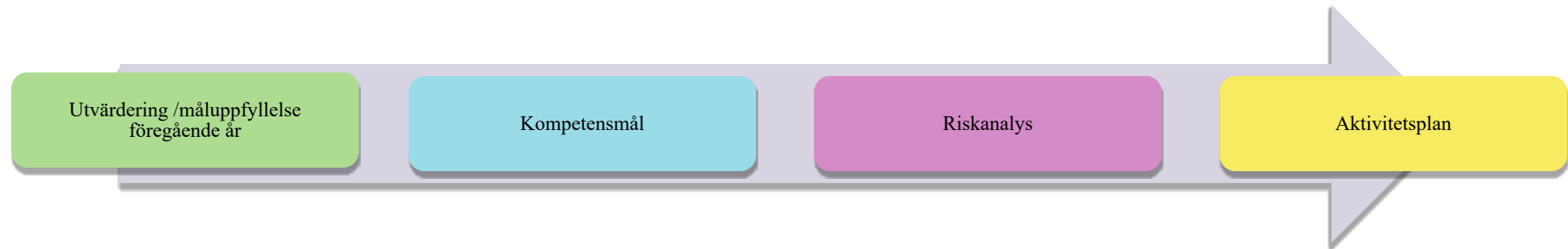


# Kompetensförsörjningsplan Förskoleförvaltningen 2018



I detta dokument redovisas följande på förvaltningsledningsnivå:

1. Utvärdering och måluppfyllelse av föregående år
2. Kompetensmål för kommande år
3. Riskanalys för kommande år
4. Aktivitetsplan för kommande år



# 1. Utvärdering/måluppfyllelse från föregående år

| Yrkeskategori                          | Mål/delmål  | Måluppfyllelse/resultat   |
|--|---|---|
| Barnskötare                            | Andelen barnskötare med formell kompetens ska öka (budget 2018)   | I september 2018 var andelen barnskötarna med barnskötarutbildning om >1100 poäng 56 procent, en ökning med 7 procentenheter jämfört med december 2016.   |
| Pedagog                                | Antalet pedagoger ska öka till 400  | Antalet pedagoger har under året varit i genomsnitt 300. Ingen ökning har skett.  |
| Förskollärare och förste förskollärare | Förskoleförvaltningen ska attrahera, rekrytera och behålla förskollärare och förste förskollärare (budget 2018)<br><br>Antalet förskollärare och förste förskollärare ska öka (budget 2018)<br><br>Lägst andel förskollärare och förste förskollärare per förskoleområde. (budget 2018) | Antalet förskollärare och förste förskollärare ska enligt målvärdet 2018 öka med minst 50 medarbetare vid årets slut. I december 2017 var antalet förskollärare 1219 och förste förskollärare 118, sammanlagt 1337 medarbetare. I juni 2018 var antalet förskollärare och förste förskollärare 1308 (1192 respektive 116). Detta innebär att antalet förskollärare och förste förskollärare minskat med 136 (-136 respektive +/-0) anställda i juni 2018 jämfört med juni 2017.<br><br>Antalet förskollärare och förste förskollärare varierar under året. Antalet förskollärare och förste förskollärare tenderar historiskt att öka i början av året när förskollärarna examineras och minska i slutet av året.<br><br>Andelen förskollärare och förste förskollärare varierar bland förskoleområdena mellan 21-48 procent i juni 2018, vilket innebär en förflyttning från samma period föregående år då andelen låg mellan 18-48 procent. |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | <p>Målvärdet om 30 procent är formulerat som en lägsta nivå för andelen förskollärare och förste förskollärare.</p> <p>I juni 2018 hade 74 procent av förskoleområdena 30 procent eller högre andel förskollärare och förste förskollärare medan 26 procent av förskoleområdena hade mellan 20-29 procent andel förskollärare och förste förskollärare.</p> <p>Den genomsnittliga andelen förskollärare och förste förskollärare av den pedagogiska personalen uppgick till 32 procent i juni 2018 (33 procent i juni 2017) inom förskoleförvaltningen.</p> |
|--|--|---|

## 2. Kompetensmål per yrkeskategori -

| Yrkeskategori   | Kompetensmål |  |
|---|--------------|--|
| Övergripande kompetensmål och åtaganden utifrån nämndsmålen | <b>2018</b>  | Förskoleförvaltningen ska attrahera, rekrytera och behålla män inom yrkena barnskötare, pedagog och förskollärare samt förste förskollärare (budget 2018)<br>Förskoleförvaltningen ska säkerställa att andelen timavlönade barnskötare inte överstiger 6 % (budget 2018)   |
|   | 2 år (2019)  |  |
|   | 5 år (2022)  |  |
| Barnskötare   | <b>2018</b>  | Öka andel barnskötare med formell kompetens till 55% (budget 2018)   |
|   | 2 år (2019)  | Öka andel barnskötare med hög kompetens till 29 % och andel mycket hög kompetens till 8 % (mätning 2019)   |
|   | 5 år (2022)  | Öka andel barnskötare med hög kompetens till 37 % och andel mycket hög kompetens till 15 % (mätning 2022)  |
| Pedagoger   | <b>2018</b>  | Öka antal pedagoger  |
|   | 2 år (2019)  | Öka antal pedagoger till 400   |
|   | 5 år (2022)  | Öka antal pedagoger till 400   |
| Förskollärare   | <b>2018</b>  | Förskoleförvaltningen ska attrahera, rekrytera och behålla förskollärare och förste förskollärare (budget 2018)<br><br>Antalet förskollärare och förste förskollärare ska öka (budget 2018)<br><br>Lägst andel förskollärare och förste förskollärare per förskoleområde (budget 2018)<br><br>Utifrån önskad målbild behöver förskoleförvaltningen öka antalet förskollärare och förste förskollärare med närmare 700 medarbetare de kommande fem åren för att nå en målbild på 45 % förskollärare. Utöver detta tillkommer ett rekryteringsbehov till följd av pensionsavgångar och personalomsättning. |
|   | 2 år (2019)  | Öka andelen förskollärare och förste förskollärare till 35 %<br><b>Förslag på nytt mål utifrån kompetensgapet – Minska alternativt hejda personalomsättningen</b>  |
|   | 5 år (2022)  | Öka andelen förskollärare och förste förskollärare till minst 45 %<br><b>Förslag på nytt mål utifrån kompetensgapet - Minska alternativt hejda personalomsättningen</b>  |
| Förste förskollärare  | 2018         | Förskoleförvaltningen ska attrahera, rekrytera och behålla förskollärare och förste förskollärare (budget 2018)  |

|                         |             |  |
|-------------------------|-------------|--|
|                         |             | <p>Antalet förskollärare och förste förskollärare ska öka (budget 2018)</p> <p>Lägst andel förskollärare och förste förskollärare per förskoleområde (budget 2018)</p> <p>Utifrån önskad målbild behöver förskoleförvaltningen öka antalet förskollärare och förste förskollärare med närmare 700 medarbetare de kommande fem åren för att nå en målbild på 45 % förskollärare. Utöver detta tillkommer ett rekryteringsbehov till följd av pensionsavgångar och personalomsättning.</p> |
|                         | 2 år (2019) | Öka andelen förskollärare och förste förskollärare till 35 %   |
|                         | 5 år (2022) | Öka andelen förskollärare och förste förskollärare till minst 45 %   |
| Biträdande förskolechef | 2018        |  |
|                         | 2 år (2019) | <b>Förslag på nytt mål utifrån kompetensgapet - Minska alternativt hejda personalomsättningen</b>  |
|                         | 5 år (2022) | <b>Förslag på nytt mål utifrån kompetensgapet - Minska alternativt hejda personalomsättningen</b>  |
| Förskolechef            | 2018        |  |
|                         | 2 år (2019) |  |
|                         | 5 år (2022) |  |

### 3. Riskanalys

I tabellen nedan redovisas de kompetensgap som innebär risker för verksamheten eller arbetsmiljön.

Risker för arbetsmiljön hanteras sedan vidare i arbetsmiljöarbetet medan risker med koppling till verksamhetens uppdrag och mål hanteras vidare i verksamhetsplanen. (Observera att riskanalyser alltid genomförs i verksamheten inför planerade förändringar enligt arbetsmiljöprocessen.)

| Yrkeskategori       | Innebär (allvarlig) risk för verksamheten   | Innebär (allvarlig) risk för arbetsmiljön  | Innebär annan risk för verksamheten   | Innebär annan risk för arbetsmiljön   | Kommentarer/konsekvenser  |
|---------------------|---|--|---|---|---|
| Pedagogisk personal | Frånvaro av utbildad personal innebär att säkerställandet av barnens utbildning inte kan tillgodoses i verksamheten.    | De medarbetare som innehar utbildning får ta ett större ansvar och får därmed en ökad arbetsbelastning vilket påverkar deras arbetsmiljö negativt. | Brist på utbildad personal påverkar kvaliteten i verksamheten negativt.<br><br>Brist på vikarier vid ordinarie personals deltagande i kompetensutvecklings och fortbildningsinsatser. | Medarbetare som förutsätts leverera utanför sin kompetensram kan uppleva stress och påverkar därmed deras arbetsmiljö negativt. | Direktåtgärder genomförs löpande per förskoleområde och förskole enhet.<br><br>Förvaltningen arbetar aktivt med kompetensutveckling och fortbildningsinsatser för att stärka den befintliga kompetensen. Detta fodrar tid i anspråk från den ordinarie personal, vilket innebär utmaningar då en ersättare ska utses. |
| Barnskötare         | 44 procent av barnskötarna innehar <1100 poäng i barnskötarutbildning.<br><br>Frånvaro av utbildad personal innebär att | De medarbetare som innehar utbildning får ta ett större ansvar och får därmed en ökad arbetsbelastning vilket påverkar deras arbetsmiljö negativt. | Brist på utbildad personal påverkar kvaliteten i verksamheten negativt.<br><br>Brist på vikarier vid ordinarie personals  | Medarbetare som förutsätts leverera utanför sin kompetensram kan uppleva stress och påverkar därmed deras arbetsmiljö negativt. | Direktåtgärder genomförs löpande per förskoleområde och förskole enhet.   |

|               |  |  |  |  |  |
|---------------|--|--|--|--|--|
|               | säkerställandet av barnens utbildning inte kan tillgodoses i verksamheten.   |  | deltagande i kompetensutvecklings och fortbildningsinsatser.   |  | Förvaltningen arbetar aktivt med kompetensutveckling och fortbildningsinsatser för att stärka den befintliga kompetensen. Detta fodrar tid i anspråk från den ordinarie personal, vilket innebär utmaningar då en ersättare ska utses. |
| Pedagog       |  |  | Yrkesgruppen pedagog är en heterogen grupp vilket innebär svårighet att fastställa leverans och ansvar i förhållande till barnens utbildning.              | Medarbetare som förutsätts leverera utanför sin kompetensram kan uppleva stress och påverkar därmed deras arbetsmiljö negativt.                                | Ansökan har gjort till yrkeshögskoleutbildning för pedagoger. Syftet med den nya utbildningssatsningen är att komplettera redan existerande kompetens inom förskolan.  |
| Förskollärare | Frånvaro av utbildad personal innebär att säkerställandet av barnens utbildning inte kan tillgodoses i verksamheten. | De medarbetare som innehar utbildning får ta ett större ansvar och får därmed en ökad arbetsbelastning vilket påverkar deras arbetsmiljö negativt. | Brist på utbildad personal påverkar kvaliteten i verksamheten negativt.<br><br>Brist på vikarier vid ordinarie personals deltagande i kompetensutvecklings | Medarbetare som förutsätts leverera utanför sin kompetensram kan uppleva stress och påverkar därmed deras arbetsmiljö negativt.<br><br>Ökad personalomsättning | Direktåtgärder genomförs löpande per förskoleområde och förskole enhet.<br><br>Förvaltningen arbetar aktivt med kompetensutveckling och fortbildningsinsatser för  |

|                         |  |  |  |  |   |
|-------------------------|--|--|--|--|---|
|                         |  |  | och<br>fortbildningsinsatser.  | medför en påfrestning<br>på kvarvarande<br>personal exempelvis<br>färre medarbetare som<br>får dela på<br>handledarskap.                               | att stärka den befintliga<br>kompetensen. Detta<br>fodrar tid i anspråk från<br>den ordinarie personal,<br>vilket innebär<br>utmaningar då en<br>ersättare ska utses. |
| Förste förskollärare    |  |  |  |  |   |
| Biträdande förskolechef |  |  | Ökad<br>personalomsättning i<br>ledningsfunktioner kan<br>skapa otrygghet bland<br>medarbetare och<br>medför en<br>kvalitetspåverkan då<br>kontinuiteten blir<br>lidande. En ökande<br>personalomsättning kan<br>accelerera och spridas i<br>organisationen. | Ökad<br>personalomsättning<br>medför en påfrestning<br>på kvarvarande<br>personal exempelvis<br>färre medarbetare som<br>får dela på<br>handledarskap. | Direktåtgärder<br>genomförs löpande per<br>förskoleområde och<br>förskole enhet.  |
| Förskolechef            |  |  |  |  |   |



## 4. Upprätta aktivitetsplan utifrån kompetensmålen och riskanalys

Här redovisas förvaltningens fokusområde för året, det vill säga det som förväntas att ge störst resultat samt sådant som ska lyftas till central kommunövergripande nivå för bla samverkansvinster.

| Yrkeskategori   | Aktivitet   | Tidsplan                     |
|---|---|------------------------------|
| Förvaltningsövergripande aktiviteter för pedagogisk personal: förskollärare och förste förskollärare, pedagoger och barnskötare | <ul style="list-style-type: none"><li>• Organisationsutveckling - uppföljning</li><li>• Säkerställa förutsättningar för tid för verksamhetsutveckling - uppföljning</li><li>• Lönebildning pågår</li><li>• Förskolekarriär</li><li>• Introduktion – utvärdera systemet</li><li>• Intensifierat arbete med sjukfrånvaron</li><li>• Företagshälsovård på plats</li><li>• Ergonomikoncept</li><li>• Hållbar 2.0</li><li>• Kartläggning av arbetsplatsträffar</li><li>• Resurs och bemanningsplanering</li><li>• Kompetenshöjande insatser</li><li>• Extra tjänster – servicevärdar</li></ul> <p>Övriga exempel på aktiviteter som genomförs och planeras:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• För att attrahera och rekrytera – har förskoleförvaltningen under 2017 arbetat fram ett koncept för att kommunicera vad vi kan erbjuda och vad vi står för. Detta har mynnat ut i kampanjen "Karriär i förskolan" Under 2018 fortsätter vi att göra olika kampanjer och insatser för att attrahera och rekrytera barnskötare, pedagoger och förskollärare.</li></ul> | Pågående och under planering |

|             |  |                              |
|-------------|--|------------------------------|
|             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uppföljning av organisationsutvecklingen, enkät och intervju</li> <li>• Säkerställa förutsättningarna för tid för verksamhetsutveckling som syftar till att skapa förutsättningar för en likvärdig förskola genom det kollegiala lärandet.</li> <li>• Kartlägga och analysera orsakerna till ökad personalomsättning</li> <li>• Kartlägga och analysera återvändande medarbetare</li> </ul> <p>Se även "Uppföljning av handlingsplan till strategi för kompetensförsörjning förskola 2016-2018" Förskoleförvaltningen (2018).</p> |                              |
| Barnskötare | <p>Se "kompetensförsörjning barnskötare" för aktiviteter ytterligare information gällande nedanstående delprojekt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kartläggning</li> <li>• Introduktionsplan</li> <li>• Karriärutvecklingsplan</li> <li>• Ny modell för att åskådliggöra kompetensnivåer</li> <li>• Kompetenshöjande utbildningar så som uppdragsutbildning, introduktionsutbildning och femdagarsutbildning.</li> <li>• Plan för arbetsplatsförlagd utbildning och samarbete med externa utbildningsaktörer</li> </ul>                                       | Slutrapport innan årets slut |

|                                 |  |                              |
|---------------------------------|--|------------------------------|
|                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbetsmarknadspolitiska insatserna såsom traineer, förskoletalanger och kommande introduktionsjobb för potentiella medarbetare.</li> </ul>  |                              |
| Förskollärare                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Infört nya karriärvägar i form av förste förskollärare samt biträdande förskolechef</li> <li>• Fortsätta etablerat samarbete med lärosätena kring studenternas verksamhetsförlagda utbildning (VFU)</li> <li>• Fortsatt arbete med att säkerställa förskollärarnas uppdrag i läroplanen och skapa en likvärdig förskola.</li> <li>• Följa upp introduktionen av nya förskollärare efter 6 månader</li> <li>• Vara med på olika studerandemässor samt arbetsmarknadsmässor.</li> <li>• Lönebildning.</li> <li>• Aktiva kampanjer för att stärka arbetsgivarvarumärket</li> <li>• Ettårigt introduktionsprogram för nyutexaminerade förskollärare</li> <li>• Resurs- och bemanningsplanering</li> </ul> | Pågående och under planering |
| Pedagog med inriktning förskola | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagoger från högskolorna</li> <li>• Sälja in yrket på arbetsmarknadsmässor</li> <li>• Fortsätta etablerad kontakt med arbetsförmedlingen</li> <li>• Fortsätta tydliggöra uppdraget</li> <li>• Ansökt om YH utbildning – inväntar återkoppling</li> </ul>  |                              |

|  |   |             |
|--|---|-------------|
| Förskolledare - Förskolechefer, förste förskollärare och biträdande förskolechefer | Rekrytera till de eventuella vakanser som uppstår | Fortlöpande |
|--|---|-------------|