

Personal och Kompetensförsörjningsplan 2019 med plan för 2020-2026

Inledning

För att barn- och ungdomsnämndens verksamheter ska kunna nå nationella och kommunala mål och hålla en hög kvalitet förutsätter detta att verksamheterna kan bemannas med kompetenta och behöriga medarbetare. Det är en tydlig utmaning för nämnden att under planeringsperioden säkerställa bemanningen. Bristen på utbildade medarbetare är påtaglig i samtliga yrkeskategorier.

Rekryteringsbehovet påverkas av förändringar i demografin och antalet examinerade i relevanta yrken. Andra faktorer som påverkar är konjunkturförändringar, ökad rörlighet på arbetsmarknaden och politiska beslut/reformer.

Det finns åtgärder som nämndens verksamheter kan vidta för att påverka personal- och kompetensförsörjningen och rekryteringsbehovet. Dessa omfattar bland annat att använda kompetens på rätt sätt, locka nya kompetenser, utveckla arbetsmiljö och arbetsorganisation, få fler att arbeta längre samt utnyttja digitaliseringens möjligheter bättre.

Verksamhetsanalys

Trots en mycket låg arbetslöshet i Linköping har nämndens verksamheter i hög utsträckning kunnat bemanna verksamheterna med utbildade medarbetare och behörighetsgraden är hög i skolan. En förklaring till detta är lärarutbildningens placering på orten. Av skolverkets lärarprognos (2018) framgår dock att examinationsbehovet för grundskollärare inte motsvarar det antal som examineras under planeringsperioden. En stor del av obalansen mellan den beräknade examinationen och examinationsbehovet utgörs av förskollärare. Denna obalans är redan påtaglig i förskolan och det är mycket svårt att rekrytera förskollärare. Den ojämna fördelningen av studerande på de olika ämnesinriktningarna gör även att det inom vissa ämnen kommer att bli mycket svårt att rekrytera.

Den demografiska ökningen av barn och unga är stor under planeringsperioden och SCB:s senaste befolkningsprognos visar på en starkare tillväxt av barn i skolåldrarna jämfört föregående prognos. Befolkningen i arbetsför ålder, 20–67 år, ökar i mycket lägre takt än ökningen av unga och äldre. I denna grupp ökar även andelen med mycket låg utbildningsnivå. Detta gör att det utöver svårigheter att rekrytera lärare även kommer att vara svårt att rekrytera medarbetare med gymnasieutbildning.

Enligt kommunens personalbehovsprognos där hänsyn tagits till förväntad pension, demografisk utveckling samt personalomsättning behövs en personalvolymökning motsvarande 20 procent i förskola och grundskola. Hur många medarbetare som behöver rekryteras påverkas i hög grad av personalomsättningen, hur många som stannar kvar i läraryrket eller återgår till läraryrket. Åtgärder pågår inom nämndens verksamheter för att minska personalomsättningen, men med ett arbetsmarknadsläge med stor brist på lärare kan en minskad kvarvaro och återgång vara ett tänkbart scenario.

Strukturella faktorer utöver demografi som påverkar rekryteringsbehovet är hur stor andel av förskolor och skolor som bedrivs i kommunal regi samt politiska beslut. Viktiga strukturella förändringar är bl.a. den ökade direkta styrningen av skolan i form av riktade statsbidrag men även förslag om förändrad lagstiftning. Denna leder till att prognoser om rekryteringsbehov blir mer osäkra då dessa både kan bidra till ett ökat eller minskat personalbehov. Statsbidrag som har bidrag till ökat personalbehov är bland annat satsningar på mindre barngrupper i förskolan, lågstadiesatsningen och fritidshemssatsningen. Om dessa statsbidrag minskas eller försvinner kan det leda till en minskat behov av rekrytering om inte nämnden själv har finansiering för fortsatta satsningar.

Förslaget om legitimationskrav för dem som ansvarar för undervisningen i fritidshem samt beslutet att införa en ny tvåämnesutbildning för blivande ämneslärare i grundskolans årskurs 7–9 påverkar direkt bemanningsbehovet och möjligheten att rekrytera. Ytterligare exempel är det förslag som lämnats om inrättandet av professionsprogram för lärare och rektorer (SOU 2018:17) ha en direkt påverkan. Syftet med förslaget är att öka attraktionen för läraryrket och få fler att stanna i yrket och därmed minska kompetensförsörjningsbehovet, men utredare skriver också att förslaget kan komma att innebära ett ökat rekryteringsbehov för de kompetensutvecklingsinsatser som föreslås. Åtgärder som kan bidra till att förbättra rekryteringsläget är bland annat det uppdrag Skolverket har fått att utveckla bättre digitala verktyg vilket kan vara positivt för att minska lärarnas administrativa arbetsbörda.

Trender i omvärlden påverkar även vilken kompetens som krävs hos medarbetarna för att kunna möta nya utmaningar, OECD (2016) tar bland annat upp globalisering, familj och hälsa och digitalisering som områden som påverkar skolans uppdrag och även kompetens hos medarbetarna. Här lyfter OECD framförallt den digitala kompetensen.

Personalplanering

Personalbehovsprognos för Linköpings Kommun för år 2017-2026 ska användas för att besvara det samlade rekryteringsbehovet – se bilaga.

Personalbehov Antal medarbetare	Budget 2019	Plan 2020	Plan 2021	Plan 2022	Plan 2023	Plan 2024	Plan 2025	Plan 2026
Hur ser prognos för pensionsavgångar ut?	62	97	101	129	119	110	107	95
Hur ser prognos för personalomsättning ut?	X	X	X	X	X	X	X	X
Hur ser prognos för demografisk utveckling och påverkan på behov välfärdstjänster (volym ökning) ut?	X	X	X	X	X	X	X	X
Samlat rekryteringsbehov <i>Underlaget utgörs av rekryteringsbehov av förskollärare, barnskötare, elevassistenter, 1:a linjens chefer, grundskollärare</i>	508	546	572	618	607	631	606	596

Prognos för de större bristyrkeskategorierna.

Personalbehov bristyrken Antal medarbetare	Budget 2019	Plan 2020	Plan 2021	Plan 2022	Plan 2023	Plan 2024	Plan 2025	Plan 2026
Hur ser prognos för pensionsavgångar ut för utvalda bristyrken?								
<i>Förskollärare</i>	14	15	23	31	32	46	22	21
<i>Grundskollärare</i>	25	33	29	43	26	31	27	26
<i>Fritidspedagog/lärare fritidshem</i>	6	12	6	10	7	7	4	1
<i>1:a linjens chefer (rektor och förskolechef)</i>	4	5	5	3	3	5	6	5
Hur ser prognos för personalomsättning ut utvalda bristyrken?								
<i>Förskollärare</i>	87	87	88	91	94	97	100	103
<i>Grundskollärare</i>	173	177	180	183	185	187	190	192
<i>Fritidspedagog/lärare fritidshem</i>	44	45	46	46	47	47	48	48
<i>1:a linjens chefer (rektor och förskolechef)</i>	16	16	16	17	17	17	17	19
Hur ser prognos för demografisk utveckling och påverkan på behov välfärdstjänster (volym ökning) ut utvalda bristyrken?								
<i>Förskollärare</i>	6	11	23	29	29	27	25	9
<i>Grundskollärare</i>	29	26	22	17	17	22	15	31
<i>Fritidspedagog/lärare i fritidshem</i>	6	5	4	4	3	4	3	7
<i>1:a linjens chefer (rektor och förskolechef)</i>	1	3	2	3	2	4	2	3

Kompetensplanering

Av personalbehovsprognosen och de analyser som gjorts av pensionsavgångar och personalomsättningen för nämndens yrkesgrupper framgår att den största lärarbristen finns inom estiska ämnen, naturvetenskapliga ämnen, matematik och moderna språk.

Utifrån arbetsförmedlingens prognoser, skolverkets lärarprognoser samt utifrån statistik från Linköpings universitet kring antal antagna på lärarutbildningarna framgår att ovan nämnda inte kommer att kunna ersättas genom rekrytering utan nya vägar till kompetensförsörjning behövs. Dessa nya vägar behöver föras in bredare och snabbare än vad som sker idag. Samtidigt behöver insatser fortsätta genomföras för att höja läraryrkes attraktivitet och förbättra upplevelsen av arbetsmiljön och arbetssituationen så att fler lärare väljer att stanna kvar i yrket och fler väljer att återvända.

Andra grupper inom nämndens verksamheter som är svårrekryterade är medarbetare inom elevhälsan. Både specialistutbildade skolskötorskor, kuratorer och psykologer inom elevhälsan är bristyrkesgrupper. Den barn- och fritidsutbildning utbildning som idag bedrivs inom vuxenutbildningen gör att tillgången på barnskötare och elevassistenter motsvarar verksamhetens rekryteringsbehov. Bedömningen är dock att utbildningen inte ger den grundkompetens som motsvarar verksamhetens behov och satsningar bör göras för att säkerställa detta.

Nämndens strategier för personal- och kompetensförsörjning omfattar följande delar:

Möjliggöra nya kompetenser

Satsningar bör vidtas för att genom attraktiva villkor få andra yrkesgrupper att välja att omskola sig till lärare. Här bör särskilt satsas på nya medarbetare med kompetenser inom de ämnesområden där grundskolan kommer att ha brist. Detta bör ske i samverkan med universitetet för att tillsammans skapa flexibla möjligheter till utbildning. Intresse för läraryrket bör väckas redan hos studenter som valt andra inriktningar genom möjligheter att pröva på yrket. Fortsatta åtgärder bör vidtas för att skapa möjligheter för att uppgifter inom skolan och förskolans verksamhet kan utföras inom ramen för arbetsmarknadspraktik.

Digitalisering och nya sätt att organisera arbetet

Digital teknik har skapat nya förutsättningar för arbete och samarbete, och utmaningen för skolan är att dra nytta av dessa nya förutsättningar på ett effektivt sätt. Genom ökat samarbete och annat sätt att organisera arbetet kan tid frigöras för undervisning. Digitaliseringen ger här utrymme för nya sätt att arbeta. Arbetet med digitalisering bör intensifieras. Särskilda satsningar bör göras för att utveckla digitala lösningar inom skolans administration för att frigöra tid för lärare. Samverkan bör utökas med universitet och lokalt näringsliv för utveckling och forskning kring nya innovativa digitala metoder i skolan. Fortsatt arbete bör bedrivas inom förskolan för att säkerställa att arbetets organisering leder till att kompetensen används på rätt sätt.

Få fler att arbeta längre/mer

Modeller bör prövas där unga studerande från utbildningsstart kan kombinera arbete och studier för att få en tidigare etablering på arbetsmarknaden. Detta bör ske i samverkan med universitetet för att tillsammans skapa flexibla utbildningsmöjligheter. För att behålla äldre medarbetare i arbete efter uppnådd pensionsålder bör utöver förmåner även individuella lösningar erbjudas kring uppdrag, arbetstider och andra arbetsvillkor. Att erbjuda heltidsanställningar och uppmuntra medarbetare att arbeta heltid kan bidra till att verksamheten få bättre möjligheter att bemanna med hög kompetens.

Arbetsmiljö och arbetssituation

Utifrån undersökningar som gjorts (SCB, Linneuniversitetet) är de främsta skälen till att lärare lämnar yrket arbetsbelastningen och möjligheterna att styra över arbetssituationen. Fortsatta åtgärder behöver vidtas för att förbättra lärarnas arbetsmiljö. Här ingår bland annat att säkerställa andra kompetenser kring läraren för att denne i högre grad ska kunna fokusera på det pedagogiska uppdraget samt få stöd kring att skapa arbetsro i klassrummet. Här ingår även att säkerställa tid för förskollärare och lärare i fritidshem att kunna fokusera på det pedagogiska utvecklingsarbetet. Även chefers arbetsmiljö behöver fokuseras för att skapa större möjligheter att ägna sig åt det pedagogiska ledarskapet.

Kompetensutveckling och livslångt lärande

Kompetensutveckling är nödvändig för verksamhetens utveckling och attraktivitet och bör fortsatt prioriteras. En ökad digitalisering kräver kompetensutveckling. Att vidmakthålla en hög nivå på kompetensutveckling blir dock en allt svårare utmaning i en pressad arbetssituation med bemanningssvårigheter och utveckling av distans- och webbutbildning bör därför prioriteras. Samverkan med universitetet bör fortsatt utvecklas för kompetensutveckling med tydlig koppling mellan teori och praktik.