



Datum

2019-12-03/2019-11-26

Vår referens

Sandra Jarl

HR-konsult/Controller

sandra.jarl@malmo.se

## Tjänsteskrivelse

### **Kompetensförsörjningsplan FSKF-2019-22938**

#### **Sammanfattning**

Malmö stad har en gemensam process för kompetensförsörjning. Kompetensförsörjningsprocessen, som också är ett ledningssystem, syftar till att säkerställa att Malmö stad har rätt kompetens på kort och lång sikt för att klara våra uppdrag och nå uppsatta mål. Förvaltningarna i Malmö stad ska identifiera och analysera sitt kompetensgap på kort och lång sikt samt ta fram kort- och långsiktiga mål och planer för att åtgärda sitt kompetensgap.

#### **Förslag till beslut**

1. Förskolenämnden godkänner föreslagen rapport.
2. Förskolenämnden översänder rapporten till kommunstyrelsen

#### **Beslutsunderlag**

- G-Tjänsteskrivelse Förskolenämnden 191211 Kompetensförsörjningsplan
- Rapport - Kompetensförsörjning Förskolenämnden

#### **Beslutsplanering**

Ordförandeberedning FSKN 2019-12-02

Förskolenämnden 2019-12-11

#### **Beslutet skickas till**

[Här skriver du vem beslutet ska skickas till efter att protokollet är justerat, ange funktion eller organisation. Uppgifterna överförs till protokoll och protokollsutdrag. I fliken expediera till, på ärendekortet, anger du fullständiga uppgifter som exempelvis e-postadress, som en information till nämndsekreteraren. Om beslutet inte ska expedieras, kan denna text och rubrik tas bort.]

#### **Ärendet**

Tillgången till medarbetare med rätt kompetens har succesivt kommit att bli en av nämndens mest omfattande utmaningar 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.

#### **Ansvariga**

Annika Niehoff HR-chef

Peter Lindberg Förvaltningschef