

Rapport - Kompetensförsörjning (Nämnd)

Förskolenämnden

Innehållsförteckning

Inledning	3
Sammanfattning	4
Kompetensgap	5
Kompetensmål	12
Risikanalys	13
Aktivitetsplan	14
Barnskötare	14
Förskollärare	14
Pedagog	15
Alla yrkeskategorier	15

Bilagor

Bilaga 1: Bilaga 1 - Prognostiserat rekryteringsbehov

Inledning

Malmö stads ledningssystem för kompetensförsörjning lägger grunden för ett strukturerat, gemensamt och systematiskt kompetensförsörjningsarbete. Kompetensförsörjningsarbetet i ledningssystemet innebär att nämnderna årligen analyserar verksamheternas behov av kompetens och tillgänglig kompetens i verksamheten. Genom att jämföra behovet med tillgången på kompetens framkommer ett kompetensgap. Kompetensgapet redovisas på 2–5 års sikt. Analysen görs både kvantitativt, d.v.s. hur många inom en yrkesgrupp och kvalitativt d.v.s. vilken nivå på kompetens. När kompetensgapet är identifierat upprättas kompetensmål, riskanalyser och kompetensförsörjningsplaner för att åtgärda kompetensgapet.

Kompetensförsörjningsplanerna innehåller åtgärder inom områdena, attrahera, rekrytera, introducera, utveckla/motivera och avveckla. I denna rapport redovisas nämndens samlade resultat. Syftet med sammanställningen är att beskriva nämndens prognostiserade kompetensgap, identifierade risker utifrån kompetensgap och förflyttningar som gjorts samt vilka åtgärder nämnderna övergripande ska vidta. Den gemensamma bilden över nämndens utmaningar och planer underlättar och stödjer inför samarbete, prioriteringar, kommunikation och ger underlag till beslut och samverkan.

Sammanfattning

Tillgången till medarbetare med rätt kompetens har succesivt kommit att bli en av nämndens mest omfattande utmaningarna för att skapa en likvärdig förskoleverksamhet med god kvalitet. Denna utmaning väntas präglade förvaltningens arbete flera år framöver. Här är förvaltningens samlade kompetensförsörjningsinsatser, arbetet med tid för verksamhetsutveckling och arbetet för att stärka det nära pedagogiska ledarskapet genom organisationsutveckling centrala beståndsdelar.

Efter flera års utbyggnad ser förvaltningen nu ett skiftat fokus från ett starkt attrahera perspektiv till ett ökat fokus på att rekrytera och framförallt behålla. Att utveckla attraktiva arbetsvillkor och en god arbetsmiljö som skapar en trygg och lärande miljö är ett långsiktigt arbete för att rekrytera och behålla medarbetare. Det hälsofrämjande arbetet kommer att fortsätta i syfte att säkerställa personalkontinuiteten.

Tillgången till förskollärare påverkar förutsättningarna för att planera och genomföra verksamheten utifrån läroplansuppdraget. Det råder brist på förskollärare, en situation som är aktuell både nationellt och i Malmö. En rad insatser genomförs och planeras för att långsiktigt säkerställa förutsättningar för professionsuppdraget där utvecklingsarbetet – *Organisering för förskollärares kompetens och arbetsvillkor* är centralt.

Vidare ska ledningsorganisationen med förste förskollärare och biträdande förskolechefer stärka och samordna det pedagogiska utvecklingsarbetet på varje förskola och förbättra arbetsmiljön för medarbetarna genom ett nära ledarskap och en god resursplanering i vardagen. Satsningar på ledarutveckling och ledarförsörjning i syfte att förbättra arbetsmiljön förväntas få ytterligare positiva effekter på sjukfrånvaron och arbetsmiljön under åren framöver.

Kontinuitet i personal- och barngrupperna är en fortsatt viktig kvalitetsfråga och strategier för att nyttja den samlade kompetensen i arbetslagen optimalt är avgörande för att en likvärdig förskola med god kvalitet ska kunna säkerställas. Utifrån förvaltningens kvalitativa bedömning av tillgänglig och prognostiserade behov på kort och lång sikt identifieras ett tydligt behov av en kompetensförflyttning mellan kompetensnivåer.

Kompetensgap

Kompetensgap avser ett prognostiserat ökat eller minskat behov av eller tillgång på kompetens numerärt eller kvalitetsmässigt. Kompetensgapen är generellt baserade på verksamhetens behov av kompetens utifrån en prognostiserad befolkningsökning som årligen tas fram i personalframskrivningen. Utöver detta tar analysen utgångspunkt i uppdrag och mål för respektive nämnd. Kompetensgapen är endast baserade på behov av kompetensförändring i verksamheten och inte hur många som behöver rekryteras för att fylla kompetensgapen. Personalomsättningen tillsammans med andra parametrar som till exempel sjukfrånvaro, pensionsavgångar och tjänstledighet påverkar rekryteringsbehovet. Analys av rekryteringsbehovet ingår som ett underlag i arbetet med att ta fram en kompetensförsörjningsplan.

Yrkeskategori	GAP - Viss	GAP - God	GAP- Hög	GAP - Mycket hög	GAP - Total
Barnskötare 2 år	131	-27	-100	-23	-19
<p>Kommentar</p> <p>Utefter behovsuppskattningen på kort sikt konstateras ett överskott vad gäller barnskötare med viss kompetens och ett underskott på barnskötare med god, hög och mycket hög kompetens i förhållande till tillgången idag. Den procentuella andelen redovisas i diagram 2.</p> <p>Inom förvaltningens kompetensutvecklings och fortbildningsarbete pågår det flertalet insatser, det finns en tilltro till att dessa på sikt kommer att ha effekt och därmed skapa en förflyttning mellan kompetensnivåerna.</p> <p>Barnskötare bedöms först ha barnskötareutbildning när hen genomfört 1100 poäng eller mer. Andelen utbildade barnskötare var 56 % i januari 2019, förvaltningen har ett målvärde om 60 % andel utbildade barnskötare vid årets slut. Ett strävansmål inom förvaltningen är att på sikt uppnå 80 % andel utbildade barnskötare.</p> <p>Utifrån utbyggnad, personalomsättning och pensionsavgångar konstateras ett rekryteringsbehov om 510 barnskötare.</p>					
Barnskötare 5 år	283	-9	-230	-111	-67
<p>Kommentar</p> <p>Utefter behovsuppskattningen på lång sikt konstateras ett överskott vad gäller barnskötare med viss kompetens och ett underskott på barnskötare med god, hög och mycket hög kompetens i förhållande till tillgången idag. Den procentuella andelen redovisas i diagram 2.</p> <p>Utifrån utbyggnad, personalomsättning och pensionsavgångar konstateras ett rekryteringsbehov om 1315 barnskötare.</p>					
Förskolechef bitr 2 år		0			0
<p>Kommentar</p> <p>Utifrån utbyggnad, personalomsättning och pensionsavgångar konstateras ett rekryteringsbehov om 30 biträdande förskolechefer.</p>					
Förskolechef bitr 5 år		0			0
<p>Kommentar</p> <p>Utifrån utbyggnad, personalomsättning och pensionsavgångar konstateras ett rekryteringsbehov om 78 biträdande förskolechefer.</p>					
Rektor 2 år		0			0
<p>Kommentar</p> <p>Utifrån utbyggnad, personalomsättning och pensionsavgångar konstateras ett rekryteringsbehov om 14 rektorer.</p>					
Rektor 5 år		0			0
<p>Kommentar</p> <p>Utifrån utbyggnad, personalomsättning och pensionsavgångar konstateras ett rekryteringsbehov om 41</p>					

Yrkeskategori	GAP - Viss	GAP - God	GAP- Hög	GAP - Mycket hög	GAP - Total
rektorer.					
Förskollärare 2 år	31	18	-34	-26	-11
Kommentar	<p>Utefter behovsuppskattningen på kort sikt konstateras ett överskott vad gäller förskollärare med viss och god kompetens och ett underskott på förskollärare med hög och mycket hög kompetens i förhållande till tillgången idag. Den procentuella andelen redovisas i diagram 5. Störst behov finns av förskollärare med mycket hög kompetens då dessa även är föremål för andra uppdrag utöver kärnuppdraget så som handledaruppdrag och ledningsfunktioner.</p> <p>Inom förvaltningens kompetensutvecklings och fortbildningsarbete pågår det flertalet insatser, det finns en tilltro till att dessa på sikt kommer att ha effekt och därmed skapa en förflyttning mellan kompetensnivåerna</p> <p>Utifrån utbyggnad, personalomsättning och pensionsavgångar konstateras ett rekryteringsbehov om 461 förskollärare.</p>				
Förskollärare 5 år	65	69	-63	-108	-37
Kommentar	<p>Utefter behovsuppskattningen på lång sikt konstateras ett överskott vad gäller förskollärare med viss och god kompetens och ett underskott på förskollärare med hög och mycket hög kompetens i förhållande till tillgången idag. Den procentuella andelen redovisas i diagram 5.</p> <p>Förskollärare innehar enligt denna prognos det högsta bristindexet - 4,89 på en skala från ett till fem. Utbildningarna är långa på eftergymnasial nivå och även om expansionen av antalet studieplatser med tiden kommer att utökas så svarar det inte upp för det redan nu stora behovet. Detta bidrar till en fortsatt stor efterfrågan på kompetens och utmaningen att tillgodose förskolans kompetensförsörjning kommer att vara fortsatt stor även på fem års sikt.</p> <p>Utifrån utbyggnad, personalomsättning och pensionsavgångar konstateras ett rekryteringsbehov om 1181 förskollärare.</p>				
Förste förskollärare 2 år		0			0
Kommentar	<p>Utifrån utbyggnad, personalomsättning och pensionsavgångar konstateras ett rekryteringsbehov om 8 förste förskollärare.</p>				
Förste förskollärare 5 år		0			0
Kommentar	<p>Utifrån utbyggnad, personalomsättning och pensionsavgångar konstateras ett rekryteringsbehov om 26 förste förskollärare.</p>				
Pedagog 2 år	11	15	-23	-6	-3
Kommentar	<p>Utefter behovsuppskattningen på kort sikt konstateras ett överskott vad gäller pedagoger med inriktning förskola med viss och god kompetens och ett underskott på pedagoger med inriktning förskola med hög och mycket hög kompetens i förhållande till tillgången idag. Den procentuella andelen redovisas i diagram 4.</p> <p>Pedagog med inriktning förskola är en etablerad titel inom förskoleförvaltningen och Malmö stad. Utbildningsbakgrund skiljer sig åt mellan medarbetarna, med en gemensam nämnare att de har läst 120 högskolepoäng där pedagogik ingår.</p> <p>Utifrån utbyggnad, personalomsättning och pensionsavgångar konstateras ett rekryteringsbehov om 141 pedagoger med inriktning förskola.</p>				
Pedagog 5 år	14	48	-44	-26	-8
Kommentar	<p>Utefter behovsuppskattningen på lång sikt konstateras ett överskott vad gäller pedagoger med inriktning förskola med viss och god kompetens och ett underskott på pedagoger med inriktning förskola med hög och mycket hög kompetens i förhållande till tillgången idag. Den procentuella andelen redovisas i diagram 4.</p>				

Yrkeskategori	GAP - Viss	GAP - God	GAP- Hög	GAP - Mycket hög	GAP - Total
Utifrån utbyggnad, personalomsättning och pensionsavgångar konstateras ett rekryteringsbehov om 365 pedagoger med inriktning förskola.					

I december 2018 fanns det totalt 4665 årsarbetare i förskoleförvaltningen. Analysen utgår från förskoleförvaltningens sex största yrkesgrupper som arbetar i den pedagogiska verksamheten:

- Barnskötare
- Pedagog med inriktning förskola
- Förskollärare
- Förste förskollärare
- Biträdande förskolechef
- Rektor

Medarbetarna som arbetar inom dessa yrkesgrupper utgjorde 88 % av samtliga årsarbetare inom förvaltningen i december 2018.

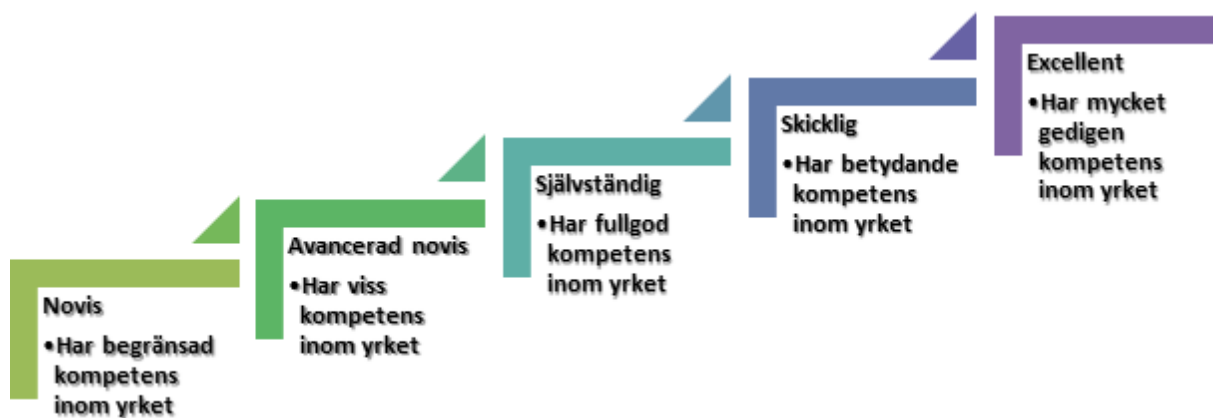
Tillvägagångssätt

Under 2019 i maj och juni utgick information från HR-avdelningen i förvaltningens utbildningsområdes ledningsgrupper där utbildningschef, rektorer och teamledare ingår. Informationen innefattade det övergripande ledningssystemets uppbyggnad och syfte samt genomgång av de underlag som respektive rektor sedermera skulle använda vid sina bedömningar. Rektorerna fick då i uppdrag att föra denna information vidare till sina lokala ledningsgrupper där biträdande förskolechef och förste förskollärare ingår, de nära ledarna som bidrog i bedömningarna av vardera medarbetares kompetensnivå. Som stöd i arbetet och resonemangen har ledningsgrupperna haft kontakt med HR-Controller och utbildningsområdesnära HR-konsult.

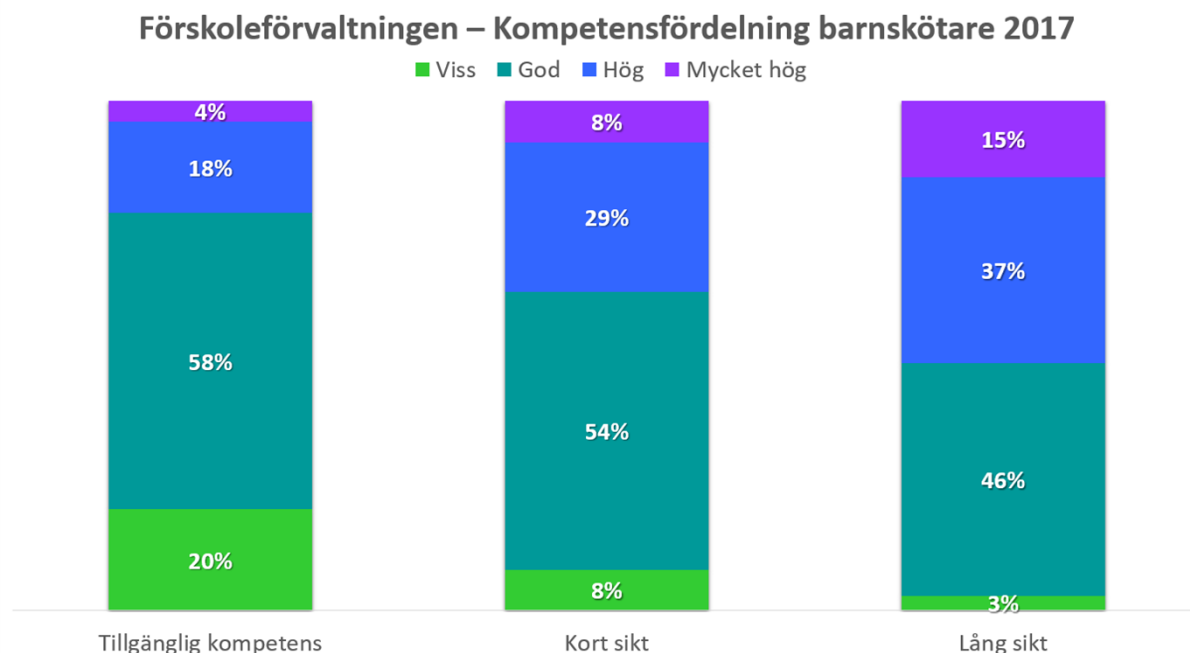
I augusti och september samlades materialet in och sammanställdes per utbildningsområde, detta resultat kommunicerades sedan tillbaka till vardera utbildningsområdes ledningsgrupp. Dialogen och reflektionen har sammanställts på utbildningsövergripande nivå och finns redogjorda för under respektive yrkeskategori. Denna sammanställning ämnar vara ett underlag för framtida dialog i respektive ledningsgrupp inom förvaltningen.

Barnskötare

Förvaltningen arbetar utefter specifika kompetensnivåer för barnskötare som syftar till att tydliggöra yrkeskarriären för barnskötare genom att åskådliggöra kompetensnivåer, från novis till excellent, inom yrket. Kompetensnivåerna klagör utvecklingsmöjligheter i yrkesrollen och bidrar till att verksamheten dels håller hög kvalitet, dels behåller erfarna barnskötare. Dessa fem kompetensnivåer har i den kvalitativa undersökningen översatts till de Malmö stad övergripande kompetensnivåerna som är fyra stycken. Kompetensnivåerna novis och avancerad novis har därmed likställts med viss kompetens.



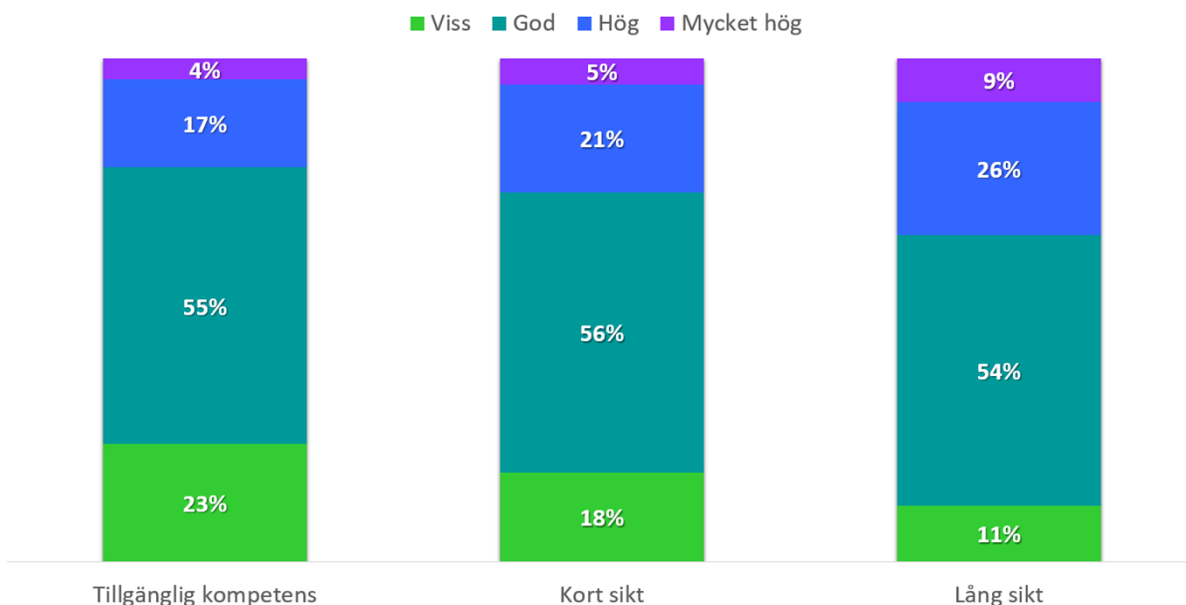
Den första kvalitativa undersökningen av barnskötarnas kompetens genomfördes redan 2017 med följande resultat som illustreras i diagram 1;



I diagrammet ovan illustreras en nulägesbild över kompetensfördelningen i stapeln längst till vänster, en uppskattning kring behovet på kort sikt (2 år) i mitten och en uppskattning kring behovet på lång sikt (5 år) till höger. I 2017 års kvalitativa undersökning fördelade sig kompetensnivåerna bland barnskötarna alltså enligt följande; 20 % med viss kompetens, 58 % med god kompetens, 18 % med hög kompetens och 4 % med mycket hög kompetens.

Under året har den andra kvalitativa undersökningen av barnskötarnas kompetens genomförts med följande resultat som illustreras i diagram 2;

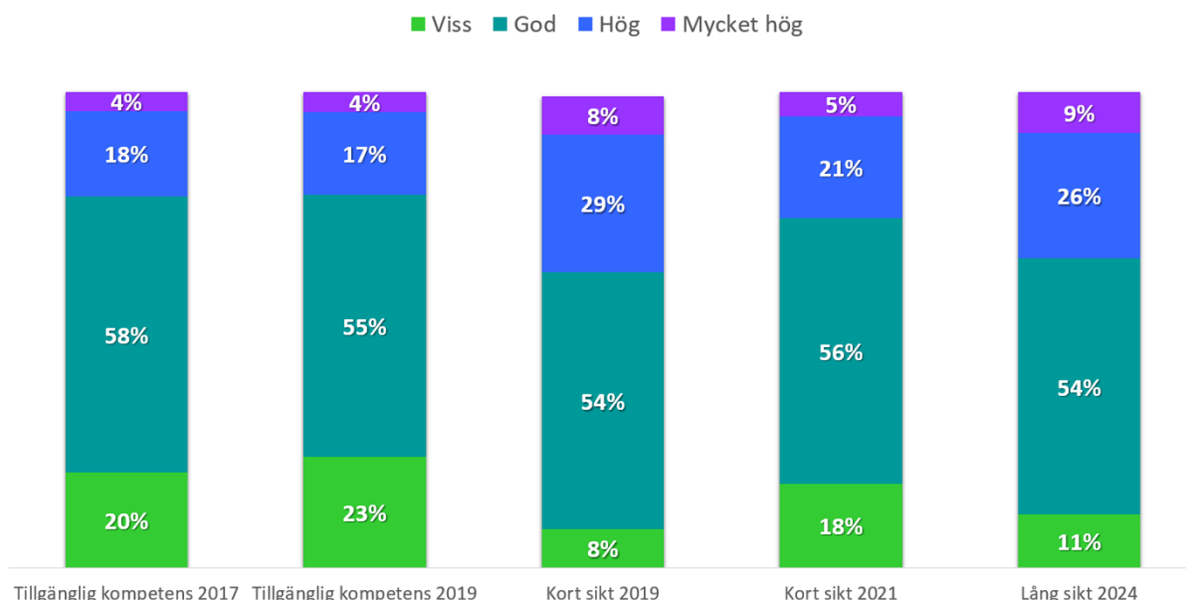
Förskoleförvaltningen – Kompetensfördelning barnskötare 2019



I diagrammet ovan illustreras en nulägesbild över kompetensfördelningen i stapeln längst till vänster, en uppskattning kring behovet på kort sikt (2 år) i mitten och en uppskattning kring behovet på lång sikt (5 år) till höger. I 2019 års kvalitativa undersökning fördelade sig kompetensnivåerna bland barnskötarna alltså enligt följande; 23 % med viss kompetens, 55 % med god kompetens, 17 % med hög kompetens och 4 % med mycket hög kompetens.

I diagram 3 nedan åskådliggörs de kvalitativa undersökningarna under 2017 och 2019 gemensamt;

Förskoleförvaltningen – Kompetensfördelning barnskötare



Undersökningen kan konstatera en förändrad bild främst avseende viss och god kompetens. Utifrån att det är andra året förvaltningen använder bedömningsgrunderna är upplevelsen att årets nuläge är rättvisande för verksamhetens förutsättningar och utmaningar. Prognoserna på kort och lång sikt påvisar också en i högre grad realistisk utvecklingstakt i förhållande till kompetensutvecklings- och fortbildningsinsatser som pågår. Tilltro finns till att de pågående insatser som genomförs på sikt kommer

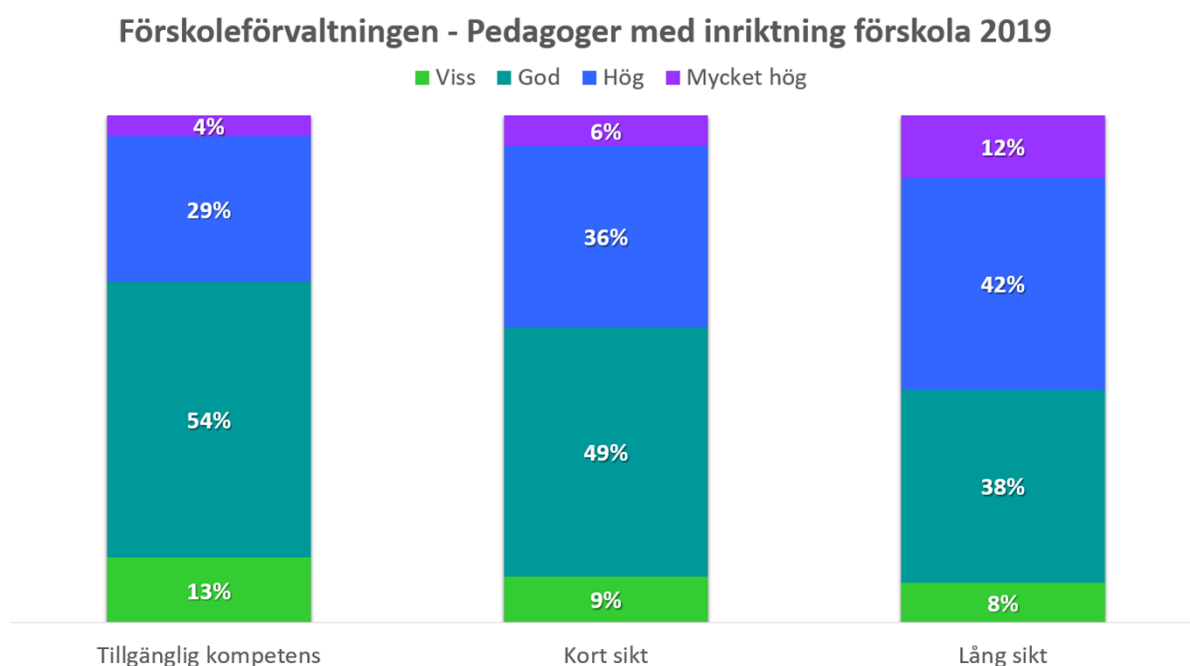
påvisa effekt och därmed skapa en förflyttning mellan kompetensnivåerna.

Förvaltningen ser behovet av att fortsätta driva på utvecklingen av distansutbildningarna till förskollärare i syfte att möjliggöra utbildning i kombination med visst arbete.

Pedagog med inriktning förskola

Pedagog med inriktning förskola är en etablerad titel inom förskoleförvaltningen och Malmö stad. Förskoleförvaltningen har idag ca 310 anställda pedagoger med inriktning förskola inom sina förskoleverksamheter. Dessa medarbetare har olika utbildningsbakgrund och har gemensamt att de läst minst 120 högskolepoäng där pedagogik ingår.

Under året har den kvalitativa undersökningen av pedagoger med inriktning förskolas kompetens genomförts med följande resultat som illustreras i diagram 4;



I diagrammet ovan illustreras en nulägesbild över kompetensfördelningen i stapeln längst till vänster, en uppskattning kring behovet på kort sikt (2 år) i mitten och en uppskattning kring behovet på lång sikt (5 år) till höger. I 2019 års kvalitativa undersökning fördelade sig kompetensnivåerna bland pedagoger med inriktning förskola alltså enligt följande; 13 % med viss kompetens, 54 % med god kompetens, 29 % med hög kompetens och 4 % med mycket hög kompetens.

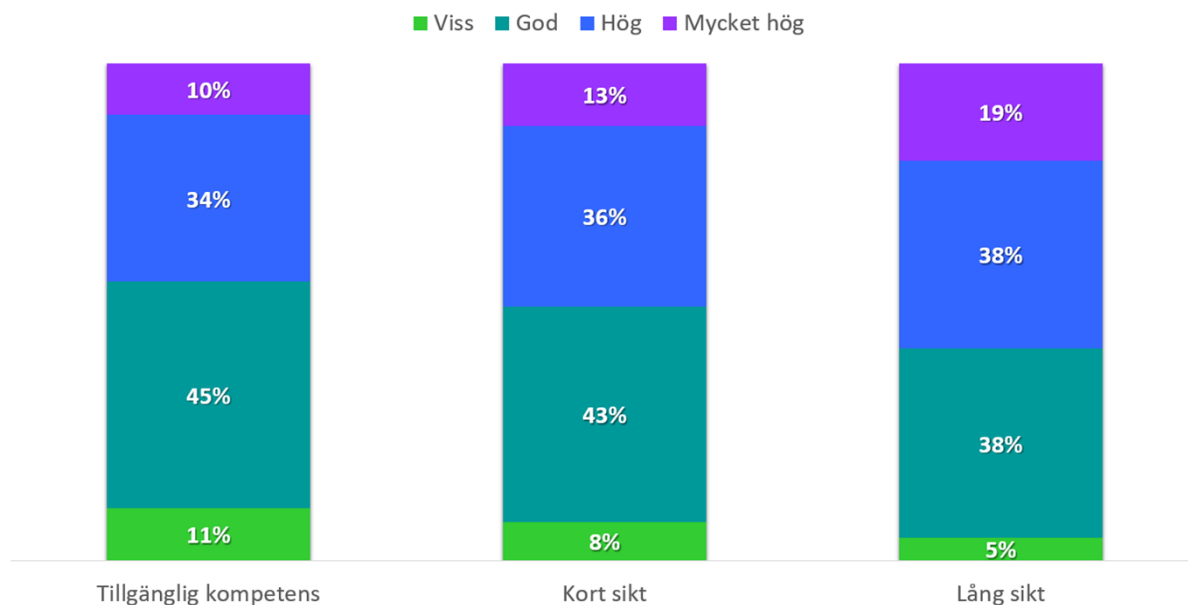
Förvaltningen ser ett behov av att framöver undersöka möjligheterna för kortare utbildningar likt fem dagars utbildning för pedagoger med inriktning förskola i syfte att fortare få förståelse för och trygghet kring förskolans utbildningsmetodik och pedagogik. En sådan introduktionsutbildning skulle eventuellt kunna medföra en vidare breddning vid rekryteringen av pedagoger med inriktning förskola.

Förskollärare

Malmökommissionen konstaterar i enlighet med forskning att andelen högskoleutbildade förskollärare i förskolan är en grundläggande kvalitetsaspekt. Behovet av att rekrytera nya förskollärare ökar framöver. Den nationella brist som råder avseende förskollärare har i stor utsträckning påverkat möjligheterna att rekrytera förskollärare.

Under året har den kvalitativa undersökningen av förskollärares kompetens genomförts med följande resultat som illustreras i diagram 5;

Förskoleförvaltningen – Kompetensfördelning förskollärare 2019



I diagrammet ovan illustreras en nulägesbild över kompetensfördelningen i stapeln längst till vänster, en uppskattning kring behovet på kort sikt (2 år) i mitten och en uppskattning kring behovet på lång sikt (5 år) till höger. I 2019 års kvalitativa undersökning fördelade sig kompetensnivåerna bland förskollärare alltså enligt följande; 11 % med viss kompetens, 45 % med god kompetens, 34 % med hög kompetens och 10 % med mycket hög kompetens.

Utifrån att det är andra året förvaltningen använder bedömningsgrunderna men första gången gällande förskollärare är upplevelsen att årets nuläge är rättvisande för verksamhetens förutsättningar och utmaningar. Prognoserna på kort och lång sikt påvisar en utvecklingstakt i förhållande till kompetensutvecklings- och fortbildningsinsatser som pågår. Tilltro finns till att de pågående insatser som genomförs på sikt kommer påvisa effekt och därmed skapa en förflyttning mellan kompetensnivåerna.













Utifrån omvärldsfaktorer så som nationell brist och konkurrens konstateras en utmaning i att rekrytera nya erfarna förskollärare. Förvaltningen arbetar med att internt utveckla kompetensen bland de förskollärare som kommer från andra kommuner eller direkt från förskollärarytbildningen.

Förvaltningen har behov av förskollärare med hög och mycket hög kompetens och kan konstatera en utmaning då dessa även är föremål för andra uppdrag utöver kärnuppdraget. Framtida utmaningar kan finnas i att skapa ytterligare möjligheter för de förskollärare som innehar en hög eller mycket hög kompetens i syfte att specialisera sig på förskolläraryrket och fortsätta utvecklingen inom yrkeskategorin utifrån ett behållningsperspektiv. Förskollärare med hög och mycket hög kompetens arbetar till stor del med att sprida sin kunskap i form av mentorskap och handledning i förskolorna idag. En möjlighet som skulle kunna undersökas ytterligare är huruvida medarbetare med mycket hög kompetens skulle kunna sprida sin kunskap förvaltningsövergripande och på så sätt öka likvärdigheten mellan utbildningsområdena.

Kompetensmål

Yrkeskategori	GAP - Total	Kvantitativt mål
Barnskötare 2 år	-19	-19
<p>Kommentar Mål/delmål</p> <p>Förskoleförvaltningen ska öka andelen barnskötare med formell kompetens.</p> <p>Förskoleförvaltningen ska öka andelen barnskötare med hög och mycket hög kompetens till 26 %, i enlighet med diagram 2.</p> <p>Förskoleförvaltningen ska arbeta för personalkontinuitet genom att minska personalomsättningen och sjukfrånvaron.</p>		
Barnskötare 5 år	-67	-67
<p>Kommentar Mål/delmål</p> <p>Förskoleförvaltningen ska öka andelen barnskötare med formell kompetens.</p> <p>Förskoleförvaltningen ska öka andelen barnskötare med hög och mycket hög kompetens till 35 %, i enlighet med diagram 2.</p> <p>Förskoleförvaltningen ska arbeta för personalkontinuitet genom att minska personalomsättningen och sjukfrånvaron.</p>		
Förskollärare 2 år	-11	-11
<p>Kommentar Mål/delmål</p> <p>Förskoleförvaltningen ska arbeta för att behålla, attrahera och rekrytera förskollärare.</p> <p>Förskoleförvaltningen ska arbeta för att öka andelen förskollärare med hög och mycket hög kompetens till 49 %, i enlighet med diagram 5.</p> <p>Förskoleförvaltningen ska arbeta för personalkontinuitet genom att minska personalomsättningen och sjukfrånvaron.</p>		
Förskollärare 5 år	-37	-37
<p>Kommentar Mål/delmål</p> <p>Förskoleförvaltningen ska arbeta för att behålla, attrahera och rekrytera förskollärare.</p> <p>Förskoleförvaltningen ska arbeta för att öka andelen förskollärare med hög och mycket hög kompetens till 57 %, i enlighet med diagram 5.</p> <p>Förskoleförvaltningen ska arbeta för personalkontinuitet genom att minska personalomsättningen och sjukfrånvaron.</p>		
Pedagog 2 år	-3	-3
<p>Kommentar Mål/delmål</p> <p>Förskoleförvaltningen ska arbeta för att öka andelen pedagoger med inriktning förskola med hög och mycket hög kompetens till 42 %, i enlighet med diagram 4.</p> <p>Förskoleförvaltningen ska arbeta för personalkontinuitet genom att minska personalomsättningen och sjukfrånvaron.</p>		
Pedagog 5 år	-8	-8
<p>Kommentar Mål/delmål</p> <p>Förskoleförvaltningen ska arbeta för att öka andelen pedagoger med inriktning förskola med hög och mycket hög kompetens till 54 %, i enlighet med diagram 4.</p> <p>Förskoleförvaltningen ska arbeta för personalkontinuitet genom att minska personalomsättningen och sjukfrånvaron.</p>		

Risicanalys

Yrkeskategori	Risk för verksamheten	Sannolikhet	Risk för arbetsmiljön	Sannolikhet
Barnskötare 2 år	 Allvarlig	 Medel	 Mindre allvarlig	 Medel
<p>Kommentar till risk</p> <ul style="list-style-type: none"> De medarbetare som innehar utbildning får ta ett större ansvar och får därmed en ökad arbetsbelastning vilket påverkar deras arbetsmiljö negativt. Medarbetare som förutsätts prestera utanför sin kompetensram har lättare för att uppleva stress utifrån krav och förväntningar. Brist på utbildade ersättare vid frånvaro eller planerade kompetensutvecklings- och fortbildningsinsatser medför att verksamhetens utveckling får stå tillbaka. <p>Direktåtgärder genomförs löpande inom ramen för det systematiska arbetsmiljö arbetet samt förvaltningens verksamhetsplan i syfte att säkerställa goda förutsättningar för att bedriva en kvalitativ verksamhet med barnens bästa förskola i fokus.</p>				
Barnskötare 5 år				
Förskollärare 2 år	 Allvarlig	 Medel	 Mindre allvarlig	 Medel
<p>Kommentar till risk</p> <ul style="list-style-type: none"> Nationell förskolläraryrkesbrist och därmed lägre andel utbildade förskollärare i Malmö stads förskolor innebär en risk att säkerställandet av barnens utbildning inte kan tillgodoses. De medarbetare som innehar utbildning får ta ett större ansvar och får därmed en ökad arbetsbelastning vilket påverkar deras arbetsmiljö negativt. Medarbetare som förutsätts prestera utanför sin kompetensram har lättare för att uppleva stress utifrån krav och förväntningar. Brist på utbildade ersättare vid frånvaro eller planerade kompetensutvecklings- och fortbildningsinsatser medför att verksamhetens utveckling får stå tillbaka. <p>Direktåtgärder genomförs löpande inom ramen för det systematiska arbetsmiljö arbetet samt förvaltningens verksamhetsplan i syfte att säkerställa goda förutsättningar för att bedriva en kvalitativ verksamhet med barnens bästa förskola i fokus.</p>				
Förskollärare 5 år				
Pedagog 2 år	 Mindre allvarlig	 Medel	 Mindre allvarlig	 Medel
<p>Kommentar till risk</p> <ul style="list-style-type: none"> De medarbetare som innehar utbildning får ta ett större ansvar och får därmed en ökad arbetsbelastning vilket påverkar deras arbetsmiljö negativt. Medarbetare som förutsätts prestera utanför sin kompetensram har lättare för att uppleva stress utifrån krav och förväntningar. Brist på utbildade ersättare vid frånvaro eller planerade kompetensutvecklings- och fortbildningsinsatser medför att verksamhetens utveckling får stå tillbaka. <p>Direktåtgärder genomförs löpande inom ramen för det systematiska arbetsmiljö arbetet samt förvaltningens verksamhetsplan i syfte att säkerställa goda förutsättningar för att bedriva en kvalitativ verksamhet med barnens bästa förskola i fokus.</p>				
Pedagog 5 år				

Aktivitetsplan

Barnskötare

Aktivitet	Slutdatum
Utveckla barnskötare	2024-12-31
Aktivitetsbeskrivning Projektet kompetensförsörjning barnskötare startade hösten 2016 med syfte att säkerställa personalförsörjningen av barnskötare inom förskoleförvaltningen i Malmö stad genom att attrahera, rekrytera och behålla rätt kompetens. Målsättningen var att öka andelen barnskötare med formell kompetens inom förvaltningen. Projektet avslutades våren 2019 och lämnade ett antal rekommendationer för det fortsatta arbetet inom förvaltningen som nu kommer att implementeras och genomföras. Utifrån rekommendationerna kommer förvaltningen att fortsätta prioritera uppdragsutbildningen, anpassa femdagarsutbildningen, genomföra handledarutbildningar och APL. Digitalisera introduktionen i den mån det är ändamålsenligt, fortsätta arbetet med kompetensnivåerna samt årlig följa upp arbetet i samband med lägesbedömningen och kompetensförsörjningsanalysen.	
Behålla, attrahera och rekrytera barnskötare	2024-12-31
Aktivitetsbeskrivning Förvaltningen arbetar för att behålla, rekrytera och attrahera barnskötare genom önskad lönestruktur, löneanalys, lönekartläggning och principer för lönebildning för barnskötare samt uppföljning av yrkesspecifika lönekriterier. Lönebildningen är en viktig ledningsfråga historiskt sett och så även framöver, förvaltningen arbetar strategiskt utifrån struktur med ett individuellt och differentierat perspektiv. Förvaltningen ska driva, rekrytera och följa upp introduktionsjobb och förskoletalanger.	
Uppföljning barnskötare	2024-12-31
Aktivitetsbeskrivning Förvaltningen ska i samarbete med andra skolförvaltningar ta fram och implementera ett kvalitetssäkrat och effektivt IT-stöd kopplat till registreringen av barnskötarnas kompetens. Under perioden har styrgrupp och projektgrupp formerats där HR-avdelningen tillsammans med verksamheten ingår. Förvaltningens önskemål har varit tongivande i utformningen av en ändamålsenlig systemdesign samt uppföljningsmöjligheter.	

Förskollärare

Aktivitet	Slutdatum
Behålla, attrahera och rekrytera förskollärare	2024-12-31
Aktivitetsbeskrivning Förvaltningen arbetar för att behålla, rekrytera och attrahera förskollärare genom önskad lönestruktur, löneanalys, lönekartläggning och principer för lönebildning för förskollärare samt uppföljning av yrkesspecifika lönekriterier. Lönebildningen är en viktig ledningsfråga historiskt sett och så även framöver, förvaltningen arbetar strategiskt utifrån struktur med ett individuellt och differentierat perspektiv. Förvaltningen följer upp förskollärare efter sex månaders anställning i syfte att säkerställa en god introduktion. En rad insatser har genomförts och planeras för att långsiktigt säkerställa förutsättningar för professionsuppdraget. Organisationsutveckling, tid för verksamhetsutveckling, ledarförsörjning och ledarutveckling samt arbete för att stärka professionen syftar till att både behålla och attrahera medarbetare. Under 2019 har ett utvecklingsarbete - Organisering för förskollärares kompetens och arbetsvillkor - påbörjats för att undersöka hur förskollärares arbetsvillkor kan förbättras och hur deras kompetens kan stärkas och	

Aktivitet	Slutdatum
användas på det sätt som bäst gagnar en hög och likvärdig kvalitet för barnen i förskolan. Det ska även undersökas vilken organisation som bäst stödjer förskollärares arbetsvillkor och kompetens.	

Pedagog

Aktivitet	Slutdatum
Attrahera och rekrytera pedagoger med inriktning förskola	2024-12-31
<p>Aktivetsbeskrivning Förvaltningen ska undersöka möjligheten att åter ansöka till en yrkeshögskoleutbildning för pedagoger med inriktning förskola i syfte att bredda rekryteringsvägarna.</p>	

Alla yrkeskategorier

Aktivitet	Slutdatum
Attrahera och rekrytera den pedagogiska personalen	2024-12-31
<p>Aktivetsbeskrivning Förvaltningen ska synliggöra förskolan i Malmö som en attraktiv arbetsgivare, både internt och externt, samt lyfta fram förvaltningens medarbetare genom att låta dem ge sin bild av förskolan, bland annat med hjälp av koncept "Förskolekarriär".</p> <p>Förvaltningen ska genom kommunikationsinsatser och ett aktivt opinionsarbete arbeta för att öka andelen män inom yrkena barnskötare, pedagog och förskollärare.</p>	
Introducera den pedagogiska personalen	2024-12-31
<p>Aktivetsbeskrivning Förvaltningen arbetar utefter ett framarbetat system för introduktion av nyanställda, systemet innehåller en förvaltningsgemensam-, yrkesspecifik- och arbetsplatsförlagd introduktion. En god introduktion ger förutsättningar för att vara en attraktiv arbetsgivare samt ge en trygg start för att snabbt förstå sitt uppdrag och medverka i skapandet av barnens bästa förskola.</p> <p>Förvaltningen eftersträvar att i största möjligaste mån nyttja de digitala lösningar som finns tillhands för att skapa en interaktiv introduktion framöver i syfte att effektivisera och främja tillgängligheten för alla medarbetare.</p>	
Utveckla och behålla den pedagogiska personalen	2024-12-31
<p>Aktivetsbeskrivning Förvaltningen ska kvalitetssäkra arbetssätt för korttidsbemanning med särskilt fokus på uppföljning.</p> <p>Förvaltningen arbetar med tid för verksamhetsutveckling vilket ger förutsättningar för förskolorna att fullgöra det pedagogiska uppdraget i relation till de nationella styrdokumenterna. Arbetet förväntas skapa förutsättningar för en likvärdig förskola av god kvalitet, utveckla det pedagogiska uppdraget genom ett utökat kollegialt lärande och öka attraktiviteten som arbetsgivare.</p> <p>Förvaltningen ska uppmärksamma den digitala arbetsmiljön med fokus på att de digitala lösningarna ska underlätta i verksamheten, där fokus bland annat ligger på resurs- och bemanningsplanering. Ett intensifierat stöd till rektorer och biträdande förskolechefer kring rehabilitering kring långtidssjukskrivningar parallellt med ett aktivt arbete med korttidssjukskrivningar. I syfte att förebygga sjukskrivningar genom tidiga insatser och effektivare processer utvecklar förvaltningen samarbetet med företagshälsovården och försäkringskassan. Förvaltningen planerar även att kontinuerligt utforma partsgemensamma utbildningsinsatser utifrån det</p>	

Aktivitet	Slutdatum
systematiska arbetsmiljöarbetet.	
Ledarförsörjning och ledarutveckling	2024-12-31
<p>Aktivetsbeskrivning</p> <p>En del av förskoleförvaltningens kompetensförsörjningsstrategi omfattar aktivt arbete med ledarförsörjning. Bland förvaltningens cirka 5 000 medarbetare innehar 350 en yrkesroll som chef eller ledare. Ledare med rätt kompetens är grundläggande för att förskoleförvaltningen ska leva upp till Barnens bästa förskola och uppsatta mål. Förskoleförvaltningen vill vara en attraktiv arbetsgivare både internt och externt och även en förvaltning som satsar på karriärmöjligheter internt. Som en del av denna satsning kommer som komplement till andra ledarutvecklingsinsatser ett nytt ledarförsörjningsprogram vid namn Framtida rektor i förskolan att utvecklas och erbjudas. Målet är att deltagarna efter genomfört program ska kunna söka en tjänst som rektor i förskoleförvaltningen. Programmet planeras starta i januari 2020.</p> <p>Därutöver bedrivs ett samarbete med övriga skolförvaltningar kring ett ledarutvecklingsprogram, Nya ledare. Programmet syftar till att nya ledare inom skolförvaltningarna ska utvecklas i ledaruppdraget så att de på ett tryggt, effektivt och modigt sätt kan leda sig själva och andra i riktning mot ett hållbart Malmö.</p>	