

Uppföljning av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

Förskolenämnden

Innehållsförteckning

1	Kompetensförsörjning, nuläge.....	3
1.1	Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?	3
1.1.1	<i>Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?.....</i>	<i>3</i>
1.1.2	<i>Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?</i>	<i>4</i>
1.2	Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag med behov av kompetensväxling? (se anvisning)	4
2	Kompetensförsörjning, lång sikt.....	5
2.1	Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	5
2.1.1	<i>Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?</i>	<i>5</i>
2.2	Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag som på längre sikt har behov av kompetensväxling? (se anvisning)	6
3	Sammanfattande analys	7
3.1	Sammanfattande analys - kompetensförsörjning	7

1 Kompetensförsörjning, nuläge

1.1 Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
						Utifrån budgeterat läge har förvaltningen idag inte utmaningar med att tillsätta de tjänster vi utlyser.

1.1.1 Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Idag har förvaltningen inga större utmaningar att kompetensförsörja verksamheten när det gäller att tillsätta de tjänster vi utlyser. Detta på grund av det ekonomiska läget där bland annat sjunkande barnantal är en bidragande faktor till minskad budget. Under 2024 fokuserar förvaltningen på omställningsarbetet, där kompetens för förskollärare och barnskötare skall prioriteras och behållas.

1.1.2 Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Utifrån det ekonomiska läget har förvaltningen idag inte några större utmaningar med att tillsätta de tjänster vi utlyser. Däremot förutser vi att det kan bli en utmaning på sikt. Därför arbetar förvaltningen proaktivt med de mål, strategier och aktiviteter inom både förvaltningens lokala och stadens kompetensförsörjningsplan. Dessa insatser syftar till att säkerställa en hållbar och effektiv kompetensförsörjning över tid.

1.2 Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag med behov av kompetensväxling? (se anvisning)

Förvaltningen har behov av kompetenväxling för förskoleassistenter, ca 400st.

2 Kompetensförsörjning, lång sikt

2.1 Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)
Förskollärare			Kan ej uppge antal. Det kommer bero på barnantal och hur det ekonomiska läget ser ut. Det skiljer sig även mellan geografiska områden och områden med socioekonomiska utmaningar. I Göteborgs kompetensförsörjningsprognos 2023-2032 framgår det att sökande till förskolläraryrket minskar, men att vi de närmsta åren även har ett sjunkande barnantal. Trots det kommer bristen ändå att öka fram till 2032. Prognosen grundas dock på att man arbetar till 67, där förskollärare idag arbetar i snitt till strax innan 65. Om vi inte lyckas förlänga arbetslivet för anställda förskollärare kan alltså behovet bli större.
Kock, köksmästare			
Vaktmästare			Många kommer gå i pension de närmsta åren. Enligt Göteborgs stads rekryteringsprognos 2023-2032 kommer stor del, hela 44 procent, av vaktmästare inom staden gå i pension fram till 2032

2.1.1 Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Förvaltningen arbetar utifrån de mål, strategier och aktiviteter som identifierats i både den lokala kompetensförsörjningsplanen, men även i

den stadenövergripande.

De strategier som lyfts fram och prioriterats i förvaltningens kompetensförsörjningsplan är bland annat:

- Stärk ledarskapet
- Förläng arbetslivet
- Stöd medarbetarnas utveckling
- Prioritera arbetsmiljöarbetet
- Använd kompetensen rätt
- Rekrytera bredare
- Stärk arbetsgivarvarumärket

Kopplat till strategierna har aktiviteter identifierats, exempelvis:

- Framtagande av arbetssätt som möjliggör en verksamhetsnära lärmiljö
- Utveckling av en samlad chefs- och ledarutvecklingsplattform
- Fortsatt arbete med friskfaktorer och åtgärder för att sänka ohälsotalen
- Framtagande av en förvaltningsgemensam introduktion

2.2 Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag som på längre sikt har behov av kompetensväxling? (se anvisning)

Förvaltningen har behov av kompetenväxling för förskoleassistenter, ca 400st.

3 Sammanfattande analys

3.1 Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Förskolenämnden arbetar med att säkerställa en hållbar kompetensförsörjning genom ett systematiskt genomförande av förvaltningens kompetensförsörjningsplan. Endast när det finns tillräckligt med kompetent personal kan verksamheten bedrivas ändamålsenligt. Bedömningen är därmed att kompetensförsörjningen är helt avgörande för nämndens uppdrag.

Förvaltningen har i sin kompetensförsörjningsplan identifierat sex strategier som är viktiga för att möta verksamhetens utmaningar idag och kommande år. Strategierna handlar om att stärka ledarskapet, förlänga arbetslivet, stödja medarbetares utveckling, prioritera arbetsmiljöarbetet, använda kompetensen rätt och att rekrytera bredare. Utöver dessa identifierades ytterligare två strategier som viktiga i det fortsatta kompetensförsörjningsarbetet; att upprätta en tydlig organisering av ansvar, roller och mandat samt att stärka förvaltningens arbetsgivarvarumärke.

Utifrån strategierna i kompetensförsörjningsplanen har förvaltningen bland annat:

- Påbörjat insatser för att stärka ledarskapet genom arbete med en chefs- och ledarutvecklingsplattform, ny ledningsorganisation samt introduktionsprogram för chefer.
- Utvecklat mentorsorganisation bland annat för att ta tillvara erfarenhet och kompetens hos äldre medarbetare.
- Pågående kompetenshöjande utbildningar i svenska språket för befintlig personal, särskilt anpassade för medarbetare och chefer i socioekonomiskt utsatta områden.
- Utifrån genomförd chefskompetensundersökning från 2023 fortsatt med förbättrings- och utvecklingsarbete för att stärka chefs förutsättningar.

Vidare har förvaltningen haft särskilt fokus på att behålla utbildade medarbetare i det anpassningsarbete av personalorganisationen som genomförs under året.

Stadens befolkningsprognos visar att antalet barn i förskoleålder kommer fortsätta minska de kommande åren. Det innebär att verksamheten fortsatt kommer att behöva anpassa personalorganisation i takt med det förändrade behovet. Anpassningsarbetet kan bidra till förvaltningens arbete med att säkerställa rätt kompetens på rätt plats i organisationen. Inriktningen i arbetet är att prioritera kompetens samt tillsvidareanställd personal och att minska andelen utbildade samt tim- och visstidsanställda.