



Helsingborgs stads skolors ledningsgrupp

Tisdagen den 7 dec 2021, 13.00–16.00

Plats: Jupiter

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

Mötesanteckningar

Beslut

Inga beslutspunkter

Information

1. Resultat Skoltempen

Föredragande: Håkan Bernhardsson

Håkan redovisade resultaten i vår enkät *Skoltempen* och gick igenom de högsta och lägsta svaren på alla nivåer. Frågorna i skoltempen är kopplade till läroplanen där sex områden mäts: omsorg, utveckling, lärande samt uppföljning, utvärdering och utveckling.

- Svarsfrekvensen är ungefär densamma som föregående år d.v.s. ganska låg
- Det finns en del tydliga skillnader mellan enheter och dess svar. En del skolor sticker ut negativt när det gäller kunskapsutveckling i kollegiet samt bedömning och betyg.

Håkan kommer ta fram ett sammanfattande PM med resultaten med lite fördjupningar och "syntolkningar" av resultaten. Bjud gärna in Håkan vid behov för att presentera resultaten för rektorerna på verksamhetsområdena och för att dyka djupare i resultaten.

2. Innovationsarbetet – Uppskalning och effekthemtagning

Föredragande: Cecilia Larsson

Innovationsmodellen har uppdaterats med ett effekthemtagningsverktyg för att koppla effektmål, resultat, mätmetod samt berätta vad vi gör med de olika innovationerna. Innovationsledare och ekonomi avd. stöttar i verktyget som ska mynna ut i ett beslutsunderlag.

En uppskalning innebär implementering i ordinarie verksamhet och att möjliggöra för relevanta målgrupper att använda lösningar som exempelvis Laiban.

Arbetsgång för uppskalning: 1. Se över effektmålet 2. Sammanfatta resultat från testet 3. Ta fram beslutsunderlag med hjälp av effekthemtagningsverktyget samt ta fram upplägg för implementering 4. Beslut.

3. Återkoppling från avdelningschefer efter verksamhetsdialoger

Avdelningscheferna gav korta återkopplingar på lärdomar, vad som är nytt/ändrat i verksamhetsplanen jämfört med förra året samt vad som kommer prioriteras 2022.

- **Kommunikationsavdelningens** uppdrag handlar om att tillgodose förvaltningens behov av stöd inom kommunikation samt samordna och förbättra stadens arbete. I verksamhetsdialogen har man valt att ta fram **tre mål** 1. Att marknadsföra grund – och gymnasieskolorna, 2. Öka kännedomen om Helsingborgs stads skolor som arbetsgivare (Employer branding) samt 3. Bidra till kännedom om vad innovation är.
Prioriterade områden: Att bli bättre på datadriven kommunikation, sociala medier med samlad satsning om hur kanaler används på bästa sätt samt att utveckla pedagogsiten och ytterligare utvecklingsarbete för att nå fler i vår egen men även utanför vår organisation. **Framtid:** Arbeta för bättre internkommunikation.
- **Flerspråkighet - Uppdrag** att ge elever modersmålsundervisning, sälja studiehandledning, ta emot nyanlända och se till att dessa får skolplacering (även för fristående skolor) Man har lagt **fokus** på hur planen hänger ihop med huvudmannens uppdrag och satt **fyra mål:** Den flerspråkiga eleven ska 1. Öka sin språkförmåga, 2. Ska få betyg och bedömning motsvarande sin kunskaper 3. Ska få studiehandledning av god kvalitet 4. Nyanlända elever ska få ett likvärdigt mottagande. **Aktiviteter på I, P eller S – nivå** för att nå målen. Man lyfter även innovationsportföljen och tankar hur avdelningen kan bidra.
- **HR** – Arbetar genom nulägeskoll, verksamhetsplan och verksamhetsdialog och man försöker hitta former för arbetet. **Nulägeskoll:** Det operativa stödet är HR avdelningens största styrka, man har tydliggjort resurser för utveckling och uppföljning på avdelningen, behov av bättre koll på nuläge och behov, bättre koll på vart stöder behövs som mest. **Fyra fokusområden:** 1. Kompetensförsörjning och ständig utveckling – förflytta synen på kompetensförsörjning som en strategisk fråga 2. Uppmärksamma och premiera- strategisk lönebildningsarbete – stärka ledning och HR stödet till chef 3. Delaktighet och hälsa – ställa om till tidiga insatser, samverkanskompetensen ojämn i organisationen 4. HR system och administration mycket konkurrerar om chefers uppmärksamhet/tid. **Åtgärder** görs i Verksamhetsplanens uppdrag kompetensförsörjning samt ett urval av klusteraktiviteter.
- **EH – Fokus** på att få alla att förstå hur allt hänger ihop med kärnverksamheten och synka det med det systematiska kvalitetsarbetet. **Övergripande mål** 1. Öka kommunikationen med skolenheterna 2. Bidra i arbetet med att öka elevnärvaren 3. Öka kompetensen kring extra anpassningar och särskilt stöd 4. Ökad samverkan med socialtjänsten och BUP 5. Öka skolorna egenförmåga i kris. De **trender** som man ser och som kommer läggas in i verksamhetsplanen är att tilläggsbeloppen ökar, ansökningar till särskolan ökar, diagnoser ökar, hur möter vi behov av samverkan/ särskild undervisningsgrupp?
Behov: Att synka vårt kvalitetsarbete-kedja av delaktighet i analys för att rikta stöd och bemanning, öka samsyn kring hälsofrämjande och förebyggande insatser, samverka med socialtjänst, elevhälsans elevfokus - titta inåt för att hitta insatser gör skillnad.



Dialog

4. Kort, kort

- Information om uppskattad bemanning för Expot (Karin)
 - Efter storhelgerna kommer man från stadens sida gå ut med kampanjer för bemanningen. Mer info om detta efter julhelgerna.

Vid anteckningarna/Marie Krantz

