	Målområde – en god organisation
<ul style="list-style-type: none">◆ Malmö stad ska verka för att en större andel elever ska fullfölja en gymnasieutbildning under 4 år	<ul style="list-style-type: none">◆ Malmö ska vara en föregångare när det gäller minskade utsläpp av växthusgaser◆ Malmö stad ska genom planeringen av staden verka för minskad segregation	<ul style="list-style-type: none">◆ Malmö stad ska verka för att öka skyddsfaktorer och minska riskfaktorer i barns och ungas olika livsmiljöer◆ Malmö stad ska verka för en god etablering av nyanlända, stärka delaktigheten och den sociala sammanhållningen med ett särskilt fokus på det svenska språket	<ul style="list-style-type: none">◆ Malmö stad ska vara en attraktiv arbetsgivare genom att säkerställa en god arbetsmiljö och trygga anställningar◆ Malmö stad ska säkerställa en god kompetensförsörjning◆ Fler malmöbor, besökare och samhällsaktörer ska uppleva att Malmö stad levererar en god och likvärdig service genom hög tillgänglighet, professionellt bemötande, rätt kompetens samt genom att ligga i framkant i den digitala utvecklingen

● Nämnens bidrag till målet är antingen redan uppnått eller bedöms vara uppnått vid mandatperiodens slut

◆ Nämnens bidrag till målet bedöms vara delvis uppnått vid mandatperiodens slut

■ Nämnens bidrag till målet bedöms inte vara uppnått vid mandatperiodens slut

Bättre arbetsmiljö och arbetsvillkor för lärare i socio-ekonomiskt utsatta områden

Apelgårdsskolan 7-9
Apelgårdsskolan F-6
Augustenborgsskolan
Hermodsdalsskolan
Holmaskolan
Högaholmsskolan
Johannesskolan
Kroksbäcksskolan
Kryddgårdsskolan
Lindängeskolan
Munkhätteskolan
Nydalaskolan
Rosengårdsskolan F-6
Sofielundsskolan
Värner Rydénsskolan
Örtagårdsskolan F-6

- Statsbidrag
- Bidragsår
 - 1: ht/vt 2021: **51,6 mkr**
 - 2: vt 2022: **29,5 mkr**
 - 3: ht 2022/vt 2023: **62,7 mkr**
- Skolor bidragsår 3
 - Lindängen, Johannes och Augustenborg tillkommer
 - Möllevången utgår

Skolmiljarden

- Tillfälligt stöd till skolväsendet för att lindra effekterna av coronapandemin.
- Det statliga stödet uppgår i år till totalt 1,4 miljarder kronor
- Beslutat i KF 22 juni om fördelning av Malmös del mellan GVF och GRF.
- För beslut i GRN 25 augusti
- Förslag att fördela 355 kr per elev till kommunala skolor
- ”Utbetalningen av engångsbeloppet 2022 ska baseras på volymerna i september 2022 och utbetalningen ska ske i samband med den ordinarie utbetalningen i september. Beloppet per elev blir oavsett skolform och huvudman 715 kr/elev. Av dessa har de kommunala skolorna redan tagit del av 360 kr/elev i samband med internbudgeten. Därav kommer 355 kr/elev att betalas ut i september till de kommunala skolorna.”

Trygghetsskapande medel

- **Medelstildelning kommunstyrelsens särskilda medel för insatser i utsatta områden**
 - Beslut i KS – 17 aug
 - Tildelning kommunbidrag
- **Tildelning 5050 tkr till GRF**
 - 3050 tkr övergripande (se bild)
 - 1400 tkr till kompletterande professioner; rast- och trygghetsvärdar tex
 - 650 tkr PI: Pedagogisk inspiration Grön skolgårdar
- Förslag till beslut om fördelning till fristående går till nämnd i oktober

Utvecklingsinsatser Grundskoleförvaltningen 2022

Förvaltningen övergripande	Ansökan om medel	Kostnad
Generell samverkanssatsning	Trygga barnet – finansiera det pilotprojektet som grundskoleförvaltningen har startat tillsammans med Soc, Fskf, BVC, Första linjen och skolor.	500 000
Generell samverkanssatsning	Elever som lever i socioekonomisk utsatthet – inleda ett samarbete med soc för att erbjuda tidigt stöd till barn / familjer som lever i socioekonomisk utsatthet (likt trygga barnet men med annan fokus).	500 000
Generell samverkanssatsning	"Hemmasittare" – utöka vårt arbete kring elever med oproblematiskt frånvaro tillsammans med BUP, soc och skolan (utöka Flexteamets uppdrag och ansvar). Vi har över 80 elever som inte kommer till skolan överhuvudtaget.	1 500 000
Generell satsning	Studie- och yrkesvägledning – utökat SYV-arbete för att öka elevernas valförmåga, samverkan med gymnasiet och näringslivet.	500 000

Medelstildelning Socialstyrelsens medel för att minska risken för att barn och unga ska hamna i kriminalitet

Förvaltningsövergripande GRN	Medel tilldelade för	Summa
Generell samverkanssatsning	Lotsteamet för elev i svårighet/kriminalitet. Minska risken för kriminalitet, trygghetsskapande åtgärder. Specifik insats för att i samarbete med socialtjänsten öka möjligheterna för effektivt och snabbt stöd till elev under 2022.	720 000
Tilldelning till Pedagogisk inspiration	Medel tilldelade för	Summa
Forskning, metaanalys	Det finns behov av att klargöra om faktiska förändringar skett av barns stödbehov under senare tid eller om den upplevda ökningen beror på andra faktorer. Forskoleförvaltningen vill därför ge PI i uppdrag att göra en slags inledande "metaanalys", dvs en sammanställning av kunskapsöversikter som belyser relevanta studier inom fältet. Bakgrunden är att antalet enskilda studier kan antas vara omfattande. Samtliga tre förvaltningar ställer sig bakom detta behov. Önskar ge några externa forskare uppdraget att göra metaanalysen under hösten.	800 000
Värdegrundsuppdraget	Främjande förebyggande och åtgärdande är verksamheterna ofta bra på men att se tecken, identifiera och för att sen anmäla eller lämna vidare för åtgärd är ofta lång. Kunskapen kring var och hur man kan se "tecken" tex för radikalisering, extremism och ibland även ohälsa upplever vi är låg ute i verksamheterna vilket kan leda till att det ibland tar för lång tid och även att det är försent, en händelse har redan skett. Vi skulle vilja erbjuda verksamheterna, och kanske framförallt elevhälsan kompetenshöjande insatser. Vi har en del kunskap men skulle även behöva anlita extern aktör som är specialiserade på området. Vi skulle även behöva förstärka vårt arbete inom antidemokratiska beteenden och våldsbejakande extremism genom en djupdykning i svensk extremhöger, såväl historiskt som nutid. Allt om extremhögerens organisatoriska och idémässiga utveckling samt påverkan på samhället. Utvidga våra utbildningar så att den inkluderar en samling av extremhöger symboler samt bjuda in andra experter. Medel för: Två heltidstjänster som förstärkning under hösten Extern kunskapshöjning	1 800 000

Prognos

- Ekonomisk prognos: 0
- Delårsrapport:
 - Budgetavvikelse tom augusti: ca +75 mkr preliminärt
 - Prognos helår: 0 mkr
 - Lägre volymer än budgeterat, kostnader för elever utanför Malmö kommer sent
 - Vakanta tjänster
 - Budgetår/Läsår - övriga kostnader ökar under hösten
 - Modern systemmiljö
 - Skolor med underskott
 - Osäkerhet

Förslag till revidering av rutin för InfoMentor HT22

Implementering av LGR 22

- Under läsåret 2021-2022 har grundskolan arbetat med att implementera LGR22.
- InfoMentor har haft ett parallellt arbete med att genomföra förändringar i sitt system utifrån Allmänna råd om betyg och provning.
- InfoMentors fokusgrupp bestående av representanter från olika huvudmän i Sverige har under 2021-2022 deltagit i diskussioner om de kommande förändringarna.

Process

- Uppdrag i slutet av juni 2022.
- Referensgrupp med rektorer från varje utbildningsområde utsedd augusti 2022
 - Möten september 2022 med diskussion om nytt förslag kopplat till de allmänna råden för betyg och prövning.
- Beslut i förvaltningsledningen 27 september
 - Underlag till Maria Stellingern Ernblad, chef utvecklingsavdelningen 19 september.
- Möte med InfoMentor om behov av utveckling 28 eller 29 september.
- Upphandling Modern systemmiljö pågår.

Ämnesomdöme

1. Alternativ 1: I funktionen Ämnesomdöme bedömer läraren elevens kunskapsutveckling i förhållande till kriterierna för bedömning av kunskaper och betygskriterierna i varje ämne i årskurs 1-9 i grundskolan och årskurs 1-10 i grundsärskolan. Ämnesomdömet är synligt för elever och vårdnadshavare under hela läsåret och ligger som grund för utvecklingssamtalet.
2. Alternativ 2: I funktionen Ämnesomdöme bedömer läraren elevens kunskapsutveckling i förhållande till kriterierna för bedömning av kunskaper i varje ämne i årskurs 1-5 samt i de årskurser där betyg inte sätts. Ämnesomdömet ligger som grund för utvecklingssamtalet.

Matriser

1. Alternativ 1: Matriserna är lärarnas eget arbetsredskap och ska inte vara synliga för elever och vårdnadshavare under läsårets gång.
2. Alternativ 2: Matriser är lärarnas eget arbetsredskap och ska inte vara synliga för elever och vårdnadshavare i årskurs 1-5 under läsårets gång. I årskurs 6-9 publiceras matriserna efter betygssättning för att åter stängas vid uppstart av ny termin eller läsår.
3. Alternativ 3: Skolan publicerar matriserna och avgör själva när dessa ska vara synliga för skolans lärare, elever och vårdnadshavare.

Kartläggningmaterial och bedömningsstöd

- Kartläggningmaterial och bedömningsstöden är lärarnas eget arbetsmaterial och ska inte vara synliga för elever och vårdnadshavare.

Extra anpassningar

1. Alternativ 1: Extra anpassningar och särskilt stöd dokumenteras på elevnivå i matrisen: "Extra anpassningar och särskilt stöd - utökad" i årskurs 1-5 samt i de årskurser där betyg inte sätts.
2. Alternativ 2: Extra anpassningar och särskilt stöd dokumenteras på elevnivå i matrisen: "Extra anpassningar och särskilt stöd - utökad" i årskurs 1-9 i grundskolan och årskurs 1-10 i grundsärskolan.

Medarbetarenkät 2022

- De nio HME-frågorna och de förvaltnings specifika frågorna ska ses som en helhet
- Frågorna syftar till att:
 - ge enheterna information om sin arbetsmiljö – fysisk, social- och organisatorisk arbetsmiljö
 - ge förvaltningen information om vilka områden enheterna/cheferna kan behöva stöd inom

Förändring, förslag

Tanken är att med föreslagna frågor kunna ersätta kravet på att alla enheter ska genomföra en OSA-undersökning så som i nuläget beskrivs i Årshjulet för SAM. Istället utgör medarbetarenkäten OSA-undersökning. Detta förväntas ge cheferna tillsammans med samverkansgrupperna ett relevant och tillförlitligt resultat att arbeta vidare med i sitt arbetsmiljöarbete, samt vidta relevanta arbetsmiljöåtgärder.

Om man ser ett behov av att fördjupa kunskapen i ett visst resultat eller inom ett visst område rekommenderas man även fortsatt att göra så. Dialog i samverkansgruppen.

Från 7 till ca 20 frågor. Fler frågor men samlat i ett resultat, som förväntas ge cheferna ett relevant och tillförlitligt resultat att arbeta vidare med för att förbättra arbetsmiljön och på enheten.

För- och nackdelar med förändringen

Nackdelar

- Fler frågor att svara på, tar längre tid – risk för lägre svarsfrekvens?
- Mer resultat för cheferna att bearbeta och åtgärda
- Vi vet inte om medarbetarenkäten genomförs kommande år – den här versionen kan bli en engångsenkät, är det då lönt?
- Det är inte helt tydligt vad som är en komplett OSA-undersökning. Många innehåller betydligt fler frågor

Fördelar

- En OSA-undersökning görs i hela organisationen (idag vet vi inte om så sker) och alla medarbetare får möjlighet att svara individuellt, och det kommer en efterföljande dialog på arbetsplats, i samverkan, samt förhoppningsvis relevanta åtgärder
- Input till arbetsmiljöarbetet – mer relevanta lokala åtgärder kan vidtas
- Input till arbetsmiljöarbetet – mer relevant stöd kan riktas till cheferna och samverkansgrupperna
- *Föreslagna frågor bidrar med information även till flera aktiviteter i Årshjulet för SAM, tex Fysisk skyddsron, Dialog om arbetstid, Workshop – aktiva åtgärder*
- Förhoppningsvis blir resultatet mer uttömmande, så att det blir lättare att analysera och vidta åtgärder för cheferna
- Om enkäten blir en engångsenkät, bara detta året, har vi testat och kan då ev bättre utvärdera vad som behövs framöver – blev detta bra input till arbetsmiljöarbetet och relevanta åtgärder?
- Bidrag till arbetet med HÖK-21

Översikt – innehåll i OSA

- Krav i arbetet tex omfattning, svårighetsgrad, tidsgräns
- Resurser och ansvar
- Kränkande särbehandling
- Ohälsosam arbetsbelastning
- Ledning, styrning och mål för arbetet
- Kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme
- Social arbetsmiljö

Svarsalternativ och följdfrågor

- *Om inget annat anges är svarsalternativet en skala från Stämmer mycket bra till stämmer mycket dåligt*
- *Följdfrågorna ställs bara vid vissa svar*
- *Flera alternativ ska vara möjliga att välja*

Hot och våld

1. De senaste 12 månaderna har jag haft en arbetsmiljö fri från hot och våld som drabbat mig personligen

Ja eller nej

- Om nej – vad har du blivit utsatt för?

Hot, våld

- Skulle du säga att händelsen/händelserna varit så pass allvarliga att det funnits fara för liv och hälsa?

Ja eller nej

- Av vem har du blivit utsatt?

Elev, vårdnadshavare, kollega, chef, utomstående

- Var har händelsen/händelserna skett?

På arbetsplatsen, digitalt tex mejl eller sociala medier, annat

- Har du rapporterat händelsen/händelserna till din arbetsgivare

Ja eller nej

- Om ja - har du fått det stöd du behöver av din arbetsgivare?

Ja eller nej

- Om nej - hur kommer det sig att du inte anmält till din arbetsgivare

Jag visste inte att jag skulle anmäla, Jag tyckte inte det var tillräckligt allvarligt/det är en del av vardagen, Tidsbrist

Stark psykisk påfrestning

2. De senaste 12 månaderna har min egen arbetsmiljö varit fri från stark psykisk påfrestning*

**Tex att bemöta människor i svåra situationer, utsättas för trauman, lösa svårare konflikter, fatta svåra beslut under press där också etiska dilemman ingår*

Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

3. De senaste 12 månaderna har min egen arbetsmiljö varit fri från kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier

Ja eller nej

- Om nej – vad har du blivit utsatt för

Kränkande bemötanden, kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier*

- Var blev du utsatt?

På arbetsplatsen (muntligen), utanför arbetsplatsen (muntligen), digitalt (tex via mejl eller sociala medier)

- Av vem har du blivit utsatt?

Elev, vårdnadshavare, kollega, chef, utomstående

- Var skedde händelsen/händelserna

På arbetsplatsen, digitalt tex mejl, sociala medier, annat

- Har du rapporterat händelsen/händelserna till din arbetsgivare

Ja eller nej

- Om ja - har du fått det stöd du behöver av din arbetsgivare
- Om nej – hur kommer det sig att du inte anmält till din arbetsgivare?

Jag visste inte att jag skulle anmäla, Jag tyckte inte det var tillräckligt allvarligt/det är en del av vardagen, Tidsbrist

**Kränkande särbehandling betyder att någon på arbetsplatsen (ej elev) genom ord eller handling behandlar någon annorlunda än andra på ett obegripligt och orättvist sätt*

Arbetsbelastning och återhämtning

- 4. Jag har en rimlig arbetsbelastning över tid
- 5. Jag kan efter mer intensiva arbetsperioder arbeta i lugnare takt
- 6. Jag kan lägga tankar på arbetet åt sidan på min lediga tid

Arbetstid

7. Jag har en god dialog med min chef om min arbetstid och/eller mitt schema

Arbetsorganisation

8. Jag upplever att när mer plötsliga situationer kring bemanning och frånvaro uppstår på min arbetsplats har vi bra lösningar

Krav, kontroll och stöd

9. Jag upplever att mitt uppdrag är tydligt

10. Jag och min chef har en regelbunden dialog om sådant som rör mitt uppdrag och mina arbetsuppgifter

11. Jag och min chef har en regelbunden dialog om min prestation

12. När jag vid behov söker stöd eller ledning hos min chef så får jag det

13. Jag upplever att samarbetet mellan oss kollegor på min arbetsplats är bra

Handlingsutrymme, delaktighet och kommunikation

14. Jag upplever att jag har rimliga förutsättningar att påverka mitt arbete
15. Jag upplever att min chef/arbetsgivaren skapar delaktighet för mig som medarbetare i frågor som rör verksamheten
16. Jag upplever att jag oftast har den information som jag behöver för att kunna utföra mina arbetsuppgifter på ett bra sätt

Säkerhet och fysisk arbetsmiljö

17. Jag upplever att mitt arbete är fritt från risker i den fysiska arbetsmiljön

Ja eller nej

- Om nej – var finns risker? Buller och belysning, Ergonomi, Ensamarbete, Ständiga avbrott/koncentration

Socialt

18. Jag har en positiv känsla när jag kommer till arbetet

19. Jag är stolt över att arbeta på min arbetsplats

Varje elevs bästa skola

20. För att kunna omsätta det strategiska ramverket i praktiken har jag tillräcklig...

- Kunskap
- Förmåga
- Vilja

Yrkeskategorier som får eget svar (fler än 40 anställda) (bibliotekarie tillkommer i år)

2022

Grundskollärare	2 013
Elevasistent	1 090
Lärare obehörig	400
Grundlärare	
fritidshem	341
Förstelärare	331
Modersmåslärare	268
Förskollärare	267
Specialpedagog	183
Rektor Bitr	166
Läroassistent	147
Pedagog	128
Kurator	109
Fritidsledare	103
Speciallärare	93
Skoladministratör	88
Skolsköterska	86
Vaktmästare	74
Utvecklingssekreterare	71
Rektor	70
Elevkoordinator	63
Administrativ chef	61
Psykolog	49
Bibliotekarie	44
Socialpedagog	42

2021

Grundskollärare	1 914
Elevasistent	1 055
Förstelärare	309
Grundlärare fritidshem	314
Lärare obehörig	373
Förskollärare	262
Modersmåslärare	268
Specialpedagog	185
Rektor Bitr	148
Pedagog	128
Läroassistent	113
Fritidsledare	102
Kurator	94
Skoladministratör	88
Speciallärare	78
Skolsköterska	86
Rektor	70
Vaktmästare	70
Administrativ chef	60
Elevkoordinator	57
Utvecklingssekreterare	58
Psykolog	44
Socialpedagog	40