

Tjänsteutlåtande

Handläggare: Maria Hall

Utfärdat: 2024-05-27

Diarienummer: N608-3330/23

E-post: maria.hall@forskola.goteborg.se

Redovisning av kommunfullmäktiges uppdrag att utreda särskilda anställningsvillkor för att locka utbildad personal till förskolor med sociala utmaningar

Förslag till beslut

Förskolenämnden godkänner utredningen och anser att kommunfullmäktiges uppdrag kan avslutas.

Sammanfattning

Kommunfullmäktige beslutade den 24 november 2022 inom ramen för befintlig budget 2023 att ge förskolenämnden i uppdrag att utreda vilka särskilda anställningsvillkor som kan erbjudas för att förbättra förutsättningarna för att locka utbildad personal till förskolor med sociala utmaningar. Förskoleförvaltningen har berett ärendet med utgångspunkter från utredning och arbete med förskoleförvaltningens kompetensförsörjningsplan och erfarenheter och resultat från tidigare genomförda projekten "Motivationspaketet" och "Strategisk personalplanering". Underlag har också hämtats från erfarenheter och resultat från genomförda och pågående kompetensutvecklingsinsatser och aktiviteter med syfte att attrahera och behålla utbildad personal. Detta utgör en del av utredningen och används som grund i slutsatserna som presenteras.

I syfte att attrahera och behålla utbildad personal i förskolor med sociala utmaningar, bedömer förvaltningen följande områden och anställningsvillkor som centrala:

- ett fortsatt aktivt arbete med lönebildning för pedagogisk personal. Det bedöms fortsatt viktigt att beakta löneutvecklingen för förskollärare för att underlätta kompetensförsörjningen över tid. Särskilt med utgångspunkt i att rekrytera och behålla legitimerade förskollärare
- utvärdera och analysera resultatet av pågående projekt om förkortad arbetstid som genomförs på två förskolor
- ett fortsatt arbete med att förbättra och utveckla arbetsmiljön
- ett fortsatt arbete med att stärka ledarskapet och chefers förutsättningar att leda och organisera sin verksamhet
- än mer riktat stöd och resurser i syfte att utveckla undervisningen, stärka barnhälsoarbetet, stärka administration och ledning
- fördjupat arbete med schemaläggning av utbildad personal i syfte att använda kompetensen rätt under dagen

- än mer rikta och prioritera insatser och resurser avseende kompetensutveckling för förskollärare och barnskötare i områden och i förskolor med sociala utmaningar

Bedömning ur ekonomisk dimension

De ekonomiska förutsättningarna har stor påverkan på nämndens möjligheter att utveckla och kompetensförsörja förskolan. Förvaltningen redovisar en viss ökning av utbildad personal under senaste året. Förskollärare och barnskötare har ökat från 83,8 (mars 2023) till 86,3 procent (mars 2024). Ökningen av utbildad personal kan vara en indikation om förskoleförvaltningens insatser går i rätt riktning.

Prognoser visar att antalet barn i förskoleålder kommer fortsätta minska de kommande tre åren och att förändringar sker i olika omfattning och takt i olika delar av staden. Det innebär att förvaltningen kommer att behöva anpassa verksamheterna och personalorganisationen löpande framåt, i takt med förändrade behov. Anpassningsarbetet kan bidra till förvaltningens arbete med att säkerställa rätt kompetens på rätt plats i organisationen genom att utgå från behovet av kompetens i områden med sociala utmaningar. Detta kräver prioriteringar i planering och bedömning av resurs- och kompetensbehov som rör övriga förskolor i förvaltningen. Flera av de övriga åtgärder som kan bidra till förbättrade förutsättningar att locka utbildad personal till förskolor med sociala utmaningar är förenade med ökade kostnader. I projektet motivationspaketet identifierades exempelvis behov av extra handledning till förskollärare och arbetslag. Behovet av stöd från barnhälsan är stort. Ett komplement är att använda mentorsorganisation som förvaltningen byggt upp, i och med att rekryteringen av nyutexaminerade förskollärare har minskat. På så sätt kan barnhälsan avlastas med stöd av mentorernas kompetens. Genom att värna befintliga resurser kan kostnadsökningarna reduceras.

Den 22 maj 2023 gav förskolenämnden förvaltningen i uppdrag att införa sju timmars arbetsdag på två förskolor; en på Hisingen och en i Nordost, för att möta utmaningarna med brist på utbildad personal i socioekonomiskt utsatta områden. En utvärdering är planerad under 2024.

På de förskolor som deltar i införandet av den kortare arbetsdagen har bemanningen ökat med cirka 34% jämfört med en 40-timmarsvecka. För närvarande saknas en fullständig utvärdering och förvaltningen har i dagsläget enbart en preliminär bedömning av de ökade kostnaderna.

Att implementera förkortad arbetstid på cirka 40 förskolor som har ett index på 170 eller högre (förskolor med sociala utmaningar) skulle, enligt uppskattad bedömning, innebära en ökning av cirka 174 medarbetare (barnskötare/förskollärare) till en kostnad av ungefär 104 miljoner kronor per år. Som en jämförelse skulle motsvarande summa kunna bekosta en utökning med cirka 115 rektorer alternativt 148 förskollärare.

Att erbjuda förskolepersonal i vissa förskolor förkortad arbetstid, innebär omfattande ökade kostnader och riskerar att påverka likvärdigheten negativt gällande anställningsvillkor och personalförmåner för förvaltningens medarbetare som helhet. Förvaltningen ser behov av ytterligare analyser och konsekvensbedömningar ur ett helhetsperspektiv utifrån ekonomi samt för att identifiera anställningsvillkor som särskilt kan beaktas för att locka utbildad personal till förskolor i socioekonomiskt utsatta

områden utan att påverka likvärdighet i anställningsvillkor och kompetensförsörjning/
intern rörlighet negativt.

Bedömning ur ekologisk dimension

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Att erbjuda särskilda anställningsvillkor i områden med sociala utmaningar är ett sätt att rikta resurser i syfte att skapa likvärdighet som en del av förskolans kompensatoriska uppdrag. Att attrahera och behålla utbildad personal och då i synnerhet förskollärare, eftersom andelen förskollärare är lägre i dessa områden, kan bidra till en ökad kvalitet för barnen. I Sveriges kommuner och regioners “Öppna jämförelser, förskola 2022” (SKR, 2022) anges legitimerade förskollärare som avgörande för just förskolans kvalitet.

Utifrån kvalitetsperspektivet finns emellertid inga studier som visar att det främst är de yrkesskickliga förskollärarna och barnskötarna som lockas av förkortad arbetstid eller om de generellt söker sig till tjänster som erbjuder en kortare arbetstid. Det finns däremot ett stort antal studier som stödjer behovet av goda organisatoriska förutsättningar för chefer, inklusive tid, resurser, lämpligt antal underställda, geografisk närhet till personalen samt en god social arbetsmiljö för att främja ett närvarande ledarskap. Ett närvarande ledarskap är i sin tur attraktivt för att attrahera utbildad personal.

Barnkonventionen

Förvaltningens bedömningar ligger i linje med nämndens ansvar i skollagen och därmed även i enlighet med barnkonventionens intentioner.

Samverkan

Information har skett med de fackliga organisationerna vid förvaltningssamverkan den 12 juni 2024.

Ärendet

Ärendet gäller redovisning av kommunfullmäktiges uppdrag att utreda särskilda anställningsvillkor för att locka utbildad pedagogisk personal till förskolor med sociala utmaningar.

Beskrivning av ärendet

Kommunfullmäktige gav den 24 november 2022 förskolenämnden i uppdrag att utreda vilka särskilda anställningsvillkor som kan erbjudas för att locka utbildad personal, barnskötare och förskollärare, till förskolor i områden med sociala utmaningar.

Förvaltningens statistik visar att det från mars 2023 till mars 2024 har skett mindre förändringar i andelen anställd pedagogisk personal. I mars 2024 är den genomsnittliga andelen förskollärare 36,9 procent, barnskötare 49,4 och andelen förskoleassistenter 11,6 procent.

Andelen utbildad personal (förskollärare och barnskötare) har ökat från 83,8 (mars 2023) till 86,3 procent (mars 2024). Andelen förskollärare har ökat från 36,1 procent (mars 2023) till 36,9 procent (mars 2024). Andel barnskötare har ökat från 47,7 procent (mars 2023) till 49,4 (mars 2024). Hisingen har lägst andel förskollärare följt av Sydvest (2024).

Ökningen av andel utbildad personal påverkas av att antalet anställda minskat och då främst förskoleassistenter. Nedan följer en översikt över andel anställda per befattning i respektive geografiska område.

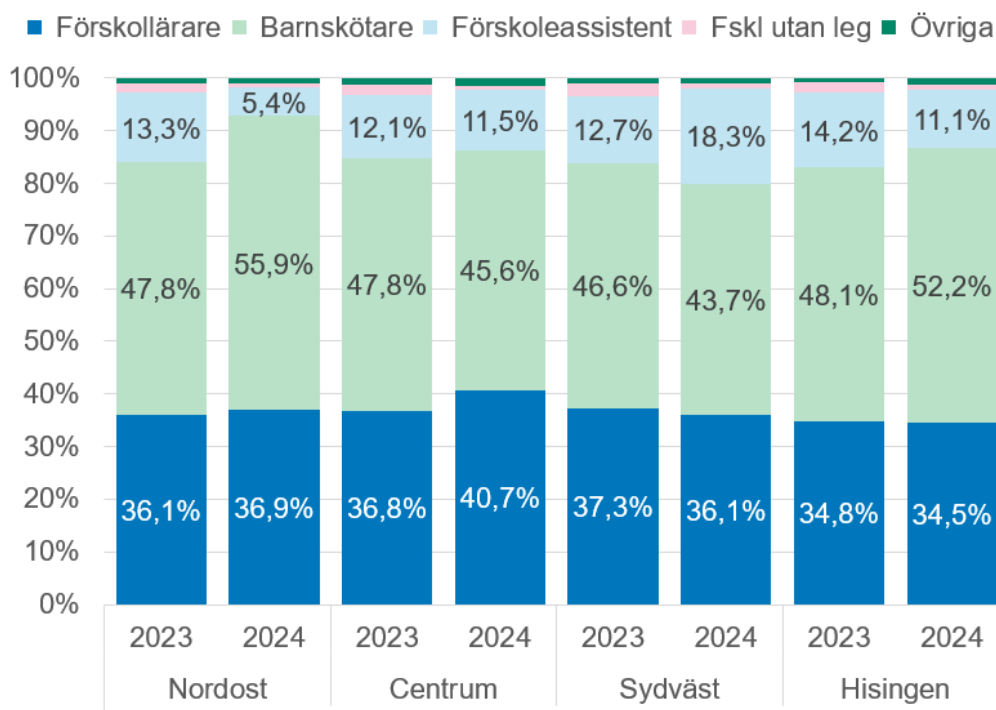


Bild 1. Andel anställda per befattning, mars 2023 till mars 2024. Anställda avser tillsvidare- och visstidsanställda oavsett tjänstgöringsgrad.

Anställda per befattning i Nordost

Av tabellen nedan framgår att andelen per befattning skiljer sig åt inom området. Lägst andel förskollärare har Bergsjön med 31,4%. Sett till kombinationen av förskollärare och barnskötare så har Norra Angered den högsta andelen utbildad personal (96,4%) och Gamlestaden-Utby den lägsta andelen utbildad personal (91,5%).

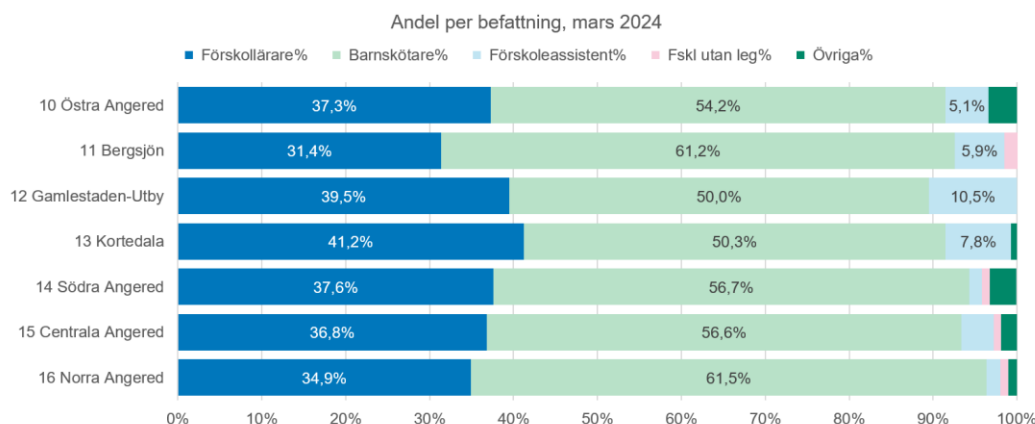


Bild 2; anställda per befattning i Nordost i mars 2024. Anställda avser tillsvidare- och visstidsanställda oavsett tjänstgöringsgrad.

Anställda per befattning på Hisingen

Av tabellen nedan framgår att andelen per befattning skiljer sig åt inom området. Lägst andel förskollärare har Östra Biskopsgården (27,8%) samt Västra Biskopsgården (28,5%). Västra Biskopsgården har den högsta andelen förskollärare och barnskötare kombinerat (90%) och Kärra-Rödbo har den lägsta andelen förskollärare och barnskötare kombinerat (81,5%).

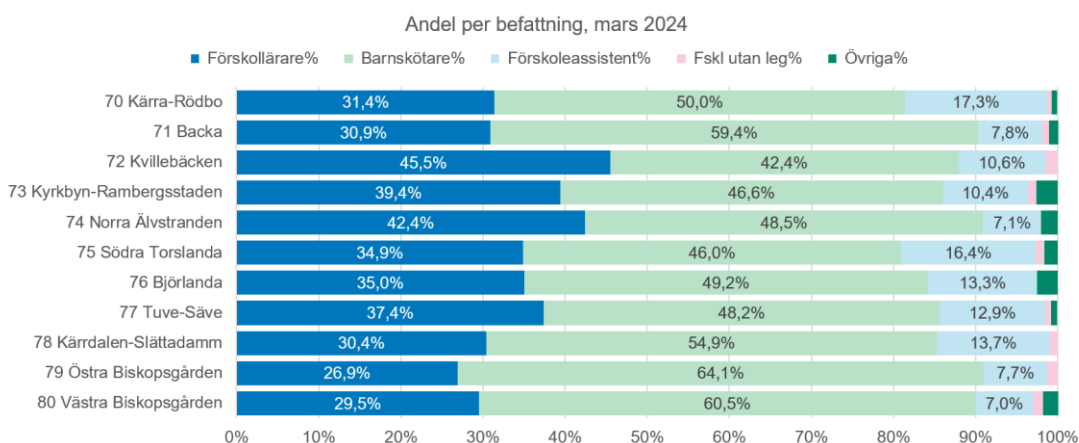


Bild 3; anställda per befattning på Hisingen i mars 2024. Anställda avser tillsvidare- och visstidsanställda oavsett tjänstgöringsgrad.

Andel anställda per befattning i Sydväst

Av tabellen nedan framgår att andelen per befattning skiljer sig åt inom området. Lägst andel förskollärare har Frölunda-Tofta (26,2%) samt Stora Högsbo (30,4%). Frölunda-Tofta har den högsta andelen förskollärare och barnskötare kombinerat (89,2%) och Södra skärgården har den lägsta andelen förskollärare och barnskötare kombinerat (73,2%).

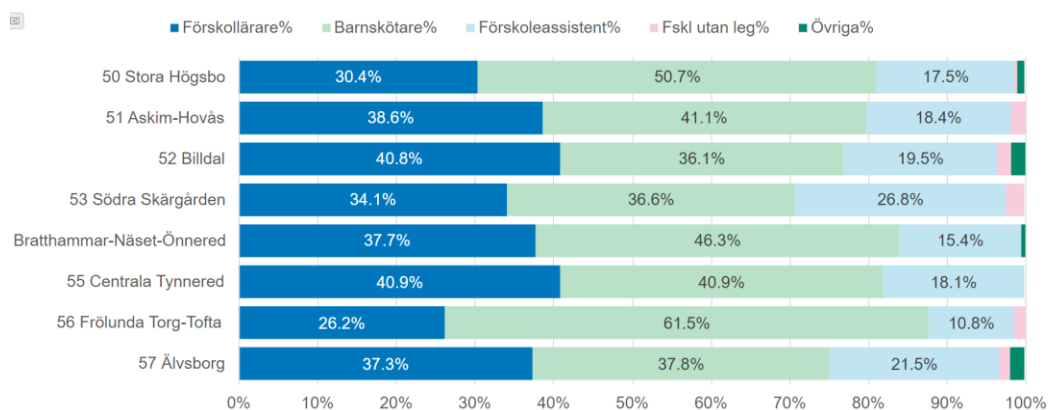


Bild 4: anställda per befattning i Sydväst mars 2024. Anställda avser tillsvidare- och visstidsanställda oavsett tjänstgöringsgrad.

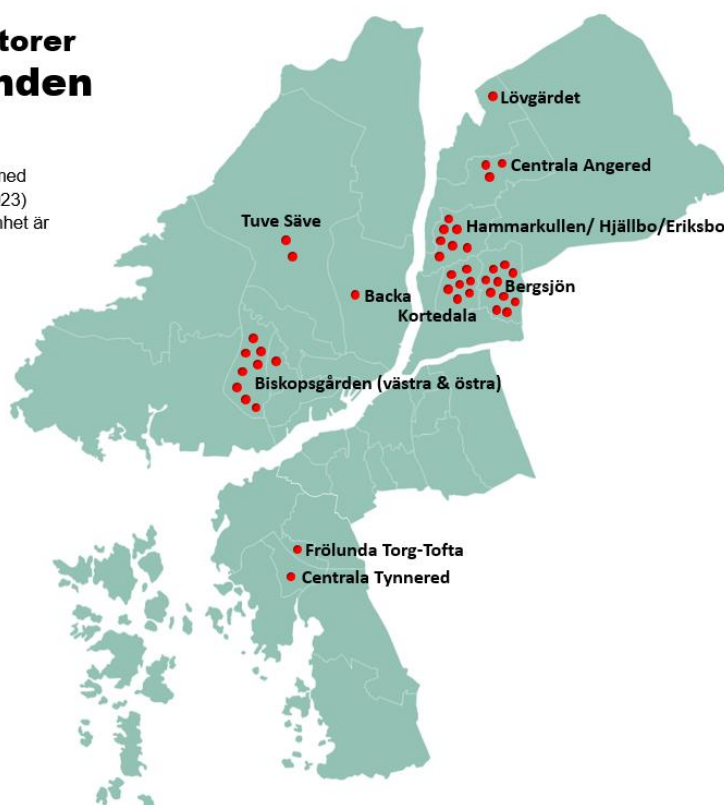
Genom projektet Motivationspaketet som pågick mellan 2021–2023, har förvaltningen undersökt faktorer som bedömts betydelsefulla för att attrahera och behålla medarbetare i områden med sociala utmaningar. I motivationspaketet användes Statistiska centralbyråns (SCB) framtagna socioekonomiska index¹ för att identifiera områden med sociala utmaningar. Indexnivån 170 eller högre anges som nivå för att identifiera områden med sociala utmaningar. Högt indexvärde innebär sämre förutsättningar med koppling till sociala utmaningar.

Av kartan nedan framgår att områden som har förskoleenheter med högt socioekonomiskt index, det vill säga 170 eller högre, till viss del även sammanfaller med de områden som har låg andel förskollärare. Denna koppling finns i Bergsjön och Angered i område Nordost, samt Biskopsgården och delar av Backa i område Hisingen samt Frölunda Torg-Tofta i område Sydväst.

¹ Det socioekonomiska indexet är från Statistiska Centralbyrån (SCB). Indexet är en sammanvägning av alla barns unika förutsättningar på varje förskola. SCB tittar bland annat på vårdnadshavarnas utbildningsnivå och inkomst, om det är en eller två vårdnadshavare som bor med barnet, samt utländsk bakgrund. Indexet är viktat för att ta hänsyn till antal barn per förskola.

Socioekonomiska faktorer Sociala förhållanden

Kartan visar kommunala förskoleenheter med socioekonomiskt index över 170, 2024 (2023)
Markeringarna visar inte exakt var varje enhet är placerad i mellanområdet
Förskoleförvaltningen, 2023



Barnens lärande och utveckling i centrum

Bild 5; Förskoleenheter med socioekonomiskt index över 170 (2023)

Förskoleförvaltningens kompetensförsörjningsplan

Under 2023 har förskoleförvaltningen genomfört ett omfattande arbete med att kartlägga och identifiera prioriterade insatsområden för att säkerställa kompetensförsörjningen nu och framåt för verksamheten. I förvaltningens plan för kompetensförsörjning kartläggs nuläge, behovsinventering, kritiska kompetenser och strategier som planeras genomföras för att attrahera och behålla medarbetare. Satsningar som görs behöver vara långsiktiga över tid för att nå resultat.

I arbetet används Sveriges kommuner och regioners (SKR) nio strategier för kompetensförsörjning som utgångspunkt, där förvaltningen har identifierat sex strategier som mest relevanta för 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 detta har ytterligare två strategier identifierats som viktiga i det fortsatta kompetensförsörjningsarbetet; att upprätta en tydlig organisering av ansvar, roller och mandat samt att stärka förvaltningens arbetsgivarvarumärke.

Sammanlagt har 18 aktiviteter med olika omfattning tagits fram för att konkretisera arbetet med strategierna. Exempel på aktiviteter är:

- införa arbetssätt som möjliggör en verksamhetsnära lärmiljö, där språkstödande sammanhang ingår
- fortsatt arbete med strategisk personalplanering och hållbar bemanning
- utveckla introduktionen för både medarbetare och chefer
- utveckla en chefs- och ledarutvecklingsplattform för förvaltningen

Projektet Motivationspaketet

I det tidigare nämnda projektet Motivationspaketet genomfördes en undersökning som utgick från statistik, medarbetarenkät, workshops med förskollärare och rektorer, djupintervjuer med förskollärare samt dialoger med rektorer, förvaltningsledning, stöдавdelningar samt fackliga parter.

Ovan aktiviteter resulterade i fem faktorer som identifierades som av särskild betydelse för att motivera förskollärare, vilka bestod av:

- rektors inre organisation
- arbetslagets förutsättningar
- områdesspecifika förutsättningar
- ledarskap
- anställningsvillkor

En av insatserna som genomfördes var att samtliga förskolor förändrade sin schemastruktur så att förskollärare arbetade i barngrupp mellan 8:00-15:00 fyra dagar i veckan. Detta medförde utrymme för riktad tid för förskollärare för arbete med kvalitetshöjande åtgärder som gynnade verksamheten, som exempelvis extra planeringstid tillsammans med kollegor, observationer i barngrupp, samtal med vårdnadshavare och kollegialt lärande.

Utöver förändrad schemastruktur genomfördes insatser i samarbete med barnhälsan för att stärka medarbetarna i respektive yrkesroller och rusta dem för att arbeta i en förskola i ett socioekonomiskt utsatt område genom exempelvis handledning av arbetslag.

Härutöver var ytterligare en aktivitet att rektorer utvecklade sina rekryteringsannonser i syfte beskriva de nya arbetssätten med riktade kvalitetshöjande åtgärder.

En av projektets utmaningar var sjunkande barnantal vilket påverkade förskolornas ekonomi, som i sin tur påverkade möjligheten och behovet att rekrytera fler förskollärare. Andra utmaningar gällde de enskilda förskolornas förutsättningar vad gäller storlek, barnantal och kompetens hos medarbetarna, vilket påverkar när rektor vill genomföra ändringar i verksamheten.

Resultatet av projektet visade på fler sökande vid rekrytering av förskollärare, en liten ökning av förskollärare i området samt att förskollärare var nöjda med att det fanns planerad tid för kvalitetshöjande insatser.

Rekommendationen efter slutfört projekt var att genomföra fortsatta satsningar för att kunna behålla de förändringar som genomfördes under projektiden, framför allt gällande kvalitetshöjande åtgärder och schemastruktur. Vidare var slutsatsen att kvalitetshöjande

åtgärder även kan ske genom exempelvis förstärkning av barnhälsan med ytterligare logoped och psykolog för handledning till arbetslagen, med syfte att rusta medarbetare och arbetslag utifrån särskilda behov som finns i områden med sociala utmaningar. Härutöver föreslogs att det finns ett nära stöd till rektor för att utveckla förskolans kvalitetsarbete.

Projektet Strategisk personalplanering

Förskoleförvaltningen har genomfört utbildning i strategisk personalplanering i syfte att ge rektorer kunskap och verktyg att bemanna sin verksamhet, för att på bästa sätt gynna förskolans uppdrag. Bakgrunder till satsningen var bland annat att bidra till att möta behovet av kompetensförsörjning (rätt kompetens på rätt plats i rätt tid), nå en ökad kvalitet i verksamheten, samt bidra till en effektivare verksamhet och förbättrad arbetsmiljö. En framgångsfaktor i projektet var och är att arbeta strategiskt och långsiktigt, där planering utgår från förskolans uppdrag samt med hänsyn till variationer och förändrade förutsättningar i verksamheten. Rektor behöver säkerställa att bemannings- och schemaarbetet utgår från förskolans uppdrag och roller och använda schema och personalplanering som ett verktyg för att leda och styra verksamheten mot måluppfyllelse (Slutrapport strategisk personalplanering, 2022).

Viktiga faktorer vid val av arbetsplats

Varje år genomför Universum (undersökningsföretag) undersökningar, av utvalda målgrupper för Göteborgs Stad varav förskollärare är en av dem. I dessa undersökningar framkommer bland annat vad som är viktigt för yrkesverksamma förskollärare, samt för förskollärarstudenter när de söker jobb. I senaste undersökningen från 2023 framkom tre gemensamma attribut som ansågs mest betydelsefulla för båda målgrupperna. Dessa var trygg anställning, respekt för medarbetare och inspirerande ledarskap.

Anställningsvillkor

Med anställningsvillkor avses rättigheter och skyldigheter i anställning.

Anställningsvillkor regleras genom den arbetsrättsliga lagstiftningen, kollektivavtal och anställningsavtalet. Exempelvis handlar det om regler för arbetstid, semester, arbetsmiljö, medbestämmande, anställning och uppsägning.

Anställningsvillkoren ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet samt genom flexibla lösningar bidra till att nå verksamhetsmålen. För att möta verksamhetens behov och klara kompetensförsörjningen är det viktigt att tillämpningen av villkoren skapar förutsättningar för ett friskt arbetsliv, en god arbetsmiljö och bidrar till att vara en attraktiv arbetsgivare. Därmed ökar också förutsättningarna för att säkerställa kompetensförsörjningen och ett längre arbetsliv.

Anställningsvillkor kan således bestå av olika delar och nedan lyfts de villkor som, utifrån resonemanget nedan, ses som angelägna. Dessa är lön, särskilda satsningar i socioekonomiskt utsatta områden, personalförmåner och friskvård, arbetsmiljö, ledarskap, strategisk personalplanering, arbetstid, kompetensutveckling på arbetstid, tid för handledning av studerande, elever och nyutexaminerade förskollärare.

Lön

Enligt Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap ska lönen vara individuell och avspegla arbetets svårighetsgrad samt medarbetarens kompetens och

resultat. Jämställda och konkurrenskraftiga löner är en viktig faktor för att attrahera och bidra till att medarbetare vill arbeta kvar i förvaltningen. Inför löneöversyn 2023 gjorde förvaltningen en riktad satsning på förskollärare i syfte att underlätta kompetensförsörjningen. Det bedöms som fortsatt viktigt att beakta löneutvecklingen för förskollärare för att underlätta kompetensförsörjningen över tid. Särskilt med utgångspunkt i att rekrytera och behålla legitimerade förskollärare.

Särskilda satsningar i socioekonomiskt utsatta områden

Enligt aktuella löneavtal som berör stadens verksamheter ska lönen vara individuell och differentierad och hela lönen ska spegla medarbetarens bidrag till verksamheten. I det fall uppdragen i socioekonomiskt utsatta områden förväntas ha en högre svårighetsgrad är ett alternativ att det tillförs större löneökningstrymme vid löneöversynen till gruppen förskollärare som arbetar i dessa områden. De förskollärare som då bidrar till verksamheten på ett positivt sätt utifrån de särskilda utmaningar som kan finnas, premieras särskilt vid löneöversyner. På detta sätt uppfyller man löneavtalens intentioner samtidigt som goda prestationer i utsatta områden premieras. Det finns dock risker med detta alternativ. I de fall det uppstår rörlighet till annan förskola (som inte tillhör ett socioekonomiskt utsatt område) behöver det göras en ny bedömning av lön.

Personalförmåner och friskvård

Personalförmåner är gemensamma i Göteborgs Stad. Det ekonomiska värdet för personalförmåner ska vara likvärdigt för alla medarbetare. Värdet höjs till 3 100 kr enligt kommunfullmäktiges budget 2024.

Arbetsmiljö

Ett väl genomtänkt arbetsmiljöarbete är ekonomisk lönsamt, minskar ohälsan och ökar arbetsglädjen. Förskoleförvaltningens arbete utgår från att tidigt fånga upp risker för ohälsa, synliggöra positiva arbetsmiljöfaktorer samt säkra upp det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetet med aktiva åtgärder. Förvaltningen har ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete som sker löpande under året och följs upp regelbundet. Arbetsmiljöfrågor som inte kan hanteras på enhetsnivå samlas årligen in för hantering på förvaltningsnivå. Förvaltningen har sedan 2019 haft fokus på friskfaktorer för att förbättra arbetsmiljön och detta är fortsatt ett prioriterat område.

Inom ramen för förskoleförvaltningens partsgemensamma arbete i HÖK21 (Huvudöverenskommelse HÖK 21 mellan Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd) har en handlingsplan för arbetsmiljö arbetats fram. I handlingsplanen tydliggörs förbättringsområden och åtgärder för en bättre arbetsmiljö i förskolan. Målsättningen i arbetet har varit en hållbar arbetsmiljö som ger förutsättningar för en god kompetensförsörjning.

Utöver det arbetsmiljöarbete som genomförs lokalt i verksamheterna pågår också flera viktiga utvecklingsinsatser samlat i förvaltningen under 2024, exempelvis ny strategi och mål för arbetsmiljö och rehabilitering, fortsatt arbete med friskfaktorer, implementering av verktygslåda för återhämtning samt insatser för att motverka kränkande särbehandling.

Ledarskap som en viktig förutsättning för en god arbetsmiljö

Forskning visar att det finns samband mellan ledarskap, sättet att leda, och medarbetarnas psykosociala arbetsmiljö. Ett nära ledarskap som arbetar hälsofrämjande med individinriktade insatser för medarbetaren har betydelse för den psykosociala

arbetsmiljön. Det finns ett stort antal studier som stödjer behovet av goda organisatoriska förutsättningar för chefer, inklusive tid, resurser, lämpligt antal underställda, geografisk närhet till personalen samt en god social arbetsmiljö för att främja ett gott ledarskap. Ett närvarande ledarskap är också i sin tur attraktivt för att attrahera utbildad personal.

(Källa: [Om forskningen bakom - Chefoskopet \(suntarbetsliv.se\)](#), [Betydelsen av antal medarbetare per chef Kunskapssammanställning DEL I och II 220516.pdf \(Institutet för stressmedicin, vgregion.se\)](#))

Förskoleförvaltningen genomför flera insatser i syfte att förbättra förutsättningar och stärka och stödja chefs- och ledarskapet i förvaltningen. En åtgärd är att en ny ledningsorganisation beslutats och införts 2024, som bland annat syftar till att ge en tydligare styrning och ledning för att skapa bättre förutsättningar för chefer. Andra insatser är att påbörja arbetet med en samlad chefs- och ledarutvecklingsplattform samt utveckla introduktionen och mentorskap för nya chefer. Insatserna är en del av de åtgärder som vidtas och det förändringsarbete som initierats efter att förvaltningen genomfört den forskningsbaserade undersökningen Chefoskopet, om chefers förutsättningar, våren 2023. Syftet är att genomföra åtgärder som kan förbättra förutsättningarna för förskoleförvaltningens chefer, eftersom ett nära och gott chefs- och ledarskap är avgörande för en god arbetsmiljö och bra förutsättningar för alla medarbetare enligt forskning.

Inom Göteborgs Stad finns också ett politiskt uppdrag att undersöka möjligheterna för ett riktmärke för maximalt antal medarbetare per chef. Detta är en av faktorerna som räknas in i chefers organisatoriska förutsättningar och som påverkar både chefers och medarbetares arbetsmiljö.

Strategisk personalplanering

Strategisk personalplanering bidrar till att möta behovet av kompetensförsörjning (rätt kompetens på rätt plats i rätt tid), nå en ökad kvalitet i verksamheten, samt bidrar till en mer effektiv verksamhet och förbättrad arbetsmiljö. Detta skapar förutsättningar för förskollärare att arbeta med kvalitetshöjande åtgärder såsom till exempel kollegialt lärande, observationer i barngrupp och samtal med vårdnadshavare.

Arbetstid

Förskolenämnden beslutade 22 maj 2023 att ge förvaltningen i uppdrag att införa sju timmars arbetsdag på två förskolor. Införandet omfattar förskollärare och barnskötare på två förskolor, en på Hisingen och en i Nordost, där andelen utbildad personal är låg och ligger i ett av Göteborgs Stads socioekonomiskt utsatta områden. Utvärdering kommer att ske under 2024.

Kompetensutveckling på arbetstid

Förskoleförvaltningen erbjuder kompetensutveckling på arbetstid i syfte att stärka förskollärares och barnskötares kompetens, samt öka den samlade kompetensen i arbetslaget. Genom att vidare- och specialistutbilda barnskötare stärks kompetensen kring förskollärarna i arbetslaget. I det partssammansatta arbetet inom HÖK21 framkom att såväl verksamheten som förskollärarna har fortsatt behov av kompetensutveckling inom ledarskap, digitalisering och specialpedagogik. Vidare har rektorer fortsatt behov av kompetensutveckling inom ledarskap och organisation. Förvaltningen erbjuder kontinuerligt utbildning i ledarskap för förskollärare, hittills har cirka 400 förskollärare genomgått utbildning. Förskoleassistenter erbjuds fortsatt vidareutbildning till

barnskötare i linje med överenskommelse kring befattningen när den infördes i förvaltningen. Med anledning av budgetutmaningar under 2024 har denna utbildningsinsats inte kunnat erbjudas i samma utsträckning som tidigare.

Tid för handledning av studerande, elever och nyutexaminerade förskollärare

Genom att schemalägga tid för medarbetare att handleda studenter som genomför verksamhetsförlagd utbildning (VFU), elever i arbetsplatsförlagt arbete (APL), för mentorer att handleda nyutexaminerade förskollärare, samt tid för nyutexaminerade förskollärare att träffa mentor, kan vi skapa bättre förutsättningar till eget och andras lärande samt hållbara arbetsvillkor för bidragande till framtida kompetensförsörjning. Introduktionsperiod för nyutexaminerade förskollärare är obligatorisk enligt skollagen (2010) och förordningen om behörighet och legitimation för förskollärare och lärare (2011). Göteborgs Stad har avtal med Göteborgs Universitet om att ta emot 50 procent av förskolläraryrket studenter för VFU.

Förvaltningens bedömning

Med utgångspunkt i att försöka förstå vilka anställningsvillkor som kan bidra till en ökad motivation i arbetet samt faktorer som är av betydelse för yrkesverksamma förskollärare och studerande, har förvaltningen identifierat flera förutsättningar som är betydelsefulla för att locka utbildad personal till förskolor med sociala utmaningar. Faktorer som framkommit är exempelvis betydelsen av ledarskap, trygg anställning, en god arbetsmiljö, hållbar schemaläggning, tid för handledning och kompetensutveckling.

Mot bakgrund av ovanstående resonemang kan följande faktorer avseende anställningsvillkor särskilt beaktas i syfte att attrahera och behålla utbildad personal till förskolor med sociala utmaningar:

- Fortsatt arbete med att stärka ledarskapet och chefers förutsättningar att leda och organisera sin verksamhet. Ett nära och gott ledarskap har en central betydelse för medarbetarnas arbetsmiljö, utveckling och trivsel. Fortsatt prioriterat område med prioriterade aktiviteter i kompetensförsörjningsplanen under 2024. Detta innebär en genomförd justerad ledningsorganisation som bland annat ska ge en tydligare styrning och ledning i syfte att skapa bättre förutsättningar för chefer. Här ingår också att fortsätta med förändringsarbete med stöd av Chefoskopet utifrån att identifiera åtgärder som kan förbättra förutsättningarna för förskoleförvaltningens chefer. Utöver detta har förvaltningen påbörjat ett arbete med en samlad chefs- och ledarutvecklingsplattform samt att utveckla introduktionen och mentorskap för nya chefer. Inom Göteborgs Stad finns ett pågående politiskt uppdrag att undersöka möjligheterna för ett riktmärke för maximalt antal medarbetare per chef. Det är en av faktorerna som räknas in i chefers organisatoriska förutsättningar och som påverkar både chefers och medarbetares arbetsmiljö.
- Än mer rikta stöd och resurser i syfte att utveckla undervisningen, stärka barnhälsoarbetet, stärka administration och ledning. Denna insats kan komma att innebära att stödresurser i större utsträckning än i dag ska prioriteras till förskolor med sociala utmaningar och utforma stödet efter deras behov och förutsättningar. En konsekvens blir då att förskolor med goda förutsättningar och resultat kan få mindre stöd att tillgå.

- Arbetsmiljö som fortsatt prioriterat område. Fokus behöver ligga på det proaktiva arbetet där vi tidigt fångar upp risker för ohälsa och synliggör positiva arbetsmiljöfaktorer genom förvaltningens arbete med friskfaktorer. Detta kräver ett fortsatt aktivt arbete med det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder. Utifrån strategier i kompetensförsörjningsplanen är en rad utvecklingsaktiviteter prioriterade under året.
- Fördjupa arbetet med schemaläggning av utbildad personal i syfte att använda kompetensen rätt. Genom schemaläggning skapa tid för kvalitetshöjande åtgärder såsom planeringstid för förskollärare tillsammans med kollegor, observationer i barngrupp, samtal med vårdnadshavare och kollegialt lärande.
- Att än mer rikta insatser och resurser avseende kompetensutveckling för förskollärare och barnskötare utifrån att prioritera förskolor med sociala utmaningar. En insats kan till exempel vara att erbjuda mentorskap och tid för handledning i syfte att stärka enskilda medarbetares förutsättningar och samtidigt bidra till framtida kompetensförsörjning. I linje med strategisk personalplanering använda schemaläggning för att förtydliga tid utifrån roller och ansvar. Detta kan innebära att tid för mentorskap läggs in i nyexaminerades förskollärares schema, likaså schemalagd tid för handledning av verksamhetsförlagd utbildning (VFU) och arbetsplatsförlagt lärande (APL). Mentorerna har avsatt tid för uppdraget och är idag schemalagda i uppdraget på fredagar. Mentorernas kompetens skulle även kunna riktas mot förskollärare i områden med sociala utmaningar, för stöttning genom kollegiala samtal, oavsett tidigare arbetslivserfarenhet. Införande av mentorskap för barnskötare samt språkhandledning på arbetsplatsen är ytterligare sätt att rikta insatser som kan bidra till förbättrade förutsättningar att locka utbildad personal till förskolor med sociala utmaningar.
- Fortsatt aktivt arbete med lönebildning för pedagogisk personal. Det bedöms fortsatt viktigt att beakta löneutvecklingen för förskollärare för att underlätta kompetensförsörjningen över tid. Särskilt då med utgångspunkt i att rekrytera och behålla legitimerade förskollärare.
- Bevaka, utvärdera och följa upp pågående försök/projekt om förkortad arbetstid på två förskolor och dra lärdomar som en utgångspunkt inför eventuella framtida möjligheter att förkorta arbetstiden som ett förbättrat arbetsvillkor.

Sammanfattningsvis har den pedagogiska personalen i förskolan en avgörande betydelse för förskolans kvalitet och utveckling. Förskoleförvaltningen ser en viss ökning (2,5%) av utbildad personal (förskollärare och barnskötare) i förvaltningen som helhet från mars 2023 till mars 2024. Siffrorna ger en positiv indikation när det gäller att attrahera och kompetensutveckla personal. Andelen förskollärare kontra barnskötare skiljer sig mellan olika geografiska områden. I samband med pågående anpassningar av organisationen utifrån bland annat minskande barnantal, tas särskild hänsyn till andelen förskollärare i områden och förskolor med sociala utmaningar. I dessa identifierade områden kan fortsatt riktade insatser, exempelvis genom mentorskap och specialiseringsutbildningar för barnskötare, bidra till förbättrade förutsättningar. Arbetet med ovan nämnda anställningsvillkor är ett sätt att behålla och attrahera utbildad personal.

En annan betydelsefull faktor är rektors förutsättningar och möjligheter att planera sin inre organisation. Budget kopplad till sjunkande barnantal påverkar rektors förutsättningar att anställa utbildad personal. Förskoleförvaltningen har för tillfället ett minskat rekryteringsbehov. Omställning och rekryteringsbegränsningar påverkar arbetsgivarvarumärket och kan framgent bidra till ökad svårighet att kompetensförsörja verksamheten. De aktiviteter som görs med grund i kompetensförsörjningsplanens strategier är grundläggande insatser ur ett långsiktigt perspektiv för att värna om både befintlig som framtida personal och vända ”talet om”. För att förskolan fortsatt skall vara ett attraktivt val för såväl förskollärare som barnskötare samt även för förskollärarstudenter och barnskötarelever, krävs fortsatta långsiktiga insatser för kompetensförsörjningen genom arbete för en god arbetsmiljö, attraktiv lönebildning och löneutveckling, möjlighet att planera och organisera sitt arbete, än mer rikta och förstärka stöd och resurser där de behövs mest (exempelvis via barnhälsa, mentorsorganisation), tydlighet i bemannings- och schemastruktur, kompetensutveckling samt möjligheter till karriärutveckling.

Johan Olofson

Maria Axberg

Förvaltningsdirektör

Avdelningschef HR