



Svar på strategiskt utvecklingsuppdrag – Stöd som behövs för arbetet med nya vägar till kompetensförsörjning (med fokus på digitalisering, nya sätt att organisera arbetet och professionsanalyser)

Kommunstyrelsen har gett samtliga nämnder i uppdrag att redovisa en fördjupad analys av vilket stöd som behövs för att klara nya vägar till kompetensförsörjning med fokus på digitalisering, nya sätt att organisera arbetet och professionsanalyser. En fördjupad analys ska speciellt göras för utbildningssektorn utifrån komplexiteten i att rektor äger sin inre organisation. Detta svar är för Barn och ungdomsnämnden.

Barn- och ungdomsnämnden ansvarar för de ekonomiska förutsättningarna för att skolenheterna ska kunna bedriva en verksamhet som lever upp till kraven i skollagen. Respektive rektor har enligt skollagen ett ansvar för skolenhetens inre organisation utifrån given budget. Detta innebär att rektor är ansvarar för och beslutar om hur skolenheten är organiserad och med vilka kompetenser den är bemannad, detta så att skollagens krav följs. Bemanning och organisering ska dock ske utifrån av kommunstyrelsen beslutad arbetsgivarpolitik, till exempel på vilket sätt rekrytering ska ske, hur tjänstledigheter beviljas, vilka befattningar som får finnas osv.

Förutsättningarna för rektor och för skolenheters inre organisation skiljer sig åt mellan olika skolenheterna utifrån t ex elevgrupp, timplan, geografiska förutsättningar, lokalförutsättningar, digitala förutsättningar och lärargruppens kompetens och behörighet m.m. Stödet till rektorerna i deras ansvar för den inre organisationen bör därmed vara diversifierad och verksamhetsanpassat, där flera olika former av stöd erbjuds.

Barn och ungdomsnämnden står inför en situation när personal och kompetensförsörjningsutmaningen inte kommer att kunna lösas enbart genom nyrekryteringar. Det kommer inte finnas tillräckligt med medarbetare med rätt kompetens för uppdragen. Nya vägar till kompetensförsörjning behövs. Barn- och ungdomsnämnden behöver därmed i dialog med rektor och förskolechef och utifrån de specifika verksamhetsförutsättningarna pröva nya former för arbetets organisering, utnyttja digitaliseringens möjligheter bättre, se över yrkesroller och satsa ytterligare på både fort och vidareutbildning av befintliga medarbetare. Barn- och ungdomsnämnden bedömer även att nämnden i högre grad än tidigare behöver bekosta grundläggande utbildning för att kunna bemanna verksamheterna med rätt kompetens.

Förmågan att använda rätt kompetens till rätt arbetsuppgifter kommer att vara avgörande. Genom att organisera arbetet annorlunda kan medarbetare och verksamhet utvecklas och resurser användas mer effektivt. Arbetets organisering behöver belysas och analyseras i syfte att kunna införa nya

kompetenser och nya arbetssätt. Nya arbetstids- och bemanningsmodeller behöver fortsatt utvecklas och prövas för att lösa den framtida bemanningen och för att ge mer möjlighet till reflektion och kollegialt lärande. Fokus på schemaläggning, arbetsflöden och tidsoptimering behöver öka.

Det behövs en tydlig styrning och ledning i arbetet med att säkerställa att kompetens används på rätt sätt. Denna bör dock utgå från varje förskole-/skolenhets och förskolechefs/rektors behov av att organisera sin verksamhet utifrån barn- och elevgrupp och andra påverkande faktorer. Professionsanalyser behöver göras för att identifiera vilka arbetsuppgifter som kan frigöras från svårrekryterade grupper för att istället utföras av andra grupper. Stöd ska finnas för att möjliggöra inrättandet av befattningar såsom lärarassistent och elevmentor på skolenhetsnivå. Nya befattningar bör dock beskrivas och inrättas så att ska den enskilda skolans behov av att organisera sin verksamhet inte påverkas negativt.

Vissa arbetsuppgifter bör digitaliseras. Digital teknik har skapat nya förutsättningar för arbete och utmaningen är att kunna dra nytta av detta. Det behöver finnas stöd och förutsättningar för att öka takten vad gäller automatisering av arbetsuppgifter och för att kunna identifiera digitala arbetsuppgifter som ska utföras av en dator istället för att utföras manuellt (den digitala medarbetaren). All teknik måste finnas på plats och chefer behöver få stöd i att leda förändringen. Att ligga långt framme i den digitala utvecklingen är också att vara en attraktiv arbetsgivare.

Bilden om vem som kan vara anställd behöver breddas. Det handlar bland annat om att göra det attraktivt för fler att vilja arbeta längre. Stöd behövs för att analysera vilka incitament som finns för respektive bristyrkesgrupp. Yngre medarbetare har andra krav och förväntningar i arbetslivet, jämfört med tidigare generationer, och även här kan behövas specifika åtgärder. En utmaning är att hitta attraktivare anställningsvillkor för korttidsvikarier (timavlönade) medarbetare, bland annat genom att i större utsträckning och i ett tidigare skede tillsvidareanställa. Det finns en mycket stor utvecklingspotential vad gäller personal och kompetensförsörjning i den omfattande gruppen.

De som rekryteras har, i allt större utsträckning, inte tillräcklig behörighet eller erfarenhet för yrket vilket gör att kommunen som arbetsgivare behöver ge mer grundläggande kompetens. Kraven blir allt större på att hitta flexibla lösningar där personer kan studera och arbeta samtidigt med bibehållen lön vilket kräver mycket i form av ekonomiska resurser från arbetsgivaren, något som genererar ökade kostnader för Barn- och ungdomsnämnden. Arbetsplatserna behöver vara organiserade för att ta emot och handleda personer i utbildning, arbetsmarknadsanställning och nyanställning. I vissa fall behöver språkstöd erbjudas.

Kommunen behöver fortsätta arbeta effektivt och kontinuerligt med validering, kompetensöverföring och kompetensutvecklingsinsatser. Det behövs ett strukturerat arbete kring ”det livslånga lärandet” och det behöver finnas en tydlig struktur, samordning och paketering av utvecklingsvägar för olika målgrupper. För detta behövs exempelvis en tydlig organisation för samverkan med andra arbetsgivare i regionen och med universitet och högskolor. Det behövs även en samlad bild av finansieringsmöjligheter utöver kommunala medel.

Sammanfattning av stöd som behöver tas fram/utvecklas vidare

Stöd kan vara exempelvis arbetsmetoder, modeller, processtöd, tekniska verktyg, tillämpningsanvisningar, att det finns avdelade personer med rätt kompetens för arbetet eller andra förslag på åtgärder.

- ✓ Rätt använd kompetens/professionsanalyser
- ✓ Arbetets organisering i syfte att införa nya kompetenser och nya arbetssätt
- ✓ Digitalisering av arbetsflöden/införande av den digitala medarbetaren
- ✓ Nya arbetstidsmodeller
- ✓ Få fler att arbeta längre
- ✓ Attraktivare anställningsvillkor för korttidsvikarier (timavlönade)
- ✓ Stärkt regional och universitetssamverkan