

Handläggare
Petter Bergeå
08-508 336 48
Nils Klintberg
08-508 337 02**Till**
Utbildningsnämnden
2020-02-18

Minskning av allmän visstidsanställning i förskola och skola

Remiss från kommunstyrelsen, dnr KS 2019/1291

Förvaltningens förslag till beslut

1. Utbildningsnämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämnar det till kommunstyrelsen som svar på remissen.
2. Beslutet justeras omedelbart.

Lena Holmdahl
UtbildningsdirektörPetra Nergårdh
Avdelningschef

Sammanfattning

Utbildningsnämnden har fått motionen ”Minskning av allmän visstidsanställning i förskola och skola” av Clara Lindblom (V) och Tina Kratz (V) på remiss från kommunstyrelsen. Förslagsställaren lyfter i motionen behoven av trygga arbetsvillkor och kompetensförsörjningsinsatser för barnskötare och elevassistenter och särskilt behovet av att koppla arbetet med handlingsplanen för att förbättra arbetssituationen för förskollärare och barnskötare.

Sammantaget bedömer förvaltningen att det sker ett arbete i enlighet med de intentioner som framförs i motionen. Det bedrivs ett arbete för att minska användningen av tidsbegränsade anställningar i form av allmän visstidsanställning inom förvaltningens ansvarsområden. Arbetet sker i dialog med de fackliga organisationerna. Förvaltningen genomför och finansierar också kompetensutvecklingsinsatser för utbildade barnskötare och professionsstärkande insatser för elevassistenter.

Förvaltningen föreslår att nämnden beslutar att godkänna förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämna det till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Bakgrund/Ärendet

Clara Lindblom (V) och Tina Kratz (V) har i en motion om minskning av allmän visstidsanställning i förskola och skola lyft frågan om användningen av allmän visstidsanställning (AVA). Motionärerna lyfter särskilt kopplingen till "Handlingsplan för att förbättra arbetssituationen för förskollärare och barnskötare". Motionärerna föreslår följande.

1. Kommunstyrelsen får i uppdrag att initiera en partsgemensam överenskommelse för att minimera AVA, med prioritet av barnskötare och elevassistenter i förskola och skola.
2. Kommunstyrelsen får i uppdrag att tillse att nödvändiga kompetensutvecklingsinsatser för såväl chefer som barnskötare och elevassistenter som arbetar med barn i behov av särskilt stöd finns tillgängliga.
3. Kommunstyrelsen får i uppdrag att därutöver vidta lämpliga åtgärder för att tydligt minska AVA i alla verksamheter där anställningsformen förekommer, exempelvis i kultursektorn.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom avdelningen för personal- och kompetensförsörjning i samverkan med förskoleavdelningen och grundskoleavdelningen.

Ärendet kommer att behandlas i samverkan med de fackliga organisationerna den 9 februari 2021. Ärendet kommer också att behandlas vid funktionshinderrådets sammanträde den 10 februari 2021.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Inom utbildningsförvaltningens verksamheter ska trygga tillsvidareanställningar vara norm. Tillsvidareanställningar skapar förutsättningar för att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare, vilket i förlängningen ger förutsättningar att öka kvaliteten i verksamheten och erbjuda en utbildning av hög kvalitet med barnets bästa i centrum.

Förvaltningen har utifrån tidigare uppdrag vidtagit flera åtgärder och gått ut med ett antal riktlinjer för att öka kvaliteten i rekryteringsförfarandet och minska användningen av anställningsformen allmän visstidsanställning (AVA), enligt följande.

- Kommande rekryteringar med lagstödet AVA som överstiger 12 månader ska istället annonseras som tillsvidareanställningar.
- Förvaltningens chefer uppmanas att anställa elevassistenter tillsvidare om det föreligger ett rekryteringsbehov.
- Chefer uppmanas att använda AVA som grund för högst 15 procent av anställningarna inom respektive yrkeskategori per skola. Reduceringen uppnås genom att inte förnya pågående tidsbegränsade anställningar. Skolorna förväntas också ha en långsiktig personalplanering för att AVA-anställningarna inte ska överskrida 15 procent per yrkeskategori.

Personalfunktionen följer upp och har en löpande dialog med skolorna gällande bemanning och resonerar kring alternativa lösningar till AVA-anställningar för att minska användandet av dessa.

Vid en jämförelse av 2020 års anställningssiffror mot 2018 går det att konstatera att förvaltningens arbete har resulterat i en minskning i användandet av AVA-anställningar. Vid utbildningsförvaltningen är det som motionärerna framhåller främst två personalkategorier som står för merparten: barnskötare och elevassistenter. Av förvaltningens anställda barnskötare har 11,6 procent en AVA-anställning (december 2020); motsvarande siffror för december 2018 var 16,8 procent, dvs. en minskning med 5,2 procentenheter. För elevassistenter var det 18,9 procent som hade en AVA-anställning i december 2020. Motsvarande siffror för december 2018 var 30,9 procent, dvs. en minskning 12 procentenheter. Sammantaget har alltså användningen av anställningsformen minskat väsentligt under en relativt kort period. Förvaltningen har en kontinuerlig dialog med de fackliga parterna kring hur arbetet fortskrider.

Motionärerna lyfter också behovet av kompetensförsörjningsinsatser för gruppen barnskötare och elevassistenter. Utbildningsförvaltningen erbjuder flera kompetensförsörjnings- och kompetensutvecklingsinsatser. Det kan särskilt nämnas yrkesutbildning på gymnasial nivå (1 300 poäng) för anställda barnskötare och elevassistenter inom utbildningsförvaltningen som saknar barnskötarutbildning. Förvaltningen erbjuder också seminarier som är riktade till barnskötare, fritidsledare och elevassistenter som arbetar med elever med funktionsvariationer.

Med hänsyn till den pågående pandemin erbjuds seminarierna digitalt, vilket möjliggör upp till 300 deltagare per tillfälle.

För anställda inom förskolans område erbjuds bland annat barnskötarutbildning till tillsvidareanställd personal som saknar barnskötarutbildning.

Motionärerna lyfter kopplingen mellan ”Handlingsplan för att förbättra arbetssituationen för förskollärare och barnskötare” och användningen av tidsbegränsade anställningar. Handlingsplanen utgångspunkter är följande.

- (1) Hur arbetssituationen kan förbättras för förskollärare och barnskötare
- (2) Hur förskolan kan organisera sin ledningsorganisation för att främja det närvarande och pedagogiska ledarskapet

Handlingsplanen omfattade tio åtgärdsförslag som professionen menar är betydelsefulla för en förbättrad arbetssituation; grundläggande förutsättningar, närvarande ledarskap, tydliga roller och ansvar, minska på praktiska arbetsuppgifter, chefsutbildningar och mentorskap, frånvarohantering, inskolningar, introduktion av nyanställda, verksamhetsutveckling och hälsa. Handlingsplanen innehåller inga riktlinjer för vilka anställningsformer som ska användas i förskolan. Ett framgångsrikt arbete med handlingsplanen vid stadsdelsförvaltningarna kan dock ha en indirekt påverkan då de effekter som handlingsplanen förväntas bidra till, t ex i form av en stabilare arbetsorganisation, bör leda till ett minskat behov av tidsbegränsade anställningar.

Motionärerna föreslår att fullmäktige ska ge kommunstyrelsen i uppdrag att vidta lämpliga åtgärder för att minska användningen av anställningsformen inom de verksamheter där anställningsformen förekommer. Det är svårt att ta ställning till förslaget då det är oklart vilka åtgärder som skulle kunna vara aktuella, men mot bakgrund av att förvaltningen redan bedriver ett aktivt arbete för att begränsa användningen av AVA ser förvaltningen i dagsläget inte behov av fler eller striktare riktlinjer. I sammanhanget är det värt att poängtera att möjligheten att använda tidsbegränsade anställningar i många fall är en förutsättning för att kunna möta kortsiktiga behov i en verksamhet, särskilt i verksamheter där behoven och de ekonomiska ramarna snabbt förändras. Att införa allt för långtgående begränsningar i möjligheten att använda anställningsformen skulle innebära minskad flexibilitet och svårigheter att möta angelägna behov.

Sammantaget bedömer förvaltningen att det sker ett arbete i enlighet med de intentioner som framförs i motionen.

Konsekvenser för jämställdhet och för barn och barns rättigheter

Då ärendet är svar på en remiss från kommunstyrelsen gör förvaltningen ingen egen analys av ärendets konsekvenser för jämställdhet eller för barn och barns rättigheter. Förvaltningen förutsätter att en sådan analys vid behov görs av kommunstyrelsen i den fortsatta hanteringen av ärendet.

Förslag till beslut

Förvaltningen föreslår att utbildningsnämnden beslutar att godkänna förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämna det till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Bilaga

Motionen ”Minskning av allmän visstidsanställning i förskola och skola”