

FÖRSKOLENÄMND

Datum: 2024-02-29

Diarienummer: FSN-2023/1199

Handlingsplan för att minska den arbetsrelaterade utmattningen bland pedagogisk personal i förskolan

Beskrivning av aktiviteter	Yrkesgrupp	När ska aktiviteten genomföras?	Tilldelade medel
1. Arbete med medarbetarskap, mål, delaktighet och förväntningar. - Fortsatta insatser via områdeschefer och centrala stödfunktioner. Insatser på enhetsnivå utifrån specifika utmaningar och förvaltningsövergripande insatser i samarbete med fackliga ombud och skyddsombud.	Pedagogisk personal, chefer inom BUF, HR och samverkansgrupper	Pågående och löpande under mandatperioden 2024-2026	
2. Strategisk kompetensförsörjning och språkutveckling - Insatser kopplat till strategisk kompetensförsörjning och språkutveckling. Utforska möjligheten att ge fler medarbetare möjligheten att studera vidare inom ramen för verksamhetens behov och då stötta verksamheterna ekonomiskt gällande dom vikarietillsättningar som krävs för att bära verksamheten vid ordinarie medarbetares ledighet under studier. Arbeta med kvalitén i rekryteringsprocesser och öka stödet till chefer för att säkerställa att Huddinge kommun rekryterar in rätt medarbetare med rätt kvalifikationer för verksamhetens uppdrag.	Chefer inom BUF, HR och pedagogisk personal	Ansökan förbyggande medel från Omställningsfonden period 2024-2026	I delar via kommunövergripande plan för förbyggande åtgärder via Omställningsfonden, riktade utbildningsinsatser med exempelvis språkutveckling och ledarskapsutbildningar för förskollärare.

<p>3. Tidiga tecken på ohälsa och rehabilitering</p> <p>- Lyfta barn- och utbildningsförvaltningens behov av tydliga processer och stödmaterial i arbetet med rehabilitering och tidiga tecken på ohälsa, med utgångspunkt från de kommunövergripande uppdrag och aktiviteter för Sjukfrånvaro som beslutas.</p> <p>Arbetet utförs bland annat i samarbete med strateg inom arbetsmiljö på KSF. Arbeta med att fler chefer ska ges möjlighet till utbildningsinsatser inom rehabilitering och tidiga tecken på ohälsa för att bland annat kunna identifiera medarbetare som riskerar arbetsrelaterad utmattning och hitta bra åtgärder som minskar risk för ohälsa och sjukskrivning.</p>	Chefer inom BUF och HR	Löpande under mandatperioden 2024-2026	
<p>4. Erfarenhetsutbyte</p> <p>- Säkerställa tid för att utbyta erfarenheter av åtgärder för att minska den arbetsrelaterade utmattningen bland pedagogisk personal och chefer löpande under mandatperioden. Inhämta goda exempel på exempelvis rektorsmöten och APT som kan hanteras vidare i lokala samverkansgrupper och det verksamhetsspecifika systematiska arbetsmiljöarbetet som bedrivs löpande.</p>	Chefer inom BUF, samverkansgrupper, pedagogisk personal och ledningsgrupp på BUF	Löpande under mandatperioden 2024-2026	
<p>5. Digitalisering</p> <p>- I samarbete med digitaliseringsavdelningen på barn- och utbildningsförvaltningen kartlägga mängden blanketter och system som hanteras av medarbetarna för att se om detta kan minska i dess omfattning, effektiviseras och digitaliseras för att underlätta det administrativa arbetet för medarbetarna.</p>	Digitaliseringsavdelningen, chefer inom BUF och pedagogisk personal	Löpande under mandatperioden 2024-2026	
<p>6. Introduktion och avslutningssamtal</p> <p>- Arbeta fram tydliga introduktionspaket för nyanställda, inom den yrkesspecifika rollen samt som medarbetare inom Huddinge kommun. Arbeta fram förbättrat stödmaterial för avslutssamtal då medarbetare väljer att lämna sin anställning inom förskolan och undersöka om</p>	Pedagogisk personal, HR och chefer inom BUF	Pågående och löpande under mandatperioden 2024-2026	

<p>ytterligare stöd via HR kan ge en ökad kvalitet och transparens vid avslutningssamtal.</p>			
<p>7. Hälsöfrämjande insatser och arbetsglädje</p> <p>- Anlita extern kompetens via exempelvis företagshälsovården vid behov men även i förebyggande syfte för att arbeta kring hälsöfrämjande insatser och arbetsglädje. Arbeta med friskfaktorer som del av det systematiska arbetsmiljöarbetet, undersöka om det går att få till ett förbättrat erfarenhetsutbyte mellan pedagoger för att samtala kring strategier för att få till aktivitetsbalans.</p>	<p>Externa resurser, HR, samverkansgrupper och chefer inom BUF</p>	<p>Löpande samt behovsinventering under mandatperioden 2024-2026</p>	
<p>8. Fysisk arbetsmiljö</p> <p>- Säkerställ att det finns en god/ ergonomisk fysisk arbetsplats för chefer och pedagogisk personal på samtliga förskolor för administrativt arbete som kräver koncentration. Att det finns möjlighet att avskärma sig för koncentrationskrävande arbetsuppgifter och dialoger mellan medarbetare och chef utan att riskera tydlig överhörning.</p> <p>Fortsatt arbete med pedagogiska insatser, goda exempel och fysiska anpassningar vid behov för att minska påfrestande buller i förskolan</p>	<p>Avdelningen Förskolestöd, chefer på BUF samt pedagogisk personal.</p>	<p>Pågående och löpande under mandatperioden 2024-2026</p>	
<p>9. Pauser</p> <p>- Närmsta chef säkerställer att det ges goda möjligheter för pedagogisk personal att ta ut pauser under arbetsdagarna för återhämtning.</p>	<p>Pedagogisk personal och chefer inom BUF</p>	<p>Pågående och löpande under mandatperioden 2024-2026</p>	
<p>10. Arbeta med ledarskapet – Stabilitet och kontinuitet</p> <p>Arbeta för en god stabilitet i ledarskapet som visar riktningen med en tydlig vision, tydliga mål, och som är engagerade i det pedagogiska utvecklingsarbetet. Chefer behöver fortsatt arbeta med att skapa engagemang, sammanhang och tillhörighet. Arbeta för att chefer ges goda möjligheter att följa upp sin pedagogiska personal löpande med</p>	<p>Chefer inom BUF</p>	<p>Pågående och löpande under mandatperioden 2024-2026</p>	

<p>feedback, dialog om individuell utveckling och att fånga upp tidiga tecken på ohälsa.</p> <p>I rapporterna, “När lärare tystas” (Sveriges lärare, 2023) och ”Skolverkets bedömning av läget i skolväsendet 2023” (Skolverket, 2023) identifieras en hög omsättningen av rektorer som en allvarlig riskfaktor för ökade sjukskrivningar hos medarbetarna. I båda rapporterna lyfts även det höga antalet medarbetare per chef som en riskfaktor. Sveriges lärare skriver i sin rapport att kommunikationen försämras vid fler än 17 medarbetare per chef vilket i sin tur riskerar ökade sjukskrivningar.</p> <p>Organisationen inom förskolan behöver ses över för att skapa en stabil verksamhet och goda förutsättningar för chefskapet med centrala stödfunktioner som stöttar efter verksamheternas behov. Löpande uppföljningar.</p>			
--	--	--	--

Skolverket. (2023). *Skolverkets bedömning av läget i skolväsendet 2023*. [Elektronisk resurs]. Skolverket.

<https://www.skolverket.se/publikationsserier/rapporter/2023/skolverkets-bedomning-av-laget-i-skolvasendet-2023>

Sveriges Lärare. (2023). *När lärare tystas*. [Elektronisk resurs]. Sveriges Lärare. <https://lararpdf.tmkontor.se/sv/sveriges-larare/trycksaker/sveriges-larare/undersokningar/nar-larare-tystas-pdf.html>