



BESLUTSFÖRSLAG

**Uppdrag till Kommunstyrelsen att utreda
förutsättningarna för förbättrade karriärmöjligheter för
förskollärare.**

Kommunstyrelsen föreslås besluta:

att lägga information till handlingarna och förklara uppdraget avslutat.

Datum

2017-01-16

Ulf Olsson

Kommunalråd

Datum

Kommunalråd

- Tillstyrkes
- Alternativt förslag

Diarienummer: KS 2016-00678

Programområde: 001

Handläggare: Annica Dahlén

Datum

2018-01-09

Per Olsson

Avdelningschef



Annica Dahlén
Handläggare
033 357716

Datum
2018-02-05

Instans
Kommunstyrelsen
Dnr KS 2016-00678
023

Uppdrag till Kommunstyrelsen att utreda förutsättningarna för förbättrade karriärmöjligheter för förskollärare.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att lägga information till handlingarna och förklara uppdraget avslutat.

Sammanfattning

Det har skett och sker fortlöpande insatser för att förbättra karriärmöjligheterna för förskollärare. Karriärtjänster inom förskolan kan vara ett bland flera sätt att stärka och utveckla medarbetare och verksamhet. Borås Stad har på samma sätt som många andra kommuner i landet svårt att rekrytera tillräckligt med förskollärare. Det finns anledning att förbättra karriär-möjligheterna för förskollärare som en del i arbetet med att rekrytera, behålla och utveckla personal. Det bidrar till att stärka Borås Stad som en attraktiv arbetsgivare.

Det viktigaste dokumentet på både kort och lite längre sikt för att förbättra karriärmöjligheterna för förskollärare är Förskolenämndens Personal- och kompetensförsörjningsplan. För ”karriärvägar” specificeras i planen den utbildning och kompetens som krävs för ett urval av förvaltningens olika personalkategorier bl.a. förskollärare.

”Handlingsplan för förskola, grundskola och gymnasium” fastställdes av kommunens förhandlingsdelegation i januari 2017. Planen innehöll bl.a. förslag med direkt bäring på förbättrade karriärmöjligheter för förskollärare.

Förskoleförvaltningen har skapat nya ledningsfunktioner i organisationen, bl.a. tjänst som biträdande förskolechef. Tjänsten som biträdande förskolechef ger den enskilde medarbetaren möjlighet att utveckla sitt ledarskap.

Förskolenämnden erbjuder barn och föräldrar en del förskolor med särskild profil. Dessa profilförskolor ger medarbetare med specialintressen möjlighet att fördjupa dessa.

Personal- och förhandlingsavdelningen har tillsammans med övriga förvaltningar startat en arbetsgrupp. Den ska bl.a. utveckla stödmaterial i

arbetet med att hantera förvaltningsgemensamma uppdrag en inom personal- och kompetensförsörjningsarbetet.

Den personalekonomiska redovisningen (PEK) är en av flera kunskapskällor för det fortsatta arbete med att trygga personal- och kompetensförsörjningen och Borås Stad som en attraktiv arbetsgivare. Uppgifter som redovisas i PEK:en är bl.a. statistik och grundläggande analyser bla inom området kompetensutveckling.

Ärendet i sin helhet

Kommunstyrelsen har fått i uppdrag att utreda förutsättningarna för förbättrade karriärmöjligheter för förskollärare.

Förskolan ligger till grund för övriga skolformer och en förskola av hög kvalitet ökar måluppfyllelsen. Karriärtjänster inom förskolan kan vara ett bland flera sätt att stärka och utveckla medarbetare och verksamhet. De kan ytterst bidra till bättre resultat och ett mer attraktivt yrke. Förbättrade karriärmöjligheter kan bidra till verksamhetens utveckling och samtidigt vara ett styrmedel.

Personalomsättningen bland förskollärare i Borås Stad var under den senaste tolv månadersperioden (201612-201711) 9,3 procent inklusive pensionsavgångar. Om pensionsavgångar exkluderas är personalomsättningen 8 procent¹.

I ett normalläge är det inga dramatiska siffror, i många organisationer är den nivån på personalomsättningen rimlig, även för Borås Stad. Men Borås Stad har på samma sätt som många andra kommuner i landet svårt att rekrytera tillräckligt med förskollärare. Det finns helt enkelt för få förskollärare bl.a. för att det utbildas för få förskollärare och konkurrens om förskollärare mellan kommunerna. För Borås Stad handlar det dels om att ersätta de som slutar dels att rekrytera förskollärare till de nya förskolor som öppnas, men lika viktigt är att behålla redan anställda.

Förskolenämnden har målet att andelen anställda med förskollärarexamen ska vara 70 procent i förskoleverksamheten. Under 2014 och 2015 var andelen 52 procent och 2016 var andelen 46 procent. Fortfarande ligger dock Borås Stad över riket totalt (42 procent 2016)².

Det finns anledning att förbättra karriärmöjligheterna för förskollärare som en del i arbetet med att rekrytera, behålla och utveckla personal. Det bidrar till att stärka Borås Stad som en attraktiv arbetsgivare.

Det har skett och sker fortlöpande gjort insatser för att förbättra karriärmöjligheterna för förskollärare. Några väsentliga insatser är;

1. Handlingsplan från arbetsgruppen KAL- skola (kompetensutveckling, arbetsvillkor och lönebildning)

¹ Underlag från Borås Stad, personal- och lönesystemet Heroma

² Uppgifter från Skolverket

I januari 2017 presenterade kommunchefen Handlingsplan för förskola, grundskola och gymnasium. Planen innehöll förslag till förbättringar inom tre områden, kompetens- och personalförsörjning, arbetsvillkor och lönebildning. Förhandlingsdelegationen fastställde handlingsplanen. Planen innehöll bl.a. förslag med direkt bäring på förbättrade karriärmöjligheter för förskollärare:

- Som ett steg i yrkes- och karriärutveckling för förskollärare avsattes särskilda resurser för att arbeta med karriärtjänster i förskolan (800 tkr). Här pågår rekrytering av utvecklingspedagoger.
- Förbättringar i förutsättningarna för att delta i den statliga rektorsutbildningen. Deltagare i rektorsutbildningen erhåller nu 20 procent nedsättning i tjänst under utbildningen. Tio förskolechefer deltar i rektorsutbildningen just nu, ytterligare två chefer börjar i januari 2018. Tidigare tio förskolechefer genomgått utbildningen.
- Särskilda erbjudanden för att behålla lärare som står inför pensionering i fortsatt arbete och till lärare som gått i pension. Under 2017 har elva medarbetare beviljats lönetillägg med 2000 kronor/månad och ytterligare 4 medarbetare har ansökt om och kommer att få tillägget från 2018-01-01.
- Fler medarbetare ska rekryteras till utbildningen ”Framtidens chef”. Under 2016 anmäldes 4 medarbetare till utbildningen och under 2017 anmäldes 5 förskollärare.
- Studier på arbetstid (25 procent av heltid) vid vidareutbildning som leder till annan kompetens. Här har en förskollärare vidareutbildat sig till specialpedagog ännu så länge.

2. Förskolenämndens Personal- och kompetensförsörjningsplan

Det viktigaste dokumentet på både kort och lite längre sikt för att förbättra karriärmöjligheterna för förskollärare är Förskolenämndens Personal- och kompetensförsörjningsplan. Nämnden fastställde planen 2017-06-20 och den är en del i en samlad plan för Borås Stad. Tyngdpunkten i Förskolenämndens Personal- och kompetensförsörjningsplan är insatser och åtgärder som främjar förvaltningens förmåga att behålla och utveckla befintliga medarbetare.

Karriärvägar³

Planen innehåller definitioner av yrkesspecifika karriärvägar. I planen konstateras att ”Förskoleförvaltningen har ett behov att ta fram olika karriärvägar för att stimulera utveckling och utmaning för de medarbetare som önskar det. Det är inte självklart att alla medarbetare vill hitta en karriärväg utan för dem arbetar förvaltningen vidare med de individuella utvecklingsplanerna”.

För ”karriärvägar” specificeras i planen den utbildning och kompetens som krävs för ett urval av förvaltningens olika personalkategorier bl.a. förskollärare.

³ Förskolenämnden, utdrag ur Plan för personal- och kompetensförsörjning

En karriär inom Borås Stad kan utvecklas i många olika riktningar, på bredden, på djupet och på höjden.

Som *expert* ges medarbetaren en möjlighet att utveckla sina professionella kompetenser inom ett avgränsat område. Specialistfunktioner bidrar till ökad kvalitet, stabilitet och professionalism inom verksamheterna.

En *linjär* karriär innebär att medarbetaren successivt får ökat ansvar inom organisationen. För att Borås Stad ska klara dagens uppdrag och kunna utveckla verksamheten för framtidens ökande krav krävs gott chefskap och ledarskap på alla nivåer. Rätt kvalitet, måluppfyllelse, effektiv resursanvändning, helhetssyn, omtanke om medarbetarna och att verka inom den ekonomiska ramen är ledstjärnor för Borås Stads chefer.

En *utvidgande* karriärväg innebär att medarbetaren utvecklar en bred generalistkompetens då medarbetaren får möjlighet att använda sina erfarenheter och sin kunskap inom angränsande yrkesområden, andra enheter eller avdelningar. Kompetensbredden innebär en stor verksamhetsnytta vid behov av förnyelse av arbetssätt och för att sprida goda exempel mellan olika verksamheter. Sidledes rörlighet bidrar också till innovativa lösningar då medarbetaren utvecklar ett helhetsperspektiv och en förmåga att se situationen från olika verksamheters behov.

Varierad *orelaterad* karriär innebär att medarbetaren helt byter yrkesområde, dvs det handlar inte om ett uppdrag inom angränsande område, utan innebär något nytt. Projektledarskapskompetens är ett exempel på kompetens som kan användas inom olika yrkesområden.

Berikande sidouppdrag ”är avgränsade uppdrag till nytta för verksamheten och bidrar till att utveckla den enskilde medarbetaren i professionen”.⁴

Karriärvägar Förskoleförvaltningen					
Karriär	Expert	Linjär	Utvidgande	Episodisk	Berikande sidouppdrag
Riktning	Fördjupning	Uppåt	Sidledes, relaterad	Varierad, orelaterad	
Förskollärare	Utvecklingspedagog	Biträdande förskolechef	Specialpedagog		Språkansvarig
	Genuspedagog	Förskolechef	Administrativt stöd		Matematikansvarig
	Ateljérista	Verksamhetschef			Mentor
	Pedagogista				Processledare
	IKT pedagog				Grönflaggombud
	Ecerspedagog				Skyddsombud
					Hälsoinspiratör

3. Inrättande av tjänster som biträdande förskolechef

⁴ Kommenterande text till ”Berikande sidouppdrag” från Personal- och förhandlingsavdelningen 2017-12-19

Förskoleförvaltningen har skapat nya ledningsfunktioner i organisationen, bl.a. tjänst som biträdande förskolechef. Målet med tjänsten som biträdande förskolechef är att skapa förutsättningar för ett pedagogiskt ledarskap i förskolorna. Tjänsterna varierar mellan 50 – 100 procent för ledaruppdraget, övrig tid är arbete i barngrupp. Tjänsten som biträdande förskolechef ger den enskilde medarbetaren möjlighet att utveckla sitt ledarskap. Sammanlagt har ett trettiotal biträdande förskolechefer rekryterats. Rekryteringen av biträdande förskolechefer är finansierad inom nämndens ekonomiska ram.

4. Profilmörskolor

Förskolenämnden erbjuder barn och föräldrar en del förskolor med särskild profil. Det finns bl.a. estetisk profil (KreaNova) och (Tallbacken) som har profil mot närmiljö och hållbar utveckling. Men det finns också profilmörskolor mot bl.a. teknik och litteratur. Dessa förskolor ger medarbetare med specialintressen möjlighet att fördjupa dessa.

5. Arbetsgrupp för personal- och kompetensförsörjning

Personal- och förhandlingsavdelningen har tillsammans med övriga förvaltningar startat en arbetsgrupp för personal- och kompetensförsörjningsfrågor med. Arbetsgruppen ska ta fram en kompetensförsörjningsprocess som i sitt grundutförande är densamma för samtliga förvaltningar men som kan anpassas till respektive verksamhets specifika förutsättningar. Arbetsgruppen ska också förbättra och fortsätta utveckla stödmaterial i arbetet med att hantera förvaltningsgemensamma uppdrag en inom personal- och kompetensförsörjningsarbetet.

6. Personalekonomisk redovisning

Borås Stad gör årligen en personalekonomisk redovisning (PEK). Den är en av flera kunskapskällor för det fortsatta arbete med att trygga personal- och kompetensförsörjningen och Borås Stad som en attraktiv arbetsgivare. Uppgifter som redovisas i PEK:en är bl.a. statistik och grundläggande analyser inom områden som kompetensutveckling, arbetsmiljö och lön. Under året rapporteras dessutom fortlöpande en del uppgifter till kommunens uppföljningssystem ”Stratsys” som kan användas som planeringsunderlag för personal- och kompetensförsörjningen.

Beslutsunderlag

1. Skrivelse 2018-01-21
2. Beslutsförslag

Beslutet expedieras till

1. Stadsledningskansliet, Annica Dahlén
2. Stadsledningskansliet, Lola Ahlberger, lola.ahlberger@boras.se

Ulf Olsson
Kommunalråd

Per Olsson
Personalchef