



# Personal och kompetensförsörjningsplan 2023 med plan för 2024–2030

**Utbildningsförvaltningen**

**Barn- och ungdomsnämnden**

# Personal och kompetensförsörjningsplan 2023 med plan för 2024–2030

## Inledning

Barn och ungdomsnämndens uppdrag är att organisera verksamhet med medarbetare som har rätt kompetens och utbildning för att säkerställa barnens och elevernas måluppfyllelse. Behöriga lärare är den enskilt viktigaste faktorn för barnens och elevernas lärande. Målet är att alla barn/elever, oavsett var de bor, ska gå i en förskola eller skola som bedriver undervisning som leder till att eleverna når kunskapskraven, sin fulla potential och ett livslångt lärande. Slutmålet är att alla når gymnasieexamen och egen försörjning.

Utbildningsförvaltningens verksamheter är personalintensiva och de ställer höga krav på medarbetarnas kompetens och bidrag till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse. Medarbetarna är verksamhetens viktigaste tillgång och största kostnad. Det är av avgörande betydelse för kvaliteten att behålla och rekrytera personal med rätt kompetens. Enligt Skolverkets senaste prognos väntas dock det totala behovet av lärare att minska något jämfört med den tidigare prognosen från 2018<sup>1</sup> men minskningen sker i en verksamhet som haft ett ansträngt rekryteringsläge en längre tid. Trots att behoven ökar mindre än inom andra områden är det fortfarande svårt att rekrytera behöriga lärare och behovet av att rekrytera lärare under den kommande perioden är fortsatt stort, framför allt för att ersätta lärare som går i pension men även för övrig personalomsättning. Det finns också ett behov av att ersätta obehöriga lärare med behöriga och för detta kommer det krävas behörighetsgivande fortbildning, vilket är en viktig del av den samlade utmaningen i fråga om lärarförsörjningen.

En förutsättning för att kunna rekrytera och behålla personal är den lokala lönebildningen. Lönestrukturer behöver analyseras och särskilt svårrekryterade grupper identifieras för att kunna erbjuda konkurrenskraftiga löner.

En viktig del i kompetensförsörjningen är att arbeta aktivt med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Syftet är att skapa arbetsplatser där medarbetare trivs och har goda förutsättningar att utföra sitt arbete. Detta skapar förutsättningar för Linköpings kommun att vara en attraktiv arbetsgivare och en arbetsplats där medarbetarna vill stanna kvar och arbeta länge. Ett arbete behöver även göras för att kompensera för den arbetsmiljöskuld som finns kopplad till covid-19 (inställda/uteblivna aktiviteter för en bättre arbetsmiljö).

Ett kommunövergripande arbete har pågått med att ta fram en gemensam grundmodell för karriär- och kompetensutveckling. Utbildningsförvaltningen ska implementera modellen i sina verksamheter utifrån förvaltningens behov och förutsättningar. Strukturerade och välfungerande karriärmodeller kan bidra till verksamhetens utveckling samtidigt som de attraherar, motiverar och bidrar till att behålla medarbetare genom att skapa tydligare förutsättningar för kompetensutveckling, karriär- och löneutveckling.

Lagen om anställningsskydd (LAS) kommer att förändras från och med 2022-10-01. Bland annat tas anställningsformen allmän visstidsanställning bort och en ny anställningsform, särskild visstidsanställning, skapas. I samband med det ändras ändras reglerna för konvertering till tillsvidareanställning från två år under en femårsperiod till ett år.

Skolverkets lärarprognos visar fortsatt på att det antal lärare som examineras under planeringsperioden inte motsvarar rekryteringsbehovet för alla lärare inom de skolformer som nämnden ansvarar för. En stor del av obalansen mellan den beräknade examinationen och examinationsbehovet utgörs av förskollärare och lärare fritidshem. Denna obalans är redan påtaglig och det är mycket svårt att rekrytera. Den ojämna fördelningen av studerande på de olika ämnesinriktningarna gör även att det i ämnen som matematik, svenska som andraspråk, de naturvetenskapliga ämnena och teknik samt slöjd och hem- och konsumentkunskap kommer att bli mycket svårt att rekrytera. Skolverkets prognoser pekar på en tydlig kompetensbrist i årskurs 7–9 de kommande tio åren.

I Linköpings kommun är behörighetsgraden generellt sett hög i grundskolan, men varierar mellan olika skolor (*Senaste uppdaterade behörighetsstatistik, Skolverket, oktober 2021*). Andelen förskollärare ligger på 38 % vilket är lägre än riksgenomsnittet på 44 %. Även andelen med pedagogisk examen i fritidshemmen är lägre än riksgenomsnittet, 36 % jämfört med 39 %.

---

<sup>1</sup> Skillnaden mot föregående lärarprognos beror främst på att nu används en senare befolkningsprognos, som gör en lägre skattning av antalet barn och ungdomar i åldrarna upp till 18 år framöver.

	Heltidstjänster			Antal tjänstgörande lärare		
	Totalt antal	Därav med lärarlegitimation		Totalt antal	Därav med lärarlegitimation	
		Antal	Andel (%)		Antal	Andel (%)
Lärare 1-3	371,6	314,2	84,5	503	453	90,1
Lärare 4-6	460,6	346,2	75,2	628	511	81,4
Lärare 7-9	469,2	360,4	76,8	560	455	81,3
Speciallärare	72,5	36,6	50,5	96	43	44,8
Förstelärare	124,4	124,4	100,0	135	135	100,0
Lektor	0,0	0,0	100,0	1	1	100,0
Modersmål	54,4	8,9	16,3	117	19	16,2

Lägst andel behörighet finns inom praktiskt estetiska ämnen och svenska som andraspråk. Även behörighetsgraden i NO-ämnen är något lägre än för övriga ämnen. Vid analys av kommande pensionsavgångar under perioden (fyller 67 år) framgår att det främst är förskollärare samt lärare med bred behörighet som avgår med pension. Även barnskötare har stora pensionsavgångar de närmaste åren.

Utifrån ovanstående prognoser om differensen mellan behov och tillgång av olika lärarkategorier är det viktigt att se den reguljära utbildningen och rekryteringen från denna som en del av lösningen som måste kompletteras med andra åtgärder. SKR:s rekryteringsanalys anger att förmågan att hitta nya vägar till kompetensförsörjning är avgörande för att klara den demografiska utmaning avseende personal och kompetensförsörjning.

	Prognos									
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
<b>Barn- och Ungdomsnämnden</b>										
<b>Personalbehov</b>	<b>4,598</b>	<b>4,592</b>	<b>4,585</b>	<b>4,561</b>	<b>4,542</b>	<b>4,534</b>	<b>4,505</b>	<b>4,491</b>	<b>4,487</b>	<b>4,487</b>
Rekryteringsbehov till följd av personalomsättning	220	220	220	220	219	216	216	214	214	214
Rekryteringsbehov till följd av pensionsavgångar	108	111	111	105	125	117	148	161	139	141
Rekryteringsbehov till följd av volymskillnader	328	331	331	325	344	333	364	375	353	355
<b>Totalt rekryteringsbehov</b>	<b>315</b>	<b>325</b>	<b>324</b>	<b>301</b>	<b>325</b>	<b>325</b>	<b>335</b>	<b>361</b>	<b>349</b>	<b>355</b>
	4,78%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%

Då det finns en brist på legitimerade lärare är det av stor vikt att titta även på övriga yrkeskategorier i verksamheterna. Det finns ett behov av andra medarbetare med annan eftergymnasial utbildning som kan avlasta lärare till exempel i kontakt med andra förvaltningar och myndigheter. Även elevhälsans medarbetare är viktiga och är kategorier som är svåra att rekrytera. Det finns även en brist på utbildade barnskötare och det finns stora behov av utbildningsinsatser och språkutbildningar.

## Verksamhetsanalys

Verksamhetsanalys handlar om att tydliggöra hur framtiden ser ut för förvaltningen ur ett kompetensperspektiv (sammanfattande) vilka kompetenskrav ställs för att uppdraget ska uppnås på kort och lång sikt – tidshorisont är år 2022–2029.

Frågor för nämnden att besvara;

- Utifrån nuläget, Vilka är förvaltningens största utmaningar utifrån ett personal- och kompetensförsörjningsperspektiv?
- Vilka krav kommer att ställas på förvaltningen inom de närmaste åren, som har påverkan på er personal och kompetensförsörjning? Utgå från planeringsförutsättningar, budget och analysera utifrån de omvärld- och närvärldsfaktorer som påverkar.

Barn- och ungdomsnämndens största utmaningar ur ett personal och kompetensperspektiv är att:

- Säkerställa att verksamheten kan bemannas med för uppdraget utbildade medarbetare
- Bibehålla eller öka andelen behöriga i respektive skolform
- Säkerställa en minskad sjukfrånvaro, främst inom förskola och fritidshem
- Bibehålla en låg personalomsättning på en allt mer konkurrensutsatt arbetsmarknad
- Finna nya sätt att organisera och genomföra verksamheten för att minska behovet av nyrekrytering

Samtidigt som behovet av att nyrekrytera är stort är sjukskrivningstalen höga och har påverkats markant negativt av pågående pandemi. Detta påverkar i viss mån de ekonomiska förutsättningarna, men främst påverkar det arbetsmiljön, kontinuiteten och verksamhetens kvalitet. Förskola och fritidshem som är verksamheter som idag har svårast att rekrytera, är också de verksamheter där sjukfrånvaron är högst. Flera projekt har genomförts för att pröva deras effekt på minskad sjukfrånvaro. En viss minskning av sjukfrånvaron kan skönjas men aktiviteter utifrån projekten måste spridas bredare i organisationen för att säkerställa en långsiktig påverkan på sjukfrånvaron.

Nedan framgår verksamhetsutmaningar som ställs på barn- och ungdomsnämnden under planeringsperioden som har en påverkan på personal- och kompetensförsörjningen:

## Förskolans förutsättningar

Andelen legitimerade förskollärare är fortsatt låg. Andelen legitimerade förskollärare är idag 38 % och utifrån Personalframskrivningsanalys 2022 bedöms rekryteringsbehovet att öka under planeringsperioden. För att kunna attrahera, utveckla och behålla kompetens är en god arbetsmiljö grundläggande. Det behöver erbjudas goda förutsättningar för förskollärare att utföra sitt uppdrag, både för att attrahera nya och för att ge befintliga förskollärare förutsättningar för uppdraget och möjligheter att utvecklas.

Arbetet i förskolan kräver djup och bred kompetens och därför behövs det fortlöpande kompetensutvecklingsinsatser för alla medarbetare och innefattar bland annat insatser för medarbetare utan relevant utbildning och språkfrämjande kompetensutvecklande insatser.

Arbetet med att utveckla och stödja rektorer i arbetet med bemanningsplanering och använda det införda digitala schemastödet som stöd i analys för att bemanna och schemalägga optimalt fortsätter. Det handlar om att se över och utveckla både organisation och arbetssätt. Att använda befintlig kompetens rätt och att roller och uppdrag tydliggörs är viktiga delar i arbetet med kompetensförsörjning i förskolan.

## Fritidshemmens förutsättningar

Skollagen ställer sedan 2019 krav på behörighet som grundlärare i fritidshem för att få ansvara för undervisningen. Det är en tydlig utmaning att bemanna samtliga fritidshem med behöriga medarbetare. Fler insatser behöver göras och nya aktiviteter prövas för att attrahera grundlärare i fritidshem att börja arbeta i Linköpings kommun. Detsamma gäller för att ge goda förutsättningar för de grundlärare i fritidshem som är anställda i Linköpings kommun så de fortsatt är goda ambassadörer för fritidsverksamheten. Fortsatt och utvecklad samverkan bör ske med LiU för att säkerställa tillgången av grundlärare i fritidshem., tex genom validering och särskild utbildning.

Grundlärare i fritidshem används även i högre grad än tidigare som lärare när de inte kan arbeta i fritidshemmen under dess huvudsakliga verksamhetstid (morgon, kväll och lov). Att kombinera arbete i fritidshem med ämnesundervisning kräver också en bra planering för att inte skapa en ohälsosam arbetssituation för medarbetare. Av personalstatistiken framgår tydligt att ett flertal grundlärare i fritidshem arbetar enbart som lärare samtidigt som fritidshemsverksamheten har svårt att bemanna med behöriga medarbetare. Åtgärder i form av utvecklad bemanningsplanering, översyn av roller/uppdrag och förutsättningar för arbetsuppgifter ska tas fram.

## Digitalisering

Av SKR:s handlingsplan för digitalisering av skolväsendet (2019-03-18) framgår att digitaliseringen kan, tillsammans med andra insatser, bidra till att utveckla och effektivisera verksamheterna för att möta behovet av välfärdstjänster kommer växa betydligt snabbare än resurserna och tillgången till personal. SKR konstaterar att det är angeläget att det på bästa sätt säkerställs att huvudmännen har tillräckliga finansiella resurser för att bedriva dagens verksamhet och samtidigt har resurser för att kunna genomföra de förändringar och den verksamhetsutveckling som följer av skolväsendets digitalisering. Fokus för arbetet med digitalisering som en del av kompetensförsörjningen bör inledningsvis vara att kartlägga och effektivisera de processer som kan frigöra tid för lärare och möjliggöra att de kan fokusera på undervisning.

## Måluppfyllelse

Resultaten för de kommunala skolorna i Linköping jämförs med resultat i kommuner med liknande förutsättningar. Jämförelsen visar att Linköpings resultat har en positiv utveckling men ännu inte uppnått den nivå Linköping förväntas prestera. Det finns behov av att fortsätta utveckla arbetet för att öka elevernas resultat och att fler elever blir behöriga till nationellt gymnasieprogram.

För att stödja verksamhetsutvecklingen behöver förutsättningarna förbättras för första linjens chefer (rektorer) så att de i högre grad kan fokusera på åtgärder för att stärka måluppfyllelsen i en situation där bristen på behöriga lärare kommer bli påtaglig. Ett hinder för ett ökat elevresultat är möjligheten att rekrytera behöriga lärare och fokus bör vara att säkerställa att lärarnas arbetstid ägnas åt undervisning.

## Elevhälsa

Precis som för lärargrupperna är behovet av medarbetare inom elevhälsans professioner större än antalet examinerade. Även inom elevhälsan behöver åtgärder vidtas som innebär att behovet av nyrekrytering minskar och att administration effektiviseras för att frigöra tid till det direkta elevhälsoarbetet.

## Nya vägar till kompetensförsörjning

Det framtida personalbehovet kommer vara svårt att tillgodose, både ur ett ekonomiskt och kompetensförsörjningsperspektiv och arbetet med att hitta nya vägar till kompetensförsörjning behöver intensifieras. Övergripande målen är:

Hållbar kompetensförsörjning:

- Goda arbetsplatser
- Hållbart chefs- och ledarskap

Attraktiv arbetsgivare:

- Nya vägar för kompetensförsörjning

Den 22 mars 2022 genomfördes MBL-förhandling och förvaltningschefens beslut gällande den partsgemensamt framtagna handlingsplanen HÖK 21. Kollektivavtalet mellan Sveriges Kommuner och Regioner, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund reglerar att en sådan handlingsplan ska framarbetas. Utifrån redan identifierade behov av en långsiktig kompetensförsörjning, syftar handlingsplanen till att definiera främjande och åtgärdande aktiviteter som ska bidra till att säkerställa verksamhetens kompetensförsörjning. Handlingsplanen omfattar de fyra övergripande områdena arbetsorganisation, arbetstid, arbetsmiljö och lönebildning. Handlingsplanen är ett separat dokument. Innehållet i handlingsplanen speglar till stora delar innehållet i denna personal- och kompetensförsörjningsplan.

Vilka åtgärder kommer att vidtas för att lösa kompetensförsörjningsutmaningen? Utgångspunkt är de nio strategierna i SKR:s kompetensförsörjningsprogram.

## Använd kompetensen rätt

- Bemanningsplanering: utveckla arbetet med ökad tydlighet i roller och uppdrag. Rätt kompetens på rätt plats kan skapa högre kvalitet i verksamheten.
- Utvärdera och planera för ett mer effektivt och strategiskt nyttjande av vikarier som resurs till verksamheterna. Anpassning av Bemanningsgruppens korttidsvikariehantering till nya LAS-regler.

## Rekrytera bredare

- Fortsätta arbetet med arbetsmarknadsanställningar.
- Utveckla arbete med kompetenskedjor.

## Stöd medarbetarna utveckling

- Implementera karriär- och kompetensmodeller för valda målgrupper.
- Identifiera obehöriga lärare med påbörjad utbildning samt ta fram en plan för att öka andelen legitimerade.
- Skapa och införa förvaltningsgemensam introduktion för nytexaminerade lärare samt säkerställa rutin och förutsättningar för introduktionsperiod på respektive skola.
- Arbeta systematiskt med en hållbar bemanning. (Inkl. vikariebehovet)
- Genomföra proaktiv uppföljning av timavlönade.

## Utnyttja tekniken smart

- Alla medarbetares digitala kompetens behöver öka och därutöver kommer antalet personer med spetskompetens kopplade till digitala lösningar behöva öka.
- Omhänderta goda exempel från digitala arbetsätt och dra nytta av erfarenheter från distansundervisning.

## Prioritera arbetsmiljöarbetet

- Bedriva ett långsiktigt, systematiskt och strukturerat arbetsmiljöarbete.
- Arbeta aktivt och systematiskt med att OSA tillämpas på alla arbetsplatser.
- Arbeta med riskförebyggande och uppföljande åtgärder (t.ex. för att motverka hot och våld, arbetsskador, sjukskrivning).

## Sök nya samarbeten

- Öka engagemanget i verksamheterna gällande samarbetet med LiU i fråga om nya vägar till lärlärligitation (arbetsintegrerade studier, VFU, handledning, introduktion o.s.v.)
- Delta i regionala nätverk kring kompetensförsörjning.

## Stärk ledarskapet

- Stärka chefer, förtydliga och efterleva processerna för svåra personalärenden.
- Forma och starta upp ledarskaps- och chefsutveckling utifrån kommuncentralt initiativ

## Öka heltidsarbetet

- Färdigställa arbetet med rätt till önskad högre sysselsättningsgrad.

## Förläng arbetslivet

- Chefen ska ha regelbunden dialog om det fortsatta arbetslivet med seniora medarbetare (+57) genom särskilda punkter i medarbetarsamtalet.
- Från och med det år en medarbetare fyller 66 år utbetalas en gratifikation per månad till de medarbetare som väljer att fortsätta arbeta i Linköpings Kommun.
- Underlätta för medarbetare att arbeta som korttidsvikarie efter pension genom förenklad rutin hos Bemanningsgruppen.

Ett fortsatt fokus på arbetssituationen för chefer och lärare är av stor vikt för elevernas fortsatta kunskapsutveckling. För att stärka läraryrket och förbättra lärarnas arbetssituation behöver vissa arbetsuppgifter lyftas av till andra yrkeskategorier för att ge lärarna mer tid till undervisning, planering och uppföljning. Nya funktioner som avlastar lärarna kan på sikt kan ge ökad kvalitet i undervisningen då lärarna kan fokusera på sitt grunduppdrag.

Nämnden bedöms även i högre grad än tidigare behöva bekosta grundläggande utbildning för att kunna bemanna verksamheterna med rätt kompetens. Linköpings universitet, LiU, har i uppdrag att erbjuda fler sätt för studenter att läsa till lärare. De tar fram förslag på nya utbildningar och olika alternativa möjligheter.

Utbildningsförvaltningen behöver ha en långsiktig strategi för hur vi kan underlätta för fler att utbilda sig samt ett utrymme i budget för att stötta medarbetare som väljer att vidareutbilda sig. Det finns behov av fler legitimerade lärare, fler utbildade barnskötare och att ta in andra högskoleutbildade kompetenser för att arbeta med komplexa elevärenden. Det finns även ett behov av att arbeta med andra utbildningsinsatser så som språkutbildningar för att öka kvaliteten i verksamheterna.

