



Helsingborgs stads skolors ledningsgrupp

Tisdagen den 28 sep 2021, 13.00 -16.00

Plats: Teams

Deltagare: Tony Mufic, Dennis Hjelmström, Agneta Gullstrand, Maria Boman Hansson, Susanne Fras, Christian Olsson, Thomas Karlegatt, Peter Abrahamsson, Lila Ericsson, Eva Koltai, Lolita Nilsson, Marie Krantz (sekr)

Frånvarande: Anci Cederqvist, Mats Nilsson, Karin Gerken 13-15

Mötesanteckningar

Beslut

Inga beslutspunkter

Dialog

1. Uppdrag i VP, lägesbeskrivning

Diskussion om identifiering av stödbehov och allokering av stödresurser

Syftet med dagens genomgång är att försöka fånga en gemensam bild över stödbehov och funktioner och se över hur det fungerar idag och om det finns behov av att utveckla processen.

Lila började med att ge sin analys av hur det kan se ut gällande hur avdelningar samlar in behov av stöd, hur det bestäms vilket stöd som avdelningen ska ge samt hur det bestäms vilket stöd huvudmannen som helhet ska ge? **Se PP [HÄR](#)**

Avdelningscheferna gav sedan en kort återkoppling om hur de identifierar behov av stöd på sina avdelningar och vad som fungerar bra? Och vad som kan utvecklas?

Annette/Gy planering , vägledning och forskning: På Annettes avdelningar arbetar man i årshjul som är tidsbundet. Avdelningen består av 4 enheter så processen ser lite olika ut. Generellt så samlas data in och analys görs på avdelnings - och enhetsnivå. Man har många systematiska uppföljningsmöten och dialoger med olika enheter och man fångar även upp behov genom sina funktionsbrevlådor.

Planering/dimensionering/antagning är på myndighetsövergripande nivå och här genomförs återkommande insamling och analys av data och man återrappporterar till förvaltningschefer, rektorer och tjänstepersoner som yrkesvägledare. Mycket fångas upp i dialoger.

FOU är kopplat till uppdrag och består till stor del analys av data utifrån VP och uppdragen, prioriterat mål kring hur data används, mycket fångas upp i dialog ute i våra kanaler.

SSA som är den nyaste delen sker mycket input genom dialoger från Vc men även genom nationell omvärldsbevakning.

Avdelningen fångar in mycket behov men är inte säkra på att det finns en gemensam bild. Utmaningen ligger i dialog och kommunikation för att möta behoven bättre.

Susanne/PC: Här har man tagit beslut om att det enbart är rektor som återkopplar om stödbehov, när de hör av sig så har man frågebänk förberedd för att få in ytterligare information/svar om behoven.

Förfrågningar kommer in löpande under året och om det finns tid så hjälper PC till men det finns ingen bra systematik. Ett förslag är att ha EN person som kontaktperson som arbetar mot respektive Vo.

Uppdragen i VP ger hjälp att prioritera, PC medverkar mer eller mindre i alla uppdrag. Vi behöver dock utveckla hur vi tänker följa upp och vem vi återkopplar till, det saknas former för detta idag.

PC får även många förfrågningar om att ingå i olika nätverk och via supporten sker behandling av ofta förekommande problem.

Susanne tycker att Lilas bild stämmer bra av hur behoven fångas in samt trender, mönster problem osv. PC har idag mycket mindre möjlighet att ta adhoc uppgifter än för några år sedan. En del av PCs uppdrag är även nätverksbaserade och sträcker sig större än bara till Helsingborgs stad.

Eva/EH: EH har kommit långt i arbetet med stöd till barn och unga, det finns dock politik och styrning att förhålla sig till samtidigt som vi är en service organisation. Gemensamma bilder kring uppdrag, mål osv. fungerar bra och man ser nu över det övergripande SKA.

Hur identifiera behov? EH har en väg in men även möjlighet till beställning. En utmaning är att förhålla sig till att kunna utmana verksamheterna i det man erbjuder och förklara varför man erbjuder det man gör.

Viktigt i årshjulet att inte EH ligger i samma tidsperiod som övriga för att kunna se behov och analysera.

Det finns mycket data men EH utmaning är att hålla in, paketera och göra analyser.

Det hade varit önskvärt med gemensamma teman och områden som man dyker djupare in i för verksamhetsdialogerna.

Maria H/Admin & Juridik: Avdelningen arbetar enligt Lilas analys. Grunduppdraget är dock ganska stort och det finns lagkrav osv. att förhålla sig till, utrymmet är inte så stort på grund av detta. Behov av stöd fångas via andra processer och inte via frågor ut i verksamheten, det sker oftast en avvägning av behoven i LG/SG.

Frågor som LG fick reflektera kring:

- Har alla samma bild av hur det går till idag? Om nej, vad skiljer?
 - *Vc försöker skapa gemensam bild genom möten med avdelningschefer om hur man ska driva saker framåt. Man har hittat gemensamma nämnare med EH och liknande processer som man kan justera, infört dialoger och skapat underlag för att ställa rätt frågor,*
 - *Den största utmaningen är att verksamheterna ska känna att insatser görs utifrån behov.*
 - *Det finns en synlig progression även om vi inte är där än, avvägning och prioritering på uppdrag är viktigt, hitta en kombination mellan struktur och att lyssna in.*
- Fungerar det bra idag, eller finns det risk att vi missar något?
 - *Vad gör vi med de som inte ber om stöd?*



- Vad kan vara viktigt att tänka på om vi ska utveckla processen?
 - *Utveckla arbetet mellan PC & EH, det är svårt att koppla ihop och få dem att gå hand i hand*
 - *Att fånga behov när personer slutar så vi rekryter smart och inte bara ersätter en person.*
 - *Gemensamt fundera igenom om vi har den flexibilitet i vår organisation så att det matchar de behov som uppstår - hur ser vi annars till att vi får en sådan flexibilitet?*

Alla förslag som inkommit under dagens möte tar Lila, Elisabeth och Tony hand om och dialogen fortsätter vid lämpligt tillfälle. Kommer man på någon mer feedback så skickas detta till Lila.

2. Plan för VP-uppdrag om kompetensförsörjning, avstämning

Föredragande: Karin Gerken

Karin informerade om dagsläget gällande VP uppdraget kompetensförsörjning. Syftet med dagens genomgång är att fånga in medskick till VP planen som inte är godkänd ännu.

I uppdraget har man valt att avgränsa sig och göra tolkningar utifrån ARUBA modellen

- **Attrahera**
- **Rekrytera**
- **Utveckla**
- **Behålla**
- **Avveckla**

Man har avgränsat uppdraget till att primärt fokusera på målgruppen högskoleutbildade pedagoger där de största utmaningarna finns. Detta utesluter dock inte utveckling av organisation och arbetssätt som möjliggör för alternativa kompetenser.

Antaganden som påverkar hur vi designar aktiviteter

- Utveckla och behålla är fundamenten i kompetensförsörjningen. (Attrahera, rekrytera och avveckla är också viktiga komponenter men har begränsad verkan om inte U och B finns på plats).
 - Vägen till en stabil verksamhet med utvecklingsfokus kan se ut på många olika sätt vilket skapar handlingsutrymme.
 - Stöd och styrresurser ska användas där de bäst behövs. Vi behöver arbetssätt som hjälper oss att identifiera inom vilka områden och inom vilka verksamheter behoven är störst.
- **Nulägesanalys:** Vi har på huvudmannanivå inte en tillräckligt god bild för kunna dra slutsatser kring problem och orsak. Vi behöver etablera arbetssätt som åskådliggör hur det ser ut på våra skolor/förskolor på ett tydligare sätt.
 - **Önskat läge:** Att ha behörig/legitimerad personal bland våra pedagoger, pedagoger som ger hög processkvalitet så att eleverna når sina mål, arbetssätt där utvecklingsbehov inom kompetensförsörjning och plan för att möta dessa behov finns på enhetsnivå, god analys och uppföljning av kompetensförsörjningen inom det SKA.
 - **Åtgärder/Planering:** Trots bristande nulägesanalys så pekas några områden ut. Det medför att de prioriterade områdena kommer att ha i uppdrag att skapa en nulägesbild med analys inom sitt område.



- **Aktiviteter som presenteras i den inledande förankringen:**
 - Mottagande av framtida medarbetare för att stärka rekryteringsposition och utveckla verksamheten (SKA, PRAO, lärarvägen, APULU och VFU)
 - Medarbetares kompetensutveckling
 - introduktioner (pre- och onboarding)
 - HSS profil som arbetsgivare behöver omarbetas och/eller förankras, fokus på intern kommunikation.
 - Framtagande och etablering av arbetssätt som ger oss en god bild av nuläge och behov inom kompetensförsörjningsområdet på enhets- huvudmannanivå (här ingår att se över brister i statistik/Nyckeltal) Ett komplement/underlag till Vc verksamhetsdialoger.

Inför 30 september då beslut ska tas gällande de uppdaterade uppdragen i VP, så har Lila, Tony, Elisabeth i uppdrag att läsa in sig på alla uppdateringar för att se om förflyttningar gjorts, godkänna samt be om komplettering vid behov.

Gällande VP uppdraget Kränkande behandling så beslutade vi om att tillföra resurser, detta arbete pågår för fullt och återkoppling kommer ske i december. Framöver kommer vi på liknande sätt att förstärka och lyfta fram ETT uppdrag årligen.

Information

3. Kort, kort

- SBS
 - 12-13/10 uppföljningsseminarium. Vi som är huvudman + politiken kommer delta gemensamt från PC. Skolorna är på sina egna enheter.
 - 26 okt – Återrapportering från UMEÅ i Star projektet – anmäl er via länken som är utskickad av Tony.
 - Nya kalenderbokningar för SBS vårterminen 2022 kommer skickas ut så fort de är beslutade.
- Vaccinplanering
 - Vi ligger ganska högt med vaccineringar i åldersgrupp 10-19 år och vaccinationerna på gymnasiet verkar ha gett resultat, vi hade en liten topp v 34 som nu har gått ner, vaccinationsstatus ligger på 70 %.
 - Deltagartaken tas bort 29/9 och råden om att arbeta hemifrån tas bort, vi bör dock fortsatt agera med försiktighet och bli hemma om man är sjuk samt provtagning vid symptom.
 - Restriktioner ligger kvar för skolan - bli hemma om man är sjuk, hålla god handhygien samt att undvika trängsel och hålla avstånd.
 - Vi har informerat samtliga elever på gymnasiet och kartlagt hur många som vill ta vaccin på skoltid, 50-100 elever på varje skola har tackat ja. Ett nytt erbjudande/påminnelse om att ta vaccin kommer skickas ut.
 - Vaccination för 12-15 åringar. Vi har en arbetsgrupp som samarbetar med frågan och Lotta Erngren är vår kontaktperson, vaccinationer genomförs av Region Skånes personal och kommer påbörjas v41 samt ske ute på skolorna, arbetsgruppen arbetar just nu med vägledning som kommer skickas ut till alla privata och kommunala huvudmän.
 - Se Evas PP om vaccinationerna [HÄR](#)
- Peter informerar om att rektorerna och lärarna i grundskolan just nu reviderar kursplanerna vilket tar mycket tid och kraft, detta beräknas vara klart v45.



- Maria informerade om att SLF planerar göra en tackfilm till alla medarbetare för goda insatser under pandemin. Maria vill veta vem hon kan vända sig till för feedback på utkastet gällande innehåll så att budskapet landar rätt?
 - Maria bokar sin sig på ett Vc möte för avstämning med Vc gruppen.
- Lolitha informerade om att styrgruppen för VFU studenter på Halmstad Universitet haft möte. De kommer ha uppsökande verksamhet genom kommundialoger för att lyfta behov och möjligheter och se hur processen går till inom de olika kommunerna. Ett VFU internat med planering för förskolor/grundskolor kommer genomföras.

4. Information inför medarbetarenkäten

Föredragande: Karin Gerken

- Vi har en ny medarbetarenkät med ett nytt koncept och en ny leverantör. Fokus i enkäten kommer ligga på förutsättningar för ett starkt och hållbart medarbetarskap.
- Ett nytt flexibelt digitalt stöd (Agerius) kopplad till enkäten med mer verksamhetsnära frågor och en tydlig process att arbeta vidare med resultatet. Resultatet byggs live allteftersom medarbetare svarar på enkäten och medarbetarna tar del av sitt eget och gruppens resultat via det digitala stödet.
- Dialog är en viktig nyckel för konceptet och ska uppmuntra till ett kontinuerligt arbete
- Pulsmätningar för att följa det arbete som chef och medarbetare kommit överens om kommer gå att skapa från 1 dec och kostar inget extra.
- Utbildning har hittills genomförts med ca 85 chefer men kommer även finnas på HBG Learns. En film kommer också tas fram för medarbetare och kommer finnas på HR sidan.
- Alla månadsavlönade som är anställda från 1 sep kommer få enkäten, tjänstlediga omfattas inte men sjukskrivna och föräldralediga kommer också få enkäten.
- Det kommer finnas stödmaterial på intranätet om hur man kan arbeta vidare kring resultatrapporterna.
- Tidplan:
 - 29/9 nyhet på intranät och chefer får mejl med information
 - 4-8 okt kan cheferna komma åt och uppdatera deltagarlistan
 - 13 okt enkäten skickas ut till alla månadsavlönade medarbetare
 - 13 okt -7 nov enkäten ligger ute för insamling av svar
 - 7 nov enkäten stängs
 - 8 nov resultat finns att tillgå
 - 1 dec kan chefer skapa pulsmätningar

Vid anteckningarna/Marie Krantz

