



Personal och kompetensförsörjningsplan 2023 med plan för 2024–2030

Utbildningsförvaltningen

Bildningsnämnden

Personal och kompetensförsörjningsplan 2023 med plan för 2024–2030

Inledning

Bildningsnämndens uppdrag är att organisera verksamhet med medarbetare som har rätt kompetens och utbildning för att säkerställa elevernas måluppfyllelse. Behöriga lärare är den enskilt viktigaste faktorn för elevernas lärande. Målet är att alla elever, oavsett var de bor, ska gå i en skola som bedriver undervisning som leder till att eleverna når kunskapskraven, sin fulla potential och 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 medarbetare med rätt kompetens. Enligt Skolverkets senaste prognos väntas dock det totala behovet av lärare att minska något jämfört med den tidigare prognosen från 2018¹ 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. För yrkeslärare finns inget legitimationskrav för att kunna anställas tillsvidare. Yrkeslärare är en mycket svår kategori att rekrytera och för denna kategori behövs särskilda insatser göras för att säkerställa undervisningen i yrkesämnen.

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

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 22-10-01. Bland annat tas anställningsformen allmän visstidsanställning bort och en ny anställningsform, särskild visstidsanställning, skapas. I samband med det ändras reglerna för konvertering till tillsvidareanställning från två år under en femårsperiod till ett år.

Behörighetsgrad

I Linköpings kommun är behörighetsgraden generellt sett hög i gymnasieskolan jämfört med riksgenomsnittet, men varierar mellan olika skolor (*Senaste uppdaterade behörighetsstatistik, Skolverket, oktober 2021*).

¹ 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.

Gymnasieskolan - Personalstatistik	
	Lärare,
	tillsvidare-
	anställda
	(%)
Organisation huvudman	
Linköping, kommunal huvudman	92,6
Större stad, kommunal huvudman	91,0
Större stad, enskild huvudman	81,2

Förvaltningens personalförsörjningsbehov utifrån volymökning på grund av demografiska förändringar, personalomsättning samt pensionsavgångar för 2023 med plan för år 2024–2030. Bildningsnämndens personalbehov beräknas öka med 12 % under perioden 2022–2031.

	Prognos									
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Bildningsnämnden exklusive vuxenutbildning										
Personalbehov	632	649	656	676	687	695	699	701	707	705
Rekryteringsbehov till följd av personalomsättning	30	31	32	32	33	34	35	35	35	36
Rekryteringsbehov till följd av pensionsavgångar	21	20	23	16	24	23	27	22	23	33
Rekryteringsbehov till följd av volymskillnader	16	17	6	21	10	9	3	2	6	-2
Totalt rekryteringsbehov	67	68	61	68	67	66	65	59	64	67

Enligt Skolverkets analyser förväntas många yrkeslärare lämna yrket vilket gör rekryteringsbehovet mycket stort i förhållande till yrkeskåren.

Verksamhetsanalys

Verksamhetsanalys handlar om att tydliggöra hur framtiden ser ut för förvaltningen ur ett kompetensperspektiv och vilka kompetenskrav som 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.

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

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

Nedan framgår de verksamhetsutmaningar som påverkar personal- och kompetensförsörjning:

Fler elever i gymnasiesärskolan

Under de närmaste åren ökar elevantalet i gymnasiesärskolan och särskilt elever med stora behov av både stöd och omsorg. Det finns få behöriga lärare i riket som helhet (främst pga att det krävs dubbla lärarexamina), vilket medför att det är mycket svårt att rekrytera när behov uppstår. Även annan personal t ex elevassistenter är också svårt att rekrytera. Särskilda insatser behöver göras för att säkerställa att undervisningen och verksamheten kan genomföras enligt uppdrag och styrdokument.

Hög kvalitet i yrkesutbildningarna

Yrkeslärare är svårt att rekrytera och därför behöver attraktiva tjänster erbjudas. Linköpings kommun strävar efter att ha en hög grad legitimerade lärare och därför bör satsningar som att erbjuda behörighetsgivande studier i kombination med arbete fortsätta.

Utbyggnad av gymnasieskolan Linköpings idrottsgymnasium

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.

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.

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

- Stödja verksamheterna i att tillämpa Stöd för bemanningsplanering i skola.
- Analysera lärares arbetsuppgifter för att identifiera och prioritera vad som ska ingå i arbetstiden inkl. vidta aktiva åtgärder för att minska dokumentation som inte är lagstadgad.

Rekrytera bredare

- Utveckla arbetet med arbetsmarknadsanställningar.

Stöd medarbetarna utveckling

- Möjliggöra för obehöriga yrkeslärare att studera upp sin behörighet med nedsatt tjänst.
- Skapa och införa förvaltningsgemensam introduktion för nytexaminerade lärare samt säkerställa rutin och förutsättningar för introduktionsperiod på respektive skola
- Kartlägga obehörig personal och inventera rekryteringsbehovet.
- Implementera karriär- och kompetensmodeller för valda målgrupper.

Utnyttja tekniken smart

- Alla medarbetares digitala kompetens behöver öka och därutöver kommer antalet personer med spetskompetens kopplade till digitala lösningar behöva öka.

Prioritera arbetsmiljöarbetet

- Bedriva ett långsiktigt, systematisk och strukturerat arbetsmiljöarbete.
- Arbeta aktivt 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 våra verksamheter gällande samarbetet med LiU i fråga om nya vägar till lärarlegitimation (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

- Alla grupper har rätt till heltid och hög andel arbetar heltid.

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.

