

Personal och Kompetensförsörjningsplan 2019 med plan för 2020-2026

Inledning

Om bildningsnämndens 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 säkerställa bemanningen.

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 även åtgärder som nämndens verksamheter kan vidta för att påverka rekryteringsbehovet och möjligheterna att rekrytera rätt kompetenser. Dessa omfattar bland annat att använda kompetens på rätt sätt, locka nya kompetenser, utveckla arbetsmiljö och arbetsorganisation, få fler att arbeta längre samt utnyttja digitala verktyg 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. En förklaring till detta är lärarutbildningens placering på orten. Av skolverkets lärarprognos (2018) framgår dock att examinationsbehovet för gymnasielärare 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. I enstaka ämnen finns idag ingen lärarutbildning idag.

Den demografiska ökningen av barn och unga är stor under planeringsperioden och kraftigast är ökningen inom åldersgruppen 16-18 år, det vill säga gymnasieåldern. Enligt kommunens personalbehovsprognos där hänsyn tagits till förväntad pension, demografisk utveckling samt personalomsättning behövs en personalvolymökning motsvarande 30 procent i gymnasieskolan.

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, vilket medför ett större behov att erbjuda utbildning för dessa grupper. Detta kombinerat med förändrad lagstiftning om utbildningsplikt kan medföra ett ökat behov av både svenska för invandrare (SFI) och vuxenutbildning, men även ett ökat behov att kunna erbjuda arbetsmarknadsanställningar som väg in i arbete. Detta ger även ett ökat behov av studie- och yrkesvägledning.

I september 2017 lämnade regeringen ut förslag på att yrkesprogrammets omfattning ska utökas för att inrymma grundläggande högskolebehörighet, vilket skulle innebära att den garanterade undervisningstiden utökas. I promemorian bedömer regeringen att andelen elever på yrkesprogram som kommer att läsa grundläggande högskolebehörighet kommer att öka från 40 till 60 procent. Förslaget kan således komma att innebära ett ökat behov av lärare i ämnen som leder till grundläggande högskolebehörighet.

Viktiga strukturella förändringar är bl.a den ökade direkta styrningen av arbetsgivarpolitiken i skolan i form av riktade statsbidrag men även förslag om förändrad lagstiftning. Detta leder till att det lokala handlingsutrymmet begränsas. Som exempel kommer förslag 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, men utredare skriver också att förslaget kommer innebära ett ökat rekryteringsbehov för de kompetensutvecklingsinsatser som föreslås.

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

Personalplanering handlar om att säkerställa en tydlig bild över vilket antal medarbetare som behövs för att nå verksamhetens mål och för att upprätthålla 2017 års service- och kvalitetsnivå i verksamheterna (t.ex. antal elever per lärare). Personalplanen ger en bild över organisationens kommande pensionsavgångar, personalomsättning och personalbehov

grundad på demografins utveckling. Tidshorisont är år 2019-2026. Redovisningen utgår i enlighet med budgetdirektivet från kommunens personalförsörjningsprognos. Av denna prognos framgår endast underlag för vissa grupper inom ramen för bildningsnämndens verksamheter. Någon helhetsbild för nämnden kan därför inte redovisas för personalomsättning och volymökningar. Detta redovisas endast för kartlagda bristyrkesgrupper.

Personalbehov Antal medarbetare	Budget 2019	Plan 2020	Plan 2021	Plan 2022	Plan 2023	Plan 2024	Plan 2025	Plan 2026
Hur ser prognos för pensionsavgångar – Bildningsnämnden som helhet.	14	18	31	28	26	25	29	19
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 för gymnasieskolan (underlag från PWC-rapport och omfattar yrkegrupperna gymnasielärare, elevassistent och rektor)	55	59	66	67	70	60	73	63

Prognos för bristyrkeskategorierna:

Personalbehov bristyrken Antal heltidsresurser	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? Gymnasielärare i gymnasieskolan	11	15	16	20	17	17	19	13
Hur ser prognos för personalomsättning ut utvalda bristyrken? Gymnasielärare i gymnasieskolan	21	22	22	22	23	23	23	24
Hur ser prognos för demografisk utveckling och påverkan på behov välfärdstjänster (volym ökning) ut utvalda bristyrken? Gymnasielärare i gymnasieskolan	11	10	15	10	13	6	14	9

Kompetensplanering

Av personalbehovsprognosen och de analyser som gjorts av pensionsavgångar och personalomsättningen för nämndens yrkesgrupper framgår att den största lärarbristen finns inom matematik, naturvetenskapliga ämnen, estiska ämnen om moderna språk. Även behöriga yrkeslärare kommer vara mycket svårt att rekrytera.

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 och 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 skolsköterskor, kuratorer och psykologer inom elevhälsan är bristyrkesgrupper. Ytterligare bristyrkesgrupp inom nämndens verksamheter är studie- och yrkesvägledare, både inom gymnasieskolan, vuxenutbildningen och inom arbetsmarknads- och etableringsverksamheten.

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 gymnasieskolan 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. Samtidigt som inventering och utveckling sker för att öka digitaliseringen inom skolans administrativa processer bör kartläggning ske av vilka av dessa uppdrag som 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.

Få fler att arbeta längre

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 uppmontra 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. 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.