

Förskolenämnden

Kompetensförsörjningsplan för förskolan 2024, med inriktning mot 2025 och 2026

Sammanfattning

Förskolenämnden tar årligen fram en kompetensförsörjningsplan som en del i det strategiska, systematiska och strukturerade arbetet med kompetensförsörjning.

För att möta kommande utmaningar behöver förskolenämnden utveckla kompetensförsörjningsprocessens alla delar: utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera och avsluta.

Riktade insatser i de olika verksamhetsområden behöver fortsätta för att säkra kompetensförsörjningen. Bland annat behövs insatser för att stödja uppbyggnaden av en ändamålsenlig organisation i förskoleförvaltningen. Långsiktigt perspektiv behövs för att skapa en arbetsplats med goda förutsättningar för medarbetare att utföra sina uppdrag, där god arbetsmiljö och kultur är viktiga aspekter.

Chefer spelar en avgörande roll för förskoleförvaltningens kvalitet, kultur och möjlighet att attrahera nya medarbetare. Chefer behöver därför fortsättningsvis ges goda förutsättningar att leda och utveckla förskoleförvaltningen.

Innehåll

Inledning	3
Kompetensförsörjning.....	4
Utveckla och behålla	4
Attrahera.....	6
Rekrytera och introducera	7
Avsluta.....	7
Chefsförsörjning	7
Utveckla och behålla	7
Attrahera.....	8
Rekrytera och introducera	8
Avsluta.....	9
Kompetensförsörjningsinsatser chefer	9
Avslutning.....	9

Inledning

Stockholms stad ska vara en attraktiv arbetsgivare med goda arbetsvillkor för medarbetare och chefer.

Alla barn i Stockholms stads förskolor har rätt till utveckling och lärande i en likvärdig undervisning som bedrivs av medarbetare med adekvat utbildning och kompetens. Förskoleförvaltningens medarbetare behöver ha relevant kompetens, engagemang och goda förutsättningar att genomföra sina uppdrag och bidra till stadsdelsnämndernas arbete med att utveckla verksamheternas kvalitet.

Förskolenämndens kompetensförsörjningsplan innefattar kompetensförsörjningsbehovet av jurister, utredare, handläggare samt andra för förskoleförvaltningen nödvändiga kompetenser.

Medarbetarnas och chefernas professionalism, kompetens och ledning har avgörande betydelse när det gäller att fullgöra de uppdrag som förskoleförvaltningen tilldelas.

Förvaltningens huvudsakliga verksamheter är myndighetsutövning samt samordning och stöd i utvecklingsfrågor. Myndighetsutövningen sker genom tillsyn och tillståndsprovning samt handläggning av ansökan om ersättningar för fristående huvudmän och pedagogisk omsorg. Förvaltningen samordnar och ger stöd i stadsövergripande utvecklingsfrågor till stadsdelsnämnderna som är huvudmän för stadens kommunala förskoleverksamheter.

Förskoleförvaltningens inre organisation och förmåga är under uppbyggnad och kommer att pågå under de kommande åren. Flera funktioner och ansvarsområden kommer successivt att föras över från främst Utbildningsförvaltningen under 2024. Under 2024 förväntas rekryteringsbehovet stabiliseras och kartläggning pågår löpande för att tillse att förvaltningen bygger upp den förmåga som krävs.

Förskoleförvaltningen i siffror

Förskoleförvaltningen är under uppbyggnad och analys av kompetensbehovet och rekryteringar sker löpande för att möta verksamhetens behov. Under planperioden utvecklar förvaltningen det strategiska arbetet med kompetensförsörjning utifrån stadens kompetensförsörjningsprocess. Nyckelkompetenser ska identifieras och förvaltningen ska ta fram en rutin för att säkerställa kontinuiteten vid pensionsavgångar och avgångar av andra orsaker.

På förvaltningen är 47 personer anställda varav 40 kvinnor och 7 män. 2 av dessa anställda har en tidsbegränsad anställning, projektanställning och särskild visstid.

Kompetenser	Antal	Antal avgångar	Rekryteringsbehov 2024
Utredare	23	1 (2023)	+2
Jurister	3	0	+3
Handläggare	5	1 (2023)	+2
Chefer	6	0	0
Ekonomer	3	1 (2023)	+1
Strateg	2	0	0
Hr	0	1 (2023)	+1
It	1	0	0
Registratur/arkiv	0	0	+1
Nämndsekreterare	1	0	0
Verksamhetscontroller	0	0	+1
Administration	1	0	+1
Kommunikation	1	0	0
Förskollärare	1	1 (2023)	0

Tabell 1. Antal avser dec 2023. Antal avgångar inkluderar pensionsavgångar och upphörande av visstidsanställningar. Rekryteringsbehov avser såväl tillsvidare- som tidsbegränsade anställningar, heltid och deltid.

Kompetensförsörjning

Medarbetarnas kompetens och utbildning är den enskilt viktigaste förutsättningen för att Förskolenämnden ska kunna driva verksamhet av god kvalitet och lyckas med de uppdrag förvaltningen tilldelas.

Utveckla och behålla

Förskoleförvaltningen undersöker och kartlägger kompetensbehoven löpande under planperioden för att möta behoven på kort och på lång sikt. De huvudsakliga utvecklingsinsatserna redovisas i nämndens aktivitetsplan.

Förskoleförvaltningen

Förskoleförvaltningen är under uppbyggnad och arbete med att skapa förutsättningar för medarbetare att utföra sina uppdrag pågående. Det är därför svårt att beräkna och uppskatta kompetensbehovet på lång sikt.

Förvaltningen kommer att ta fram insatser och metoder för att stärka förmågan att genomföra utredningsuppdrag inom olika sakfrågor relaterade till förvaltningens olika uppdrag.

Under innevarande år har utbildningsinsatser och introduktioner påbörjats inom olika delar i grunderna kring förvaltningsprocesser. Samtliga medarbetare erbjuds även under 2024 utbildning i nämnde processen för att få en god förståelse i grunden för den politiska styrningen. Vidare ska arbete fortgå med att introducera alla medarbetare i eDok och OSL, registratur och arkivering.

En god arbetsplatskultur utgör en del av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Förvaltningen har påbörjat en kompetensutvecklingsinsats för samtliga medarbetare syfte att stärka medarbetarskapet i den nybildade förvaltningen. Insatsen består av föreläsning, litteratur, digital utbildning och workshops. Under 2024 kommer löpande arbete med medarbetarskap att pågå. För chefer och skyddsombud planeras att genomföra arbetsmiljöutbildning under 2024.

Myndighetavdelningen och enheten för tillsyn och godkännande

Avdelningen utövar tillsyn, prövar ansökningar om tillstånd för att bedriva förskoleverksamhet samt pedagogisk omsorg i enskild regi samt prövar ansökningar om tilläggsbelopp och ersättningar.

Medarbetarna på avdelningen och enheten har följt med verksamheten från tidigare förskoleavdelningen vid utbildningsförvaltningen till nuvarande förskoleförvaltningen.

Avdelningen och enheten genomgår ett förändringsarbete för att tydliggöra uppdrag, roller samt säkerställa kvalitet i verksamheten. Avdelningens kompetensbehov förändras utifrån ändrade omvärldsbehov, t ex välfärdsbrott och samverkan med andra myndigheter, nya lagkrav inom ägar- och ledningsprövning samt nya metoder för oanmäld tillsyn.

Avdelningen undersöker och kartlägger behoven löpande under planperioden. Under 2024 genomförs utvecklingsinsatser för kvalitetshöjning inom utredning, tillsyn, välfärdsbrott. Ytterligare identifierat behov är att öka den juridiska kompetensen i både kvalitet och kapacitet, vilket säkerställs genom metodutveckling och rekrytering.

Avdelningen för stadsövergripande utveckling

Avdelningen är under uppbyggnad och omfattar strategier, utredare och handläggare. Avdelningens verksamhet innebär att samordna stadsövergripande utvecklingsfrågor och ge stöd till stadsdelarna i både lokala och stadsövergripande utvecklingsprocesser och projekt. Avdelningens kompetens inom förskolefrågor behöver vara både generell och specifik. God omvärldsbevakning på nationell och lokal nivå är avgörande för att avdelningen skall kunna utföra sina uppdrag.

Avdelningen för ekonomi och styrning

Avdelningen är under uppbyggnad och omfattar controllers, redovisningsekonom, handläggare för statsbidrag samt hantering av ersättningar, strateg och administratör. Under 2024 tillsätts redovisningsekonom och handläggare. Avdelningen kommer att säkerställa kompetensen på avdelningen genom introduktion, kompetensöverföring samt utvecklingsinsatser t ex inom redovisningsfrågor i relation till fakturahantering, LOU och upphandlingsfrågor, rekvisirering av statsbidrag, hantering av ersättningar och bidrag.

Avdelningen för ledningsstöd och it

Avdelningen är under uppbyggnad och omfattar funktionerna hr, kommunikation, nämndkansli, registratur och arkiv, verksamhetscontroller och administration. Under 2024 fokuseras arbetet på introduktion och att bygga upp arbetssätt och rutiner för avdelningen och stöd till ledning och förvaltning. Kommunikationsfunktionen ska stärkas i kriskommunikation

It-funktionen kommer att genomföra utvecklingsinsatser för att öka den egna kompetensen inom portföljstyrningsmodellen PM3.

Under 2024 tillsätts registrator, administratör, verksamhetscontroller och hr-konsult. Under uppbyggnaden av dessa funktioner kartläggs behovet och planering av utvecklingsinsatser görs.

Under planperioden undersöks och kartläggs utvecklingsbehoven löpande.

Attrahera

Viktiga delar i att attrahera morgondagens arbetskraft är att kontinuerligt arbeta för en god arbetsmiljö, kommunicera bilden av förvaltningens arbete och möjliggöra utveckling för medarbetare. Förvaltningen behöver vidare arbeta med arbetsgivarprofilering för att marknadsföra Stockholms stad som arbetsgivare och attrahera kompetenta medarbetare.

Rekrytera och introducera

Den kompetensbaserade rekryteringen ligger till grund för att säkerställa icke diskriminerande tillsättningar av tjänster i staden och förvaltningen. Förskoleförvaltningen rekryterar enligt stadens kompetensbaserade rekryteringsprocess i syfte att säkerställa att ingen diskriminering sker och att det är kompetenser som ligger till grund vid anställning.

En god introduktion är viktig för samtliga medarbetare och för att medarbetare som är nya i tjänsten ska välja att stanna kvar. Nämnd behöver därför under planperioden se över hur introduktionen för de olika professionerna inom förvaltningen ser ut.

Avsluta

Under planperioden ska förskoleförvaltningen utveckla och följa upp processen för avslut så att erfarenheter tas tillvara.

I syfte att uppnå kontinuitet och långsiktighet ska samtliga anställningar som avslutas i förvaltningen följas upp av en chef eller hr-funktionen. Kompetensöverföring och successionsplanering är central för att inte förlora viktiga kompetenser i förvaltningen. Vid avslut planerar och möjliggör närmaste chef för strukturerad överlämning. Vid pensionsavgång undersöker arbetsgivaren verksamhetens behov och om medarbetaren är intresserad att arbeta kvar under en tid i syfte att ta vara på erfarenheter och stärka introduktionen av nya medarbetare.

Chefsförsörjning

Chefer spelar en avgörande roll för nämndens resultat. Chefer driver utveckling, är bärare av kultur och har stor påverkan på nämndens möjlighet att attrahera nya medarbetare. Ledarskapet inom förvaltningen är komplext och chefer ska ges förutsättningar att hantera det föränderliga chefsuppdraget. Förskoleförvaltningen genomför och följer under planperioden upp olika förvaltningsgemensamma och avdelningsspecifika kompetensutvecklingsinsatser, för att bidra till kompetensförsörjningen för chefer i förvaltningen.

Utveckla och behålla

Chefer inom förvaltningen ska ges goda förutsättningar att leda och utveckla verksamheten. Under planperioden behöver nämnden ta fram en chefsstrategi som utgår från stadens riktlinje för chefsstruktur och innefattar utvecklingsinsatser till chefer inom förvaltningen för att skapa hållbarhet i chefsuppdraget. Kompetenserna leda, kom-

unicera, organisera, ange riktning, skapa värden och professionalisera är särskild viktiga aspekter att lyfta fram i strategin. Dessa ligger i linje med kompetenserna som lyfts fram i stadens chefsprofil; tydlig, utvecklingsinriktad, helhetssyn, mål- och resultatorienterad och samarbetsförmåga. Stadens chefsprofil förstärker bilden över vad Förskoleförvaltningen ska lägga fokus på vid utvecklingsinsatser.

Under 2024 ska nämnden genomföra en arbetsmiljöutbildning genomförs för samtliga chefer för att säkerställa att en gemensam nivå för arbetsmiljöarbetet.

Attrahera

Ledarskapet och verksamhetens kvalitet har en avgörande betydelse för Stockholms stad som en attraktiv arbetsgivare. För att staden ska fortsätta utveckla, behålla och attrahera medarbetare ska arbetsgivarvarumärket och utvecklingsmöjligheter kommuniceras.

Under planperioden behöver bilden av förskoleförvaltningens uppdrag breddas och nyanseras, där ledarrollen kommuniceras för att visa på arbetsglädjen i yrket och locka nya chefer till förvaltningens olika verksamheter. Syftet är att stärka såväl kompetensförsörjningen som arbetsgivarvarumärket, att visa det som är unikt och positivt med att arbeta som chef i Stockholms stad. Förvaltningen kommer att arbeta med att kommunicera och uppfylla arbetsgivarlöftet.

Rekrytera och introducera

Den interna chefsförsörjningen är en viktig aspekt för kompetensförsörjningen av chefer i staden. Den främjas av det nära ledarskapet i förvaltningen och chefer som förebilder i verksamheten. Den kompetensbaserade rekryteringen ligger till grund för att säkerställa icke diskriminerande tillsättningar. Förvaltningen följer stadens rekryteringsprocess.

Rekryteringsbehovet av chefer till förvaltningen under 2024–2026 bedöms som litet men utvecklingen av verksamheten och ansvarsområden behöver nogga följas för att säkerställa att chefer har de förutsättningar som krävs för att kunna utföra sina uppdrag.

Chefsintroduktion sker i huvudsak genom stadens egna chefsutvecklingsprogram.

En god introduktion är viktig för samtliga medarbetare och för att chefer som är nya i yrket ska välja att stanna kvar i yrket. Förvaltningen behöver därför under planperioden se över hur introduktionen för chefer ska utformas.

Avsluta

Det är viktigt med ett bra avslut för både arbetstagare och arbetsgivare när chefsanställningar avslutas. En god process med avslutande samtal där erfarenheter och synpunkter tas tillvara av båda parter stärker arbetsgivarvarumärket och skapar förutsättningar för lärande. Under planperioden behöver Förskolenämnden utveckla och följa upp processen för avslut så att erfarenheter tas tillvara.

I syfte att uppnå kontinuitet och långsiktighet ska samtliga anställningar som avslutas i förvaltningen följas upp av en chef eller hr-funktionen. Kompetensöverföring och successionsplanering är central för att inte förlora viktiga kompetenser i förvaltningen. Vid avslut planerar och möjliggör närmaste chef för strukturerad överlämning. Vid pensionsavgång undersöker arbetsgivaren verksamhetens behov och om medarbetaren är intresserad att arbeta kvar under en tid i syfte att ta vara på erfarenheter och stärka introduktionen av nya medarbetare.

Kompetensförsörjningsinsatser chefer

Under perioden 2024–2026 ska förskoleförvaltningen beakta och arbeta med följande insatser för att utveckla och behålla, attrahera, rekrytera, introducera och avsluta chefer.

Avslutning

Stadsövergripande perspektiv på kompetensförsörjning inom förskolan

Förskoleförvaltningen ska arbeta med att utveckla den strategiska kompetensförsörjningen för stadens förskolor. Under perioden 2024–2026 arbetar förvaltningen med att förstärka arbetsgivarvarumärket och stöttar stadsdelsförvaltningarna med att utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera och avsluta sina medarbetare och chefer.

Förskoleförvaltningen kommer, utifrån ett budgetuppdrag i kommunfullmäktiges budget för 2023, tillsammans med stadsdelsförvaltningarna och i samråd med kommunstyrelsen ta fram en samlad strategi för kompetensförsörjningen inom förskolan i Stockholms stad. Denna strategi bör fungera som ett underlag för politiska beslut som gynnar utvecklingen inom förskolan. Strategin ska också utgöra ett stöd för stadsdelsförvaltningarnas arbete med kompetensförsörjning inom verksamhetsområde förskola.

Bilaga:

Bilaga 5.1 Kompetensförsörjningsplan aktiviteter FÖN 2024