



LULEÅ KOMMUN

••• Kompetensförsörjningsplan, 2020-2022



Barn- och utbildningsförvaltningen



Skolans uppdrag

Barn- och utbildningsförvaltningen har ansvaret för Luleå kommuns skolväsende från förskola och grundskola till gymnasieskola. Uppdraget är att se till samhällets fortlevnad, tillväxt och utveckling. Grundläggande värden som demokrati, jämställdhet och nödvändigheten av hållbar utveckling måste föras vidare till nästa generation. Uppdraget är också att ge möjligheter för individerna att lära och erövra sådana kunskaper och färdigheter så att de kan leva ett rikt och allsidigt liv, kan ta ansvar för både sig själva, sina närmaste och för samhället. De ska kunna delta i arbetslivet. Varje individ ska med hjälp av utbildning kunna påverka och förbättra sin livssituation.

Barn- och utbildningsförvaltningen Luleå kommun

Barn- och utbildningsförvaltningens kärnverksamhet består av förskola, grundskola och gymnasium. Förutom kärnverksamheten finns Resurscentrum som stöttar skolans pedagogiska verksamhet inom områdena elevhälsa, lärandet om hållbar utveckling och kretslopp samt en Kulturskola som ger alla barn och unga i Luleå möjlighet att medverka i kulturell verksamhet. Som stöd för kärnverksamheten finns förvaltningens olika stödfunktioner centralt samlade.

Totalt har barn- och utbildningsförvaltningen cirka 2 600 månadsanställda medarbetare i många olika benämningssgrupper till exempel lärare, förskollärare, barnskötare, fritidspedagoger, kockar, studie- och yrkesvägledare, administratörer, handläggare, chefer och specialister. Luleå är en växande kommun. Fler barn och unga innebär behov av fler medarbetare i förskola och skola. I kombination med stora pensionsavgångar inom verksamheterna innebär det att förvaltningen behöver rekrytera fler medarbetare än tidigare.

Strategisk kompetensförsörjning

Det är en utmaning att rekrytera behöriga- och legitimerade lärare inom många ämnen, en trend som nationellt ser ut att utvecklas negativt på grund av stora pensionsavgångar i kombination med få sökanden till lärarutbildningarna. Delar av lärarutbildningen finns inte alls att tillgå i Norrbotten, exempelvis grundläroutbildning inriktning fritidshem. Den låga återförsörjningen innebär stora organisatoriska utmaningar för att förse barn och elever med behörig personal i såväl förskola, skola och fritidshem. Rekryteringsutmaningarna innebär också en högre intern rörlighet inom förvaltningen.

Barn- och utbildningsförvaltningen ska verka för hälsofrämjande arbetsplatser som har rätt kompetens och bemanning, god arbetsmiljö, stort engagemang och där medarbetare tar sitt ansvar. Attraktiviteten, den interna stoltheten och viljan att arbeta inom förskola och skola ska öka. Förvaltningen ska rekrytera nya medarbetare med

Dokumenttyp	Ärendenr	Fastställd	Giltighetstid
Plan		2019-10-10	2022-09-30
Dokumentansvarig	Senast reviderad	Beslutsinstans	Dokument gäller för
HR-chef		Förvaltningschef	Barn- och utbildningsförvaltningen



rätt utbildning, behörighet och kompetens till alla verksamheter och befattningar. Samtliga verksamheter ska digitaliseras och ge möjlighet för alla att använda modern tidsenlig teknik och att arbetsmiljön anpassas därefter.

Ledarskapet är viktigt. Förutom de individuella egenskaperna hos en chef och den egna förmågan att styra/leda, är de organisatoriska förutsättningarna avgörande för ledarskapets kvalitet. Viktiga organisatoriska förutsättningar är bland annat antalet underställda medarbetare och utrymme för reflektion. Att förbättra chefers förutsättningar är sedan flera år tillbaka en aktuell fråga i barn- och utbildningsförvaltningen såväl som i övriga delar av kommunen. Syftet är både att behålla befintliga chefer och att säkra den framtida försörjningen av ledare genom att erbjuda utvecklande och hållbara chefsuppdrag.

Pensionsavgångar

Det finns svårigheter att rekrytera behöriga och legitimerade lärare inom många ämnen, en trend som nationellt ser ut att utvecklas negativt på grund av stora pensionsavgångar i kombination med få sökanden till lärarutbildningarna. Pensionsavgångarna bland medarbetare på barn- och utbildningsförvaltningen ökar de närmaste åren. Barn- och utbildningsförvaltningens prognos över pensionsavgångar visar att drygt 30 procent av barn- och utbildningsförvaltningens lärare går i pension fram till 2025.

Pågående aktiviteter för framtida kompetensförsörjning

Barn- och utbildningsförvaltningen arbetar aktivt för att anpassa organisationen för att främja framtida försörjning av rätt kompetens på rätt plats. Nedan följer exempel aktiviteter som pågår inom förvaltningen under 2019 och framåt.

Bemanningsplanering

Barn- och utbildningsförvaltningen omfattar många olika verksamheter och medarbetare. Syftet med en gemensam arbetsrutin för bemanningsplanering är att öka möjligheten till samverkan mellan förvaltningens olika verksamheter, öka rörligheten inom förvaltningen och effektivisera

bemanningsprocessen genom gemensamma förvaltningsövergripande förhandlingar. Resultatet/analysen av bemanningsplaneringen används som ett verktyg i förvaltningens strategiska kompetensförsörjningsplan. Kompetensförsörjningsplanen används för att långsiktigt planera den interna bemanningsprocessen och den externa rekryteringsprocessen för att, i ett framtidsperspektiv, säkra försörjningen av personal vid förvaltningens förskolor och skolor. Arbetsmiljöarbetet är en naturlig del i bemanningsplaneringsprocessen och syftar till att skapa en hälsosam arbetsmiljö för alla medarbetare.



Skolstruktur

En förändrad skolstruktur är på väg att växa fram i Luleå utifrån de effektiviseringskrav som finns inom Luleå kommun kommande år. Fler samlade enheter innebär fördelar ur ett kompetensförsörjningsperspektiv. Fler medarbetare ökar möjligheten att det på samma skola finns behöriga lärare i alla ämnen. Vid en skola med fler lärare finns bättre möjligheter att organisera stöd för eventuella obehöriga lärare. En lärare som exempelvis saknar lärarlegitimation kan få vägledning och stöd av flera legitimerade kollegor i fråga om planering, uppföljning av undervisning och vid betygsättning. Ytterligare ökar möjligheterna till kollegial samverkan och utveckling inom sitt ämnesområde.

Nationella satsningar

Det har nationellt genomförts en hel del riktade satsningar inom skolans område de senaste åren. Skolan i Luleå deltar aktivt i många av dessa för att möjliggöra karriärvägar inom skolan, höjda löner och förstärkt bemanning bland annat karriärbefattningar, lärarlönelyftet, lågstadiesatsningen, fritidshemssatsningen och lärarlyftet.

Att marknadsföra skolan i Luleå

Marknadsföringen av Luleå kommun har förändrats snabbt de senaste åren. Traditionella annonser i dagspress har ersatts av digital marknadsföring med snabbare och större spridning. Sociala medier så som Facebook och LinkedIn är naturliga forum för att sprida både annonser och annan marknadsföring av förvaltningens arbete.

Luleå kommun finns också kontinuerligt representerade på mässor för både studenter och hemvändare. Barn- och utbildningsförvaltningen deltar vid mässor, event och nätverk som rör den pedagogiska personalen samt den strategiska kompetensförsörjningen. Under 2017 och 2018 anordnade bland annat förvaltningen en egen rekryteringsmessa. Förutom det övergripande arbetet arbetar varje rektor och chef för att marknadsföra sin verksamhet.

VFU

Verksamhetsförlagd utbildning, VFU, är del av lärarutbildningen i vilken praktik och teori knyts samman. Genom VFU ges studenter möjlighet att förbereda/öva på lärar- eller förskolläraryppdraget i flera av förvaltningens verksamheter under handledning av kompetenta och erfarna handledare och pedagoger. VFU är därför också en viktig del av skolutvecklingen och den framtida kompetensförsörjningen i Luleå kommun. VFU ger blivande lärare och förskollärare en första introduktion av Luleå kommun som arbetsgivare och samtidigt innebär det kompetensutveckling i vardagen för de handledare och pedagoger som arbetar med att handleda studenterna.



Strategisk kompetensförsörjning i samverkan med fackliga parter

Arbetet med strategisk kompetensförsörjning är en gemensam insats utifrån Läraravtalet, HÖK 18. Det utgår från en metod som arbetsgivarorganisationer och lärarfack enats om nationellt. Metoden går ut på att utifrån en gemensam nulägesanalys inom fyra områden arbetsmiljö, arbetstid, arbetsorganisation och lönebildning identifiera de mest angelägna aktiviteterna för arbetsgivaren att jobba vidare med i facklig samverkan. I arbetsgruppen har skolchef, ekonomi- och HR-chef, HR-konsult samt representanter från Lärarnas Riksförbund, Lärarförbundet och Sveriges skolledarförbund deltagit. I avsnittet om löneöversyn har även personalkontorets arbetsgivaravdelning varit delaktiga.

I ett första steg har arbetsgruppen kartlagt vad barn- och utbildningsförvaltningen idag arbetar med, dvs vilka aktiviteter som pågår inom arbetsmiljö, arbetstid, arbetsorganisation samt lönebildning. I steg två har ytterligare områden identifierats var insatser behövs och vilka aktiviteter som ska prioriteras i en upprättad handlingsplan. Dialog och återrapportering inom samtliga områden ska ske inom förvaltningens lednings- och samverkansform under 2019 och 2020. Detta för att få en gemensam bild av vad som görs i dagsläget och vad som behöver göras framöver för att gemensamt stärka förvaltningens gemensamma arbete med strategisk kompetensförsörjning.

Tillgång till efterfrågad kompetens

Inför uppdatering av förvaltningens kompetensförsörjningsplan 2020-2022 har respektive verksamhetsområde samt stödfunktioner lämnat in underlag hur tillgången på kompetens ser ut i nuläget samt i ett vidare framtidsperspektiv.

Förskolan

Förskolan väntar stora pensionsavgångar och kommer de närmaste åren att ha rekryteringsbehov av legitimerade förskollärare och barnskötare med yrkesutbildning, alternativt examen från barn-och fritidsprogrammets inriktning pedagogiskt arbete. Behoven finns i såväl ordinarie verksamhet som inom vikarieorganisationen. För att komplettera förskollärares och barnskötarens arbete finns behov av dramapedagog, utepedagog, IT-pedagoger, montessoripedagoger och specialpedagoger men även andra pedagoger med olika pedagogiska bakgrunder inom- och utom läroplansområdet som berikar förskolans verksamhet.

För att långsiktigt bibehålla en hög kvalitet, även när tillgången på legitimerade förskollärare sjunker, ser förskolan behov av att kompetensutveckla barnskötare som är nya i yrket. Förskolan har också behov av personal med annat modersmål än svenska och medarbetare som kan teckenspråk.



Grundskolan

Inom grundskolan finns de närmaste åren rekryteringsbehov av lärare i nästan alla ämnen. Det är brist på behöriga speciallärare, specialpedagoger och lärare fritidshem. Mot bakgrund av stora rekryteringsbehov i grundskolan finns behov av att befintliga lärare breddar sin behörighet, framför allt i bristämnen. Vid sidan om formell behörighet finns i framtiden ett ökat behov av kompetens i att stödja elever inom det sociala området, där kan kompetenser såsom socialpedagoger och lärarassistenter stötta verksamheten. Den generellt ökade rörligheten på arbetsmarknaden kan också innebära rekryteringsutmaningar framöver.

Särskola

Inom grundsärskolan och gymnasiesärskolan är legitimerade lärare med rätt behörighet svårrekryterade. Behörighetskraven inom särskoleverksamhet är höga och kräver utöver lärarexamen en speciallärarexamen med inriktning utvecklingsstörning. Barn- och utbildningsförvaltningens särskola har i dagsläget en god bemanning men ser, som övriga Sverige, framtida rekryteringsutmaningar då legitimerade lärare med rätt behörighet för särskola är få. Fler lärare behöver därför uppmuntras att vidareutbilda sig för att få behörighet för grundsärskola eller/och gymnasiesärskola.

Gymnasieskolan

Gymnasieskolan ser en varierad tillgång till behöriga lärare, där yrkeslärare är särskilt svårrekryterade. Behöriga yrkeslärare är en bristkompetens i hela Sverige och därför finns stora behov av att rekrytera kompetenta medarbetare från bransch och industri för att sedan skapa förutsättningar för behörighetsgivande studier i anställningen som lärare. Inom ramen för skolpaketet har gymnasieskolan skapat en personalbuffert med särskilt svårrekryterad kompetens. Även sk smala ämnesområden är svårrekryterade, exempelvis CAD, programmering, filosofi, ekonomiska ämnen, specialidrott samt psykologi. Även lärare inom matematik och naturvetenskap kan vara svårrekryterade.

Inom gymnasieskolans område pågår en utredning om hur gymnasieskolan ska styras i framtiden, eventuellt kommer en ökad regional eller statlig styrning och dimensionering av gymnasieskolan i Sverige för att öka likvärdigheten. Vidare inom gymnasieskolan pågår en utredning om ett nytt betygssystem, vilket kan leda till mycket stora förändringar inom gymnasieskolan.

Resurscentrum

Det finns ett stort intresse för att jobba i Kulturskolan vilket är positivt inför kommande rekryteringar, men det finns utmaningar i att rekrytera medarbetare med specifik kompetens inom vissa instrument.

Förvaltningens elevhälsa arbetar kontinuerligt och medvetet med att lyfta fram och utveckla de olika yrkesprofessionerna; skolsköterska, psykolog och specialpedagog. Verksamheterna arbetar med att utveckla kunskaper och samarbete mellan professionerna i syfte att utveckla en samlad elevhälsa. En generellt ökad rörlighet på



arbetsmarknaden kan komma att medföra ökade rekryteringsbehov de närmaste åren. Kända rekryteringsbehov är specialpedagog särskilt med inriktning tal, språk och kommunikation.

Flerspråkcentrum stöttar skolor och förskolor i Luleå kommun i en likvärdig utbildning av flerspråkiga barn och elever. Flerspråkscentrum tillhandahåller enheterna modersmåls lärare och studiehandledning i modersmål. Flerspråkscentrum har brist på behöriga modersmåls lärare inom flertalet språk. För Flerspråkscentrums medarbetare finns behov av kompetensutveckling i yrkessvenska då medarbetarna har varierande kompetens i det svenska språket.

Avdelning måltids- och vaktmästarservice

Avdelning måltider och vaktmästeri inrymmer bland annat måltidsservice som ska se till att ge barn och elever en trivsamt och positiv upplevelse. Landets egen matkultur ska bevaras, men även ge möjlighet att lära känna andra länders matkultur samtidigt som maten ska vara säker. Måltiden skapas och distribueras med hänsyn till vår miljö. Tillsammans ger det hållbar utveckling, goda matvanor och leder till hälsosamma val.

Måltidsorganisationen kommer att ha stora pensionsavgångar de närmaste åren och har därför kontinuerliga behov av att rekrytera i befattningarna kock och måltidsbiträde och gärna med kompetenser inom diet- och specialkost. Måltidsorganisationen har också ständigt behov av fler korttidsvikarier, där arbete pågår för att finna alternativa och nya rekryteringskanaler.

Inom avdelningen finns också vaktmästarorganisationen som utvecklar lokalservice till förvaltningens verksamheter. Denna avdelning kommer att övergå till Stadsbyggnadsförvaltningen från 2020-01-01.

Verksamhetsstöd

Barn- och utbildningsförvaltningens verksamhetsstöd arbetar med stöd, service och kontroll. För att möta verksamhetens förändrade behov och bibehålla hög rättssäkerhet finns inom förvaltningens verksamhetsstöd ett fortsatt behov av yrkeserfarna specialister med högskoleutbildning. Verksamhetsstödet ser framöver rekryteringsbehov av specialistkompetenser inom IT, HR samt ekonomi.