

Handläggare
Katarina Waller
Telefon: 08-50824457

Till
Skärholmens stadsdelsnämnd

Utvärdering av vikariepool

- återremitterat ärende

Förvaltningens förslag till beslut

Stadsdelsnämnden godkänner förvaltningens svar på skrivelsen.

Susanne Leinsköld
Stadsdelsdirektör

Britt Karlsson
Avdelningschef

Sammanfattning

Hösten 2016 fick förvaltningen i uppdrag av stadsdelsnämnden att utreda vad det skulle innebära för verksamheten att skapa en vikariepool för förskolepersonal vilket genomfördes genom en försöksperiod under hösten. Vid redovisning till nämnd föreslog förvaltningen att Skärholmens stadsdelsnämnd skulle avvakta resultat från pilotprojekt i Norrmalm och Östermalms stadsdelar för att därefter besluta om hur stadsdelens vikarieförsörjning ska se ut. Ärendet återremitterades till förvaltningen med ett antal frågor som behövde förtydligas.

Bakgrund

Hösten 2016 fick förvaltningen i uppdrag av stadsdelsnämnden att utreda vad det skulle innebära för verksamheten att skapa en vikariepool för förskolepersonal. Uppdraget berodde på ett stegrande sjukskrivningstal inom förskolan. Syftet med uppdraget var att se om en vikariepool kunde ge ökad stabilitet i verksamheterna, bättre arbetsmiljö med minskad frånvaro som följd och en ökad nöjdhet bland vårdnadshavare utifrån att de skulle känna igenom de vikarier som täckte upp vid ordinarie personals frånvaro.

Två förskoleenheter med totalt 11 förskolor deltog i försöket. Varje förskoleenhet organiserade en vikariepool och totalt handlade det

om en fast vikarie per förskolan. Försöket pågick i totalt fyra månader.

Stadsdelen har, liksom övriga kontaktade kommuner, provat ett traditionellt sätt att arbeta med en vikariepool/fasta vikarier. De sammanvägda erfarenheterna är samstämmiga i det att utfallet inte visar på någon tydlig likvärdighet eller ökad kvalitet.

Förvaltningen föreslog att Skärholmens stadsdelsnämnd skulle avvakta resultat från pilotprojekt i Norrmalm och Östermalms stadsdelar för att därefter besluta om hur stadsdelens vikarieförsörjning ska se ut.

På nämndens sammanträde den 22 mars 2018 beslutade nämnden att återremittera ärendet till förvaltningen.

Ärendet

Förvaltningen har numrerat de frågor som utgjorde grunden för återremisser och kommer att besvara dem i nummerordning. Frågorna löd:

1. Varför valde förvaltningen den modellen och inte en renodlad vikariepool?
2. Hur skiljde sig arbetsbeskrivningen för personalen som anställdes som extra resurs?
3. Vad hade personalen för utbildningsnivå/erfarenhet?
4. Hur gick rekryteringen till?
5. Vad gick uppdraget ut på?
6. Hur resonerar facket kring testet?
7. Hur mycket timmar till annan bemanning sparades?
8. Jämför i tid mellan att ha en person tillgänglig och att kalla in personal.
9. Kostnadskalkyl som tar in fler aspekter, såsom sparade kostnader till bemanningsföretag.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts på avdelningen förskola och fritid.

Förvaltningens synpunkter och förslag

1. Varför valde förvaltningen den modellen och inte en renodlad vikariepool?

Förvaltningen valde formen fasta vikarier, en per deltagande förskola, eftersom provperioden skulle ske under hösten vilket

innebar att rekryteringsperioden var kort. En övergripande vikariepool på ca 25 personer skulle kräva:

- En stor arbetsinsats i form av rekrytering av en chef som ska leda poolen
- Lång framförhållning då det behövs en ordentlig planering och förberedelse av uppdraget
- Rekrytering av de 25 personer som ska arbeta i vikariepoolen
- En stor mängd administration

2. Hur skiljde sig arbetsbeskrivningen för personalen som anställdes som extra resurs?

Arbetsuppgifterna innebar till stor del detsamma som för tillsvidareanställda barnskötare. Skillnaden var att arbetsuppgifterna skulle ske på olika förskolor utifrån behov. Oberoende av förskola skulle arbetet utföras tillsammans med arbetslaget, för att stärka barnet och barngruppen.

3. Vad hade personalen för utbildningsnivå/erfarenhet?

I annonsen eftersöktes utbildade barnskötare med avslutad och godkänd utbildning. Meriterande om personen hade tidigare erfarenheter av arbete med barn. Det fanns svårigheter att hitta utbildade barnskötare med efterfrågade krav. Resultatet blev att några personer nyanställdes och övriga fanns redan i organisationen på resurstjänster och olika vikariat. Fördelen var att personerna redan var kända i organisationen medan nackdelen var att alla inte hade efterfrågad kompetens.

4. Hur gick rekryteringen till?

Två biträdande förskolechefer höll i rekrytering för samtliga.

5. Vad gick uppdraget ut på?

Att täcka upp vid korttidsfrånvaro samt att personerna skulle vara kända för barn, personal och vårdnadshavare.

6. Hur resonerar facket kring testet?

Facket anser allmänt att det är bra att ha en fast vikarie på en förskola. Representanten från lärarförbundet arbetar själv på en förskola i Bredäng som hade en fast vikarie och tyckte det var bra. Ingen av de fackliga har undersökt vad personalen på övriga förskolor tyckte och om de upplevde någon skillnad.

7. Hur mycket timmar till annan bemanning sparades?

Den frågan är svår att besvara. Det sparas inte pengar eftersom det dagligen finns en extra person på förskolan oavsett om det finns

behov eller inte. Det blir en fast kostnad, i kronor räknat, att jämföra med att ta in vikarier då det finns behov.

8. Jämför i tid mellan att ha en person tillgänglig och att kalla in personal

I de fall där behov av vikarie sammanfaller med vikariens ordinarie placering underlättar det för alla. När så inte är fallet krävs samma hantering som vid all vikarietillsättning. I samtliga förskoleenheter i Skärholmen är det en administratör som sköter vikarietillsättningen. Det som personal gör är att informera om vikariebehovet.

9. Kostnadskalkyl som tar in fler aspekter, såsom sparade kostnader till bemanningsföretag

För att kunna göra en djupgående och kvalitativ kostnadskalkyl och analys av resultat av genomfört uppdrag behövs en betydligt längre förberedelsetid på minst sex månader. Det behövs också en längre testperiod på minst ett år samt en utvärderingsperiod. Innan starten behövs en mätning av nuläget som man sedan kan mäta utfall mot.

Framtaget arbetssätt i förskoleenhet Vårberg

Enheten har fyra förskolor. De var inte med i försöket med vikariepool utan har lagt fokus på att varje förskola upprättat en så kallad ABC plan.

ABC planerna bygger på följande frågor:

- Hur arbetar vi när vi har full barngrupp och alla pedagoger?
- Hur arbetar vi när vi har full barngrupp, två ordinarie pedagoger och en vikarie?
- Hur arbetar vi när det är färre antal barn och två pedagoger?

Vikarier som kommer in får ta del av ABC-planen där det tydligt framgår vad som förväntas. Arbetssättet har minskat frågor och funderingar och bidragit till en ökad säkerhet och struktur i arbetet.

Förvaltningen föreslår att stadsdelsnämnden godkänner detta svar.

Bilagor

1. Protokollsutdrag 4/2018-03-22
2. Tjänsteutlåtande inklusive bilaga