



Uppföljning av tidigare granskning avseende personal- /kompetensförsörjning samt ekonomistyrning

Förslag till beslut

Barn- och utbildningsförvaltningen föreslår barn- och utbildningsnämnden besluta att

1. överlämna framlagt yttrande till Kommunstyrelsen och till kommunens förtroendevalda revisorer.

Christel Bäckström
tf Förvaltningschef

Ärendebeskrivning

PwC har på uppdrag av revisorerna i Nynäshamns kommun genomfört en uppföljning av tidigare granskning av personal- och kompetensförsörjning samt ekonomistyrning. PwC:s sammanfattade bedömning av uppföljningen är att de rekommendationer som tidigare lämnats till stora delar kvarstår.

De har i sin uppföljning ställt frågan om barn- och utbildningsnämnden och arbetsgivaravdelningen vidtagit åtgärder för att uppnå en ändamålsenlig ansvarsfördelning och organisation avseende *kompetens- och personalförsörjning*.

Avseende de rekommendationer som lämnats kring kommunens *ekonomistyrning* är PwC:s bedömning att flertalet av rekommendationerna har åtgärdats helt eller delvis.

Nedanstående iakttagelser har gjorts av PwC, efter deras bedömning följer förvaltningens kommentar.

Ledningen arbetar aktivt och framgångsrikt med kompetens- och personalförsörjning

Iakttagelse: Det saknas en övergripande strategi för hur hela kommunens tillväxtmål skall uppnås. Barn- och utbildningsförvaltningen menar att det vore

naturligt att förvaltningens arbete med strategisk personal- och kompetensförsörjning beskrivs i dessa handlingsplaner.

Bedömning: Rekommendationen bedöms till stora delar *inte* vara åtgärdad. Det utvecklingsarbete som arbetsgivarenheten hittills bedrivit har omfattat utarbetande av rekryteringspolicy. I övrigt har inget framåtriktande arbete kring personalförsörjning skett.

Barn- och utbildningsförvaltningens kommentar:

Barn- och utbildningsförvaltningen samarbetar med arbetsgivarenheten i ett behörighetsprojekt för att öka andelen behöriga lärare.

Kompetensutveckling för rätt behörighet sker för närvarande av en SFI-lärare på NKC.

En lärare på Viaskolan har gått Lärarlyftet och blir behörig i MA i juni. Fler lärare har sökt kompetensutbildning till hösten. Sedan 2012 registreras lärares behörigheter enligt legitimation i behörigssystem.

Olika projekt som genererar ökad kompetens har också initierats eller förts vidare: ELIS-projektet, Entreprenöriellt lärande i Stockholm, som Viaskolan, Tallbackaskolan och Vanstaskolan är engagerade i är ett projekt som processutbildar lärare i ett entreprenöriellt förhållningssätt.

De flesta av gymnasiets lärare är behöriga alternativt de arbetar utan krav på behörighet som t.ex. på yrkessidan. Dock är många även där utbildade gymnasielärare. Det har i dialog framkommit att de som ej är utbildade är intresserade av att få utbildning.

Representant från Nynäshamns Naturskola är för förskolans räkning med i nätverket för NT-utveckling, naturvetenskap och teknik, inom Skolverkets utbildning och kompetensutveckling. NT-utvecklaren har skapat en grupp med ett ombud från varje förskola. Inledningsvis definieras begreppet teknik och vad det betyder i förskolans verksamhet. Praktiska pass har kompletterat det teoretiska. All personal har deltagit i en inspirationsföreläsning om gårdens betydelse för barns hälsa utifrån olika forskningsperspektiv.

Det finns en aktuell personalförsörjningsprognos för verksamheten inom Barn- och utbildningsnämnden som inkluderar de politiska målsättningarna.

Iakttagelse: Det framgår med stor tydlighet i granskningen att det inte finns en personalförsörjningsprognos för de pedagogiska verksamheterna i Nynäshamns kommun som tar hänsyn till de politiska målen för verksamheten.

Bedömning: Rekommendationen är *inte* åtgärdad. Behovet bedöms finnas av att ta fram en personalförsörjningsprognos såväl för kommunen som helhet som för de olika verksamheterna.

Barn- och utbildningsförvaltningens kommentar:

Senaste rapport visar att 20-25 personer om året kommer att gå i pension från barn- och utbildningsnämndens verksamheter varje år fram till 2018. Förvaltningen ser över behovet av rekryteringar inom alla verksamheter. Rektorer och förskolechefer skapar listor på tjänsterna det gäller och ser i övrigt över sina organisationer i ett långsiktigt perspektiv.

Det finns en strategi och handlingsplan för att möta pensionsavgångar och rekryteringsbehov respektive fortbildningsbehov kopplat till personalförsörjningsprognos och den nya läroplanen.

Iakttagelse: Vi gör bedömningen att det inte kan anses finnas en gemensam strategi och handlingsplan för att möta pensionsavgångar och rekryteringsbehov kopplat till personalförsörjningsprognos för de pedagogiska verksamheterna eller den nya läroplanen. Som tidigare nämnts tenderar personalförsörjningsbehovet skilja sig åt såväl mellan olika pedagogiska verksamheter som mellan olika geografiska delar av kommunen. I intervjuer med rektorer och förskolechefer lyfts att visst arbete med att säkra framtida behov av kompetens görs lokalt, men att det saknas ett samlat grepp.

Såväl företrädare för förvaltningsledningen som rektorer lyfter att det pågår ett samarbete med de fackliga organisationerna rörande hur befintlig pedagogisk personal skall kunna kompetensutvecklas för att målen i den nya läroplanen skall nås. Detta sker inom ramen för den sk ”kompetensmiljonen”. Ingen av de intervjuade personerna kunde se vilken roll arbetsgivaravdelningen har i samarbetet.

Bedömning: Rekommendationen är delvis åtgärdad. Behovet av en samlad ansats kring personal- och kompetensförsörjning bedöms dock kvarstå.

Barn- och utbildningsförvaltningens kommentar:

Statsbidragen för Lärarlyftet II och Förskolelyftet har minskat. På lärarlyftet har procentsatsen för ersättning vid studier på dagtid minskat så mycket att skolorna inte tycker sig klara av den ekonomiska belastning det innebär att ta in vikarier. I förskolelyftet tillsätts inga pengar från staten för att pedagoger ska kunna studera på dagtid och ersättas av vikarier, utan endast kursavgift och materialkostnader betalas ut. Detta har resulterat i att varken lärare eller förskolepedagoger har sökt till kompetensutbildningarna.

Fungerande rutiner och arbetsätt finns till stöd för det praktiska arbetet med dessa frågor för förvaltningsledning och rektorer.

Iakttagelse: Gränsdragningen mellan förvaltning och arbetsgivaravdelningen upplevs som otydlig. Ansvaret för personal- och kompetensförsörjning ligger på förvaltningen men resurserna upplevs finnas centralt på arbetsgivaravdelningen. Detta innebär enligt förvaltningen att det ständigt uppstår kommunikationsproblem.

Bedömning: Rekommendationen bedöms vara åtgärdat till vissa delar.

Barn- och utbildningsförvaltningens kommentar:

Arbetet med att tydliggöra ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaravdelning och förvaltning pågår och kommer att intensifieras under hösten 2014 då chefs- och ledarutvecklingsarbetet beräknas starta. Arbetsgivaravdelningen kommer även att komplettera med en ”tjänstekatalog”, som ska samla och förtydliga beskrivningen av avdelningens uppdrag och tjänster och tydliggöra rollfördelningen mellan arbetsgivaravdelningen och organisationens chefer. Ansvaret för den samlade personalförsörjningen åligger nämnden.

Ärendets beredning

Ärendet är handlagt av barn- och utbildningsförvaltningens administrativa avdelning.