



Personal- och Kompetensförsörjningsplan 2021

med plan för 2022-2028



Personal och Kompetensförsörjningsplan 2021 med plan för 2022-2027

Inledning

Barn och ungdomsnämndens uppdrag är att organisera verksamheten med lärare som har rätt behörighet för att säkerställa måluppfyllelse. Målet är att alla barn, oavsett var de bor, ska gå i en förskola och skola som bedriver undervisning som leder till att eleverna når kunskapskraven. Lärare är den enskilt viktigaste faktorn för barns och elevers lärande.

Nämndens verksamheter står inför stora utmaningar vad gäller kompetensförsörjning av lärare. bedöms Den demografiska ökningen av barn och unga är stor under planeringsperioden och SCB:s senaste befolkningsprognosen visar på en starkare tillväxt av barn i skolåldrarna jämfört föregående prognos.

Med hänsyn taget till pågående pandemi ökar tillgången på arbetskraft, dock ej arbetskraft med den utbildning som verksamheten i huvudsak kräver. En ökad arbetslöshet i kommunen påverkar även de utmaningar som verksamheten har att hantera i relation till elever med fler elever i behov av ökat stöd.

Kommunens personalbehovsprognosen för perioden 2021-2027 visar ett ökat personalbehov om knappt 460 medarbetare i barn- och ungdomsnämndens verksamheter. Under 2020 har dock personalökningen hitintills varit lägre än det bedömda behovet. Ny prognos kommer att tas fram 2021. Detta gör det kommande personalbehovet i viss mån svårbedömt.

Personalförsörjningsbehov

Nedan framgår barn och ungdomsnämndens personal- och rekryteringsbehov för perioden 2019-2027. Bedömningen är gjord av PwC och utgår från demografiska förändringar, personalomsättning samt pensionsavgångar:

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Personalbehov									
Administratör/Handläggare	181	184	187	189	192	195	197	199	201
Barnskötare	1 044	1 050	1 059	1 075	1 109	1 136	1 157	1 172	1 185
Elevassistent	232	236	240	243	244	247	248	251	254
Fritidspedagog	291	297	301	305	306	310	312	315	319
Grundskolelärare	1 350	1 376	1 397	1 413	1 422	1 436	1 446	1 462	1 479
Ledning Förskola	54	54	55	55	57	59	60	61	61
Ledning Rektor	68	70	71	72	72	73	73	74	75
Ledning Övriga	34	35	35	36	36	37	37	38	38
Elevhälsopersonal	268	273	277	280	282	285	287	290	293
Övriga yrkeskategorier	302	307	311	315	319	324	327	331	335
Förskollärare	763	768	775	786	811	831	846	857	867
Totalt	4 587	4 650	4 708	4 769	4 850	4 933	4 990	5 050	5 107
Rekryteringsbehov									
Administratör/Handläggare	35	30	35	33	38	35	36	35	41
Barnskötare	72	89	102	115	139	120	128	126	118
Elevassistent	29	29	33	34	31	31	35	31	36
Fritidspedagog	41	51	44	49	46	48	42	42	46
Grundskolelärare	170	179	171	183	164	173	171	178	189
Ledning Förskola	5	8	7	6	7	8	7	7	10
Ledning Rektor	7	7	9	8	8	8	8	10	8
Ledning Övriga	7	9	8	13	11	8	7	9	9
Elevhälsopersonal	49	61	53	52	55	51	58	56	57
Övriga yrkeskategorier	41	46	50	45	49	51	47	56	51
Förskollärare	70	74	88	99	119	124	103	96	101
Totalt	526	583	600	637	667	657	642	646	666

(Personalförskrivningsprognos, PwC, januari 2018)

Ovanstående prognos som angivits tidigare tar inte hänsyn till de förändrade förutsättningarna med en pågående pandemi. Den tar inte heller hänsyn till eventuella beslut på nationell nivå om särskilda riktade statsbidrag eller lokala beslut om effektiviseringar eller särskilda satsningar inom personalområdet. Vid bedömningen har inte hänsyn tagits till att del av medarbetarna är anställda med medel från särskilt riktade statsbidrag och om detta upphör eller om nämnden väljer att inte ansöka om dessa kommer rekryteringsbehovet att minska. Bedömningen är även gjord utifrån nuvarande personalsammansättning. Den tar därmed inte hänsyn till nämndens ambitioner att höja andelen legitimerade medarbetare inom alla skolformer. Det är särskilt inom fritidshem och förskola som behovet att öka andelen legitimerade medarbetare är som störst. Förvaltningens bedömning är dock att det är för dessa kategorier det kommer vara som svårast att bibehålla nuvarande andel av legitimerad personal.

I tabellen har personalbehovet i fritidshem benämnts som *fritidspedagoger*. Här är viktigt att åter poängtera den nya lagstiftningen som trädde i kraft 1 juli 2019 och som ställer krav på att det är legitimerade lärare i fritidshem som ansvarar för undervisningen. Personalbehovet avser därmed lärare i fritidshem.

Inom förskola och fritidshem är det idag mycket svårt att rekrytera behöriga lärare och behörighetsgraden riskerar att sjunka under planeringsperioden..

I redovisningen av grundskollärabehovet framgår inte vilka ämnesbehörigheter där personalbehovet är som störst. Behörighetsgraden är generellt sett hög i grundskolan, men varierar mellan olika skolor (*Senaste uppdaterade behörighetsstatistik, skolverket, oktober 2019*)

	Heltidstjänster Därav med lärarlegitimation		Antal tjänstgörande lärare Därav med lärarlegitimation	
	Totalt antal	Antal Andel (%)	Totalt antal	Antal Andel (%)
Lärare 1-3	395,1	327,7 82,9	513	455 88,7
Lärare 4-6	436,1	318,9 73,1	613	483 78,8
Lärare 7-9	456,4	349,1 76,5	545	450 82,6
Speciallärare	72,2	28,1 38,8	94	34 36,2
Förstelärare	125,9	125,9 100,0	136	136 100,0
Lektor	0,8	0,8 100,0	2	2 100,0
Modersmål	51,5	8,0 15,5	103	18 17,5

Lägst behörighet i praktiskt estetiska ämnen och Svenska som andra språk. Även behörighetsgraden i NO-ämnena är något lägre än för övriga ämnen. Vid analys av kommande pensionsavgångar under perioden (fyller 67 år) framgår att det främst är lärare med bred behörighet 1-7 som avgår med pension. Då utbildningen idag inte ser ut på likartat sätt kommer detta kräva att verksamheten organiseras på annat sätt för att kunna täcka kompetensbehovet. I gruppen som kommer att avgå med pension under perioden finns även lärare i naturvetenskapliga ämnen, lärare i moderna språk och lärare i slöjd. Detta är kompetenser som redan idag är mycket svårt att återbesätta.

Skolverkets lärarprognos visar fortsatt på att rekryteringsbehovet för alla lärare inom de skolformer nämnden ansvarar för 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 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

Utifrån ovanstående prognoser om differensen mellan behov och tillgång av olika lärarkategorier är det viktigt att se den reguljära utbildningen och rekrytering från denna som en del av lösningen som måste kompletteras med andra åtgärder. SKLs rekryteringsanalys anger att förmågan att hitta nya vägar till kompetensförsörjning utöver att rekrytera, attrahera, utveckla, behålla är avgörande för att klara den demografiska utmaning avseende personal och kompetensförsörjning. En målsättning bör vara att nyrekryteringsbehovet 2027 har minskat med ca 30 procent till följd av nya vägar till kompetensförsörjning.

Verksamhetsanalys

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:

Fritidshemmens förutsättningar

Skollagen ställer sedan 2019 krav på behörighet som grundlärare i fritidshem för att få ansvar för undervisningen. Det är en tydlig utmaning att bemanna samtliga fritidshem med behöriga medarbetare och fortsatt samverkan bör ske med LiU för att säkerställa tillgången, 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.

Förskolans förutsättningar

Andelen legitimerade förskollärare är fortsatt lågt. Andelen förskollärare är idag knappt 40 procent och utifrån rekryteringsprognoserna bedöms andelen att minska under planeringsperioden. Flera åtgärder vidtas inom förskolan för att säkerställa bemanningen. En bemanningshandbok finns framtagen och syftar till att ge chefer stöd i bemanningsplanering och schemalaggnings. Ett digitalt schemastödssystem prövas. Förskolan har ett viktigt uppdrag för att skapa intresse och förutsättningar för fortsatt lärande. Den reviderade läroplanen fokuserar på undervisningen i utbildningen. En av utmaningarna i det fortsatta arbetet är att förtydliga de olika professionernas uppdrag för att fortsätta öka förutsättningarna till maximalt lärande och från och med hösten 2020 införs två nya yrkesroller, barnbiträde och förskolepedagog. Syftet är att förskollärare och barnskötare används på rätt uppdrag.

Digitalisering

Av SKLs 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. SKL konstaterar att 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 ägna mer tid åt undervisning.

Måluppfyllelse

Resultaten för de kommunala skolorna i Linköping jämförs med resultat i kommuner med liknande förutsättningar. Jämförelsen visar att Linköpings resultat i de allra flesta fall ligger på mittennivå. 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 verksamhetsutvecklingsarbetet 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. Med anledning av pågående pandemi bedöms elevhälsans resurser behövas i högre grad än tidigare med fokus på barn i behov av stöd.

Nya vägar till kompetensförsörjning

Nya vägar till kompetensförsörjning behövs för att säkerställa fortsatt leverans av välfärd. Arbetet pågår tillsammans med de fackliga organisationerna för att ta fram målbild och aktiviteter för kompetensförsörjningen. Detta är den del av den centrala fackliga överenskommelsen i HÖK 2018 med lärarorganisationerna. Arbetet med målbilden utgår ifrån de rådande förutsättningarna, dvs att demografin samt den ekonomiska situationen i kommuner och landsting innebär att den teoretisk framskrivna personalframskrivningsanalysen är omöjlig att uppnå. Minst 30 procent av personalbehovet måste lösas med nya vägar till kompetensförsörjning.

Nämndens ram för perioden 2021-2024 bygger på den demografiska utvecklingen av antalet elever. Då personalframskrivningsanalysen bygger på den demografiska utveckling bedöms ekonomiska förutsättningar finnas för det ökade personalbehovet. Barn- och ungdomsnämnden har i uppdrag att vidta kostnadsdämpande åtgärder under perioden 2021-2024. Åtgärderna innebär minskade kostnader för de kommunala verksamheterna om 110 miljoner kr under perioden. Vid en omräkning i antal heltidstjänster (beräknad kostnad om

600 tkr/anställd) motsvarar detta 185 tjänster för de kommunala verksamheterna. Att hantera kostnadsdämpningarna genom att minska antalet medarbetare kan få till följd att de statsbidrag som nämnden erhåller för förskola och grundskola kan minska då dessa bygger på en bibehållen personalbemanning. Om statsbidragen skulle minska eller helt försvinna innebär det ytterligare behov av kostnadsminskningar..

Utifrån de prognoser som görs av bristen på lärare bedöms dock inte de ekonomiska förutsättningarna vara de största hindren för att kunna säkerställa bemanningen. En minskad nyrekrytering om 30 procent motsvarar 180 medarbetare. Bristen på kompetens är dock inte jämnt fördelad mellan befattningarna. Dessutom kräver de verksamhetsutveckling som måste ske avseende lokalutbyggnad, digitalisering, egna satsningar på grund- fort och vidareutbildning större ekonomiska resurser samtidigt som kostnaderna ska minska.

För att minska behovet av nyrekrytering behöver åtgärder vidtas avseende:

- nya former för arbetets organisering

I syfte att säkerställa att så stor del av lärarens tid används till undervisning bör fortsatt utveckling ske för att finna former för ökat samarbete och samplanering, både mellan lärare och mellan skolenheter.

- förändrade yrkesroller där andra kompetenser tillförs i verksamheten

För att säkerställa att behöriga lärare används i huvudsak i undervisning av elever bör fortsatt kartläggas vilka arbetsuppgifter som kan utföras av andra kompetenser med bättre rekryteringsförutsättningar.

- verksamhetsutveckling och effektivisering via digitalisering

För att säkerställa att behöriga lärare i huvudsak används i undervisning av elever bör fortsatt kartläggas vad av lärarens arbetsuppgifter som går att använda digitala verktyg för att utföra.

- fortsatt satsning på fort- och vidareutbildning av befintliga medarbetare

Syftar till att bidra till att det finns tillgänglig kompetens inom de ämnen där det råder brist samt i syfte att vara en attraktiv arbetsgivare med goda utvecklingsmöjligheter, här behövs ett särskilt fokus på förskolan och fritidshemmen.

- förlängt arbetsliv, få fler att arbeta längre

Vidta åtgärder för att få medarbetare att vilja arbeta efter 65 år, ge attraktiva villkor samt säkerställa en god arbetsmiljö som bidrar till att medarbetare orka arbeta längre.

- minskad sjukfrånvaro

Finna bättre former för att få medarbetare åter i arbete snabbare samt arbeta med förebyggande arbete för att minska kort- och långtidsfrånvaron

- delfinansierad grundutbildning för att öka antalet nytutexaminerade lärare

Fortsatt satsning på pedagogisk utbildning för omskolning till lärare i samverkan med Linköpings universitet

Ett fortsatt fokus på arbetssituationen för chefer och lärare är av stor vikt för elevernas fortsatta kunskapsutveckling. I syfte att stärka läraryrket och förbättra lärarnas arbetssituation genom att lyfta av arbetsuppgifter till andra yrkeskategorier och på sikt ge ökad kvalitet i undervisningstiden prövas även funktioner såsom heltidsmentorer.

Nämnden bedöms även i högre grad än tidigare behöva bekosta grundläggande utbildning för att kunna bemanna verksamheterna med rätt kompetens.

Aktiviteter för 2021 framgår av förvaltningens verksamhetsplan.

