



Personal och Kompetensförsörjningsplan 2022 med plan för 2023-2029

Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen

Bildningsnämnden

Personal och kompetensförsörjningsplan 2022 med plan för 2023-2029

Inledning

Den demografiska ökningen av barn och unga är stor under planeringsperioden och kraftigast är ökningen inom åldersgruppen 16-18 år, det vill säga gymnasieåldern. I befolkningen i arbetsför ålder, 20–67 år, ökar även andelen med mycket låg utbildningsnivå, vilket medför ett större behov att erbjuda utbildning för dessa grupper.

Enligt kommunens personalbehovsprognos där hänsyn tagits till förväntad pension, demografisk utveckling samt personalomsättning, behövs en personalvolymökning under planperioden 2021-2027 om 150 medarbetare i gymnasie- och vuxenutbildningen, varav den största personalkategorin är lärare.

Nämndens verksamheter har i hög utsträckning kunnat bemanna verksamheterna med utbildade medarbetare och behörighetsgraden för lärare är hög. En förklaring till detta är lärarutbildningens placering på orten. Nämndens verksamheter står dock inför stora utmaningar vad gäller kompetensförsörjning av lärare. Skolverkets lärarprognos visar fortsatt på att examinationsbehovet för gymnasielärare och lärare inom vuxenutbildning inte motsvarar det antal som examineras under planeringsperioden. Den ojämna fördelningen av studerande på de olika ämnesinriktningarna gör även att det inom vissa ämnen kommer att bli mycket svårt att rekrytera.

Universitetskanslerämbetet och Skolverket har tidigare konstaterat att det skulle behövas 8 000 fler nybörjare varje år på lärarutbildningen, om bristen ska täckas genom den reguljära utbildningen, och att det därför är 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 år 2027 har minskat med ca 30 procent till följd av nya vägar till kompetensförsörjning.

Personalförsörjningsbehov

Nedan framgår bildningsnämndens 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	69	72	75	77	79	80	82	83	85
Elevasistent	55	57	59	61	62	63	65	66	67
Gymnasielärare	505	522	543	559	575	582	595	606	618
Ledning	16	16	17	17	18	18	18	18	19
Rektor	19	19	20	21	21	21	22	22	23
SFI-lärare	54	54	55	55	56	56	57	58	59
Elevhälsopersonal	57	59	61	63	65	66	67	68	70
Ovriga yrkeskategorier	93	96	100	103	106	107	110	112	114
Totalt	868	895	930	956	982	993	1 016	1 033	1 055
Rekryteringsbehov									
Administratör/Handläggare	17	18	20	18	18	18	23	22	20
Elevasistent	6	6	8	7	6	8	9	7	12
Gymnasielärare	70	75	85	85	83	75	84	75	83
Ledning	5	4	6	4	5	5	6	7	7
Rektor	3	2	5	4	5	3	5	3	4
SFI-lärare	3	2	6	2	5	2	4	3	4
Elevhälsopersonal	12	12	13	14	16	15	13	13	16
Ovriga yrkeskategorier	26	29	31	33	37	31	36	31	36
Totalt	142	148	174	167	175	157	180	161	182

(Personalförskrivningsprognos, PwC, januari 2018)

Ovanstående prognosen tar inte hänsyn till eventuella beslut på nationell nivå om särskilda riktade statsbidrag eller lokala beslut om effektiviseringar eller särskilda satsningar inom personalområdet. I redovisningen av lärarbehovet framgår inte vilka ämnesbehörigheter där personalbehovet är som störst. Vid analys av kommande pensionsavgångar under perioden (fyller 67 år) återfinns lärare i naturvetenskapliga ämnen, lärare i moderna språk, svenska som andraspråk och svenska för invandrare samt yrkeslärare inom vissa branscher. Detta är kompetenser som redan idag är svåra att rekrytera.

Verksamhetsanalys

Bildningsnämnden största utmaningar ur ett personal- och kompetensförsörjningsperspektiv är att:

- Säkerställa att verksamheten kan bemannas med för uppdraget utbildade medarbetare
- Bibehålla eller öka andelen behöriga lärare
- Bibehålla eller helst minska personalomsättningen på en allt mer konkurrensutsatt arbetsmarknad
- Säkerställa en minskad sjukfrånvaro
- Finna nya sätt att organisera och genomföra verksamheten för att minska behovet av nyrekrytering

Nedan framgår de verksamhetsutmaningar som påverkar personal- och kompetensförsörjning:

Utveckling av vuxenutbildningen

Vuxenutbildningen kommer i framtiden att spela en allt större roll för arbetsmarknadens kompetensförsörjning. Arbete pågår för att skapa en mer flexibel vuxenutbildning som möter arbetsmarknadens behov och som ger möjlighet att kombinera språkutbildning med yrkesutbildning för att korta etableringstiden för nyanlända. En flexiblere utformning av vuxenutbildningen ställer krav på en verksamhet som kan ställa om kompetenskraven hos medarbetare på ett snabbare sätt.

Utbyggnad av gymnasieskolan

Utifrån de demografiska förutsättningarna måste gymnasieskolan utökas, vilket är en utmaning då utökningen ska ske samtidigt som antalet examinerade lärare fortsätter att minska. En utbyggnad av gymnasieskolan kan dock medföra positiva effekter då nya lokaler också kan bidra till att främja effektiva arbetssätt, bättre samordning och samarbete. Alla kommunala gymnasieskolor ska vara attraktiva skolor som fyller sina elevplatser. Skolornas attraktivitet för elever påverkar även deras attraktivitet i samband med rekrytering och ett sådant arbete bidrar positivt i ett kompetensförsörjningsperspektiv.

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 åter undervisning. De erfarenheter som dragits i samband med distansundervisningen bör tillvaratas som en del i arbetet kopplat till kompetensförsörjning.

Nya vägar till kompetensförsörjning

Nya vägar till kompetensförsörjning behövs för att säkerställa fortsatt leverans av välfärd. Demografin samt den ekonomiska situationen i kommuner och landsting innebär att den teoretiskt framskrivna personalframskrivningsanalysen är omöjlig att uppnå. Minst 30 procent av personalbehovet måste lösas med nya vägar till kompetensförsörjning.

Nämndens ram för perioden 2022-2027 bygger på den demografiska utvecklingen av antalet elever. Då bedömningen av personalbehovet bygger på den demografiska utvecklingen bedöms ekonomiska förutsättningar finnas för det ökade personalbehovet. Utmaningen är att rekrytera personal med rätt kompetens för uppdragen i konkurrens med andra arbetsgivare.

För att minska behovet av nyrekrytering behöver åtgärder vidtas avseende:

- Nya former för arbetets organisering

I syfte att säkerställa att lärare i huvudsak undervisar bör fortsatt utveckling ske för att finna former för ökat samarbete och samplanering, både mellan lärare och mellan skolenheter. Erfarenheterna av fjärr- och distansundervisning ska tas tillvara samt digitala mötesformer.

- Förändrade yrkesroller där andra kompetenser tillförs i verksamheten

Behöriga lärare bör i huvudsak ägna sig åt undervisning av elever och därför bör arbetet med att kartlägga vilka arbetsuppgifter som kan utföras av andra kompetenser med bättre rekryteringsförutsättningar fortsätta.

- Verksamhetsutveckling och effektivisering via digitalisering

För att säkerställa att behöriga lärare i huvudsak undervisar bör fortsatt kartläggning ske av arbetsuppgifter som kan digitaliseras.

- 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.

- 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

Aktiviteter inom området personal- och kompetensförsörjning framgår av förvaltningens verksamhetsplan 2022.

