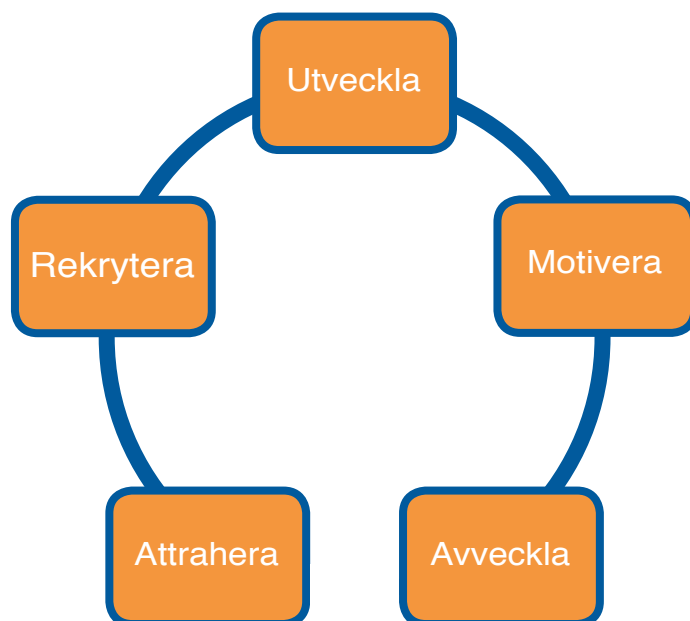




LULEÅ KOMMUN





2015-09-24

Skolans uppdrag

Skolans uppdrag 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, ta ansvar för både sig själva, sina närmaste och samhället. De ska kunna delta i arbetslivet. Varje individ ska med hjälp av utbildning kunna påverka och förbättra sin livssituation.

Barn- och utbildningsförvaltningen

Barn- och utbildningsförvaltningen har cirka 2 600 månadsanställda medarbetare, varav cirka 300 visstidsanställda, i många olika benämningssgrupper t ex lärare, förskollärare, barnskötare, administratörer, handläggare, chefer och specialister. Därutöver rekryterar och samordnar bemanningsenheten kärnverksamhetens behov av korttidsvikarier, drygt 450 medarbetare. Förvaltningens medarbetare har kompetenser från gymnasienivå till högskolenivå.

Verksamheten i skolan består av förskola, förskoleklass, grundskola och gymnasium. Förskolan ska lägga grunden för ett livslångt lärande i en god pedagogisk verksamhet som är rolig, trygg och lärorik. Förskoleklass är en skolform där utbildningen ska stimulera varje barns utveckling och lärande. Grundskolan är en obligatorisk skolform, som även omfattar särskolan. I verksamhetsområdet ingår även fritidshemmet som är en frivillig pedagogisk gruppverksamhet som ska komplettera skolan. Gymnasieskolan ska förbereda för yrkesverksamhet och studier vid universitet och högskolor samt förbereda ungdomar för vuxenlivet. Där ingår även gymnasiesärskolan.

De stödfunktioner som finns inom förvaltningen är elevhälsa, flerspråkscentrum, kultur- och miljöskola, serviceenhet och stabsfunktioner med uppdraget att på bästa sätt ge stöd och råd utifrån stödfunktionens specifika uppdrag.



Mål

Skolans samtliga verksamheter arbetar efter barn- och utbildningsnämndens mål som är utformade utifrån fullmäktiges styrkort samt de mål och riktlinjer som finns angivna i skollagen och de olika verksamheternas läroplaner, allt från förskola till gymnasieskola inklusive särskolan.

Vår vision

Alla barn och unga ska lyckas i skolan och nå så långt som möjligt i sin kunskapsutveckling. Barns och elevers måluppfyllelse ska öka och alla elever ska klara målen i alla ämnen. Många vuxna med olika kompetenser skapar trygghet i våra verksamheter. Behöriga och kompetenta lärare och förskollärare garanterar utbildningskvaliteten. Luleå kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare i den hårdnande konkurrensen om kompetenta medarbetare.

Strategisk kompetensförsörjning

Kompetensutveckling, marknadsföring och rekrytering är de tre ben på vilka strategisk kompetensförsörjning vilar. Tre lika viktiga delar för att göra skolan i Luleå till en nationell förebild. Barn- och utbildningsförvaltningen ska i framtiden, precis som nu, ge barn och elever goda förutsättningar för ett livslångt lärande samt en bra och likvärdig utbildningstid i förskola och skola. För att genomföra detta ska förvaltningen arbeta för att ge alla medarbetare goda förutsättningar att utföra sitt uppdrag med glädje och god hälsa.

Förvaltningen ska verka för hälsofrämjande arbetsplatser som har rätt kompetens och bemanning, god arbetsmiljö, stort engagemang och där medarbetare tar sitt ansvar. Attraktiviteten, statusen och viljan att arbeta inom förskola och skola ska öka. Förvaltningen ska rekrytera nya medarbetare med rätt utbildning, behörighet och kompetens till alla verksamheter och befattningar. Förskola och skola ska digitaliseras och ge möjlighet för alla att använda modern tidsenlig teknik och att arbetsmiljön anpassas därefter.



Det finns många faktorer som påverkar förvaltningens verksamhet och framtida behov av kompetensförsörjning. Legitimations- och behörighetskraven gör att den inre organisationen inom skolan måste förändras för att tillgodose eleverna med behöriga lärare i alla ämnen och stadier. Samtidigt aviseras nationellt omfattande pensionsavgångar inom kärnverksamheten, vilket är grunden till att kompetensförsörjning i skolan, både operativt och strategiskt, behöver prioriteras.

Aktiviteter och förändring med kompetensförsörjning som mål

Barn- och utbildningsförvaltningen arbetar aktivt för att anpassa organisationen och verksamhetens processer för att främja framtida försörjning av rätt kompetens på rätt plats. Varje år uppdateras den strategiska kompetensförsörjningsplanen som både har ett treårsperspektiv samt ett vidare framtidsperspektiv. Nedan följer exempel på förändringar och aktiviteter som redan är pågående inom förvaltningen.

Skapa förutsättningar för en effektiv inre organisation

För att skapa en effektivare inre bemanningsplanering och bättre förutsättningar att placera medarbetare där de har legitimation, behörighet och kompetens fastställdes en ny förvaltningsövergripande arbetsrutin för bemanningsplanering från 1 januari 2014. Arbetsrutinen uppdateras kontinuerligt för att samstämma med aktuell lagstiftning och andra regelverk.

Barn- och utbildningsförvaltningen fortsätter premiera arbete i klassrummet för lärare genom extra löneutfall vid verksamhetsutveckling enligt bilaga 6 HÖK.

Framtidens skola

Skolan står inför stora utmaningar. Stora pensionsavgångar, bristen på legitimerade och behöriga lärare och ständigt ökande invånarantal i Luleå påverkar skolans verksamheter. Framtidens skola är ett förvaltningsövergripande projekt som initierats under våren 2015 med syfte att svara på hur Luleå ska möta framtidens behov och forma framtidens skola. Projektet Framtidens skola innefattar många olika delar t ex: tillgång till behörig och kompetent personal, konkurrenskraft i fråga om arbetsmiljö och anställningsförhållanden, utbildningskvalitet, optimalt elevantal,



funktionella lokaler och förutsättningar för hållbart ledarskap. Tankar, förslag och idéer har inhämtats från förvaltningens medarbetare och används i arbetet med att ta fram ett förslag. Barn- och utbildningsnämnden väntas fatta beslut om framtidens skola i februari 2016.

Ny organisation för anställning av yrkeslärare

I och med svårigheten att rekrytera yrkeslärare och det faktum att den nationella konkurrensen om lärare väntas att öka ytterligare beslutade barn- och utbildningsnämnden under våren 2015 om en ny organisation för anställning av yrkeslärare på Luleå gymnasieskola. Organisationen är möjlig eftersom yrkeslärare är delvis undantagna legitimationskraven i Skollagen. Yrkeslärare som saknar legitimation och behörighet kan nu i vissa fall erbjudas tillsvidareanställning under förutsättning att en utbildningsplan upprättas i samband med anställningen. Målet är att höja attraktiviteten i befattningen yrkeslärare genom att kunna erbjuda tillsvidareanställning och samtidigt sträva efter att även yrkeslärare ska vara behöriga och legitimerade. Förvaltningen erbjuder, i den mån det är möjligt ur ett verksamhetsperspektiv, viss utbildning på arbetstid för de tillsvidareanställda yrkeslärare som är i pågående studier för att bli behöriga och legitimerade yrkeslärare. Möjlighet för yrkeslärare att studera på arbetstid finansieras med hjälp av riktade statsbidrag från Skolverket.

Modersmåslärare

Behovet av lärare i modersmål ökar i barn- och utbildningsförvaltningens verksamheter. Modersmåslärare är delvis undantagna legitimationskraven i Skollagen och är nationellt en svårrekryterad kompetens. Skolan i Luleå har valt att regelbundet söka efter legitimerade och behöriga modersmåslärare för att hålla hög kvalitet på modersmålsundervisningen. För att kunna rekrytera och bibehålla modersmåslärare ska förvaltningen se över vilka möjligheter som finns för att söka statsbidrag med syfte att kompetensutveckla modersmåslärare.

Organisationsförändring fritidshem

Barn- och utbildningsförvaltningens ambition är att höja kvalitén i fritidshemmet genom att säkra formell kompetens för undervisning samt främja kvalitet och säkerhet genom att också ha vuxna i verksamheten med annan kompetens. Ur ett strategiskt kompetensförsörjningsperspektiv har därför en ny organisation för bemanning i fritidshem beslutats under våren



2015. Den nya organisationen, som stegvis ska implementeras från hösten 2015, innebär en ny befattningsbenämning för medarbetare med gymnasiekompetens samt omreglering av befintliga medarbetares befattningsbenämning enligt nya kvalifikationskrav. Syftet är att säkerställa att befattningarna fritidspedagog och lärare för fritidshem har akademisk utbildning som ger behörighet för undervisning i fritidshemmet. Den nya organisationsförändringen innebär en statushöjning för samtliga befattningar i fritidshemmet kopplat till respektive befattning och uppdrag, samt bättre möjligheter att framåt säkra både kvalitet och trygghet i verksamheten genom att rekrytera rätt kompetens till rätt uppdrag.

Chefers förutsättningar

Barn- och utbildningsförvaltningen arbetar aktivt med att förbättra chefers förutsättningar med syfte att både bibehålla befintliga samt att locka nya chefer genom att erbjuda utvecklande och hållbara chefsuppdrag. Som ett steg i arbetet med chefers förutsättningar har en skolledarutvecklare anställts. Skolledarutvecklaren kommer att erbjuda rektorer och förskolechefer kompetensutveckling och handledning. Nya skolledare kommer att erbjudas coaching i att bygga upp sitt ledarskap. I skolledarutvecklarens uppdrag ingår också att starta upp och leda en, lokal för förvaltningen, rekryteringsutbildning för medarbetare som är intresserade av ett framtida rektor- och förskolechefsuppdrag.

Rektorsprogrammet är en nationell utbildning som är obligatorisk för rektorer anställda efter den 15 mars 2010 och som inte gått en äldre statlig rektorsutbildning. Nyanställda rektorer måste börja utbildningen inom ett år efter tillträde. Rektorsprogrammet vänder sig till skolledare i verksamheter som regleras av skollagen. Utbildningen är på akademisk nivå och leder till att skolledare blir bättre på att systematiskt och pedagogiskt leda verksamheten. Detta arbetssätt bidrar även till skolutveckling i ett vidare perspektiv. Inom barn- och utbildningsförvaltning går såväl rektorer som förskolechefer rektorsprogrammet.

Exempel på en annan pågående aktivitet för att förbättra chefers förutsättningar inom barn- och utbildningsförvaltningen är utformning av ett anpassat flexitidsavtal för chefer. Syftet med flexitidsavtalet är att långsiktigt förbättra chefers arbetsmiljö genom att förbättra förhållningssättet till den egna arbetstiden och minska upplevelsen av stress.



Som en del i arbetet med att förbättra chefers förutsättningar och därmed förbättra rekryteringsmöjligheterna för chefsbefattningar, fortsätter barn- och utbildningsförvaltningen kontinuerligt se över möjligheter för att nå strävansmålet om 25 direkt underställda medarbetare per chef.

Karriärtjänster

Barn- och utbildningsförvaltningen har sedan 2014 satsat på karriärtjänster för lärare. Inför årsskiftet 2014/2015 slutfördes ytterligare en rekryteringsomgång av förstelärare och lektorer vilket innebär att Luleå kommun under våren 2015 hade 87 förstelärare och 2 lektorer. Luleå kommun har ansökt om ytterligare karriärtjänster och har inför läsåret 2015/16 blivit beviljade statsbidrag motsvarande totalt 109 förstelärartjänster. Ett sätt för förvaltningen att proaktivt möta den aviserade lärarbristen är att särskilt anställa förstelärare och lektorer med behörighet i svårrekryterade ämnen, detta för att säkerställa kompetens och främja drivkraft och utveckling i ämnesområdet såväl som att höja statusen och attraktiviteten i befattningen.

Läraryftet

Förvaltningen fortsätter också erbjuda kompetensutveckling genom Läraryftet i vilket följande ämnesområden just nu är prioriterade; matematik, kemi, fysik och teknik samt speciallärarutbildning med inriktning mot utvecklingsstörning. Intresset för studier via Läraryftet är dock inte lika högt som tidigare vilket kan bero på att många lärare har ansökt om utökad behörighet via Skolverket och ännu inte fått besked om vilka ämnen de blir behöriga för.

VFU

Arbetsrutinen för VFU (verksamhetsförlagd utbildning) har uppdaterats och är ny från 1 januari 2015. Anpassningar har gjorts för att förbättra strukturen i den organisation där lärar- och förskollärestudenter gör sin arbetsplatsförlagda utbildning i förvaltningens verksamheter. I den nya arbetsrutinen har också förutsättningarna förbättrats och likvärdigheten ökat för de lärare och förskollärare som handleder studenterna.



Övningsskolor

Luleå kommun ingår i den 5-åriga försöksverksamhet med övningsskolor som Luleå Tekniska Universitet deltar i. Barn- och utbildningsförvaltningen har därför utnämnt vissa verksamheter till övningsskolor och övningsförskolor. Syftet är att stärka den verksamhetsförlagda delen av lärarutbildningen, höja kvaliteten i lärarutbildningen och stärka de blivande lärarnas professionsutveckling. Verksamhetsförlagd utbildning (VFU) är positivt i dubbel bemärkelse då det ger blivande lärare och förskollärare en första introduktion av Luleå kommun som arbetsgivare, och samtidigt ger kompetensutveckling i vardagen för befintliga medarbetare i uppdraget som handledare och/eller samordnare. Satsning på VFU och övningsskolor är därför en viktig del i den strategiska kompetensförsörjningen.

Prao

Barn- och utbildningsförvaltningen deltar i kommunens långsiktiga kompetensförsörjningsprojekt som innebär att årligen erbjuda två veckors kombinerat studiebesök och praktik i förvaltningens olika verksamheter för elever i grundskolan årskurs åtta.

Projekt i förskolan

Luleås förskolor ska kännetecknas av hög kvalitet genom en god förening av utbildning och omsorg (Edu-Care). Luleås förskolor ska nå framgång genom teamarbete, där arbetslagets personal med olika erfarenheter och kompetenser arbetar tillsammans för barnens utveckling och lärande. Projektet *Arbetslagets ansvar – Förskollärares ansvar* har pågått under 2014-2015 och målet är en gemensam tolkningsarea gällande läroplanens skrivning om arbetslagets roll/ansvar och förskollärares roll/ansvar. Målet är att reducera medarbetares upplevelse av stress och att främja en förskola med hållbar utveckling.

Luleå kommun deltar tillsammans med Arjeplog, Borås, Eskilstuna, Jönköping, Malmö, Umeå och Vänersborg i SKL:s nätverk för erfarenhetsutbyte och idéutveckling för att rekrytera fler män till förskolan. Nätverket arbetar också med kvalitetsfrågor i förskolorna och vill sprida goda exempel och kunskaper till andra kommuner. Till nätverket är även forskare knutna som följer deltagarnas arbete, stödjer dem i processen och bearbetar erfarenheterna.



Demografi inom barn- och utbildningsförvaltningen

Befolkningsprognoser för Luleå kommun visar att antalet barn och unga väntas öka de närmaste 10 åren i alla ålderskategorier. Statistik för perioden 2015-2024 visar att barn i förskoleålder 1-5 år väntas öka med drygt 13 %, barn i åldrarna 6-12 år med 7 %, barn i åldrarna 13-15 år med 17 % samt unga i gymnasieålder 16-18 år med drygt 17 %.

		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Förändring 2015->2024
1-5 år	Antal	3999	4006	4018	4062	4200	4293	4349	4425	4488	4537	538
	Förändring		0,2%	0,3%	1,1%	3,4%	2,2%	1,3%	1,7%	1,4%	1,1%	13,5%
6-12 år	Antal	5658	5786	5868	5838	5842	5872	5912	5928	5975	6052	394
	Förändring		2,3%	1,4%	-0,5%	0,1%	0,5%	0,7%	0,3%	0,8%	1,3%	7,0%
13-15 år	Antal	2249	2258	2274	2349	2442	2526	2558	2605	2617	2633	384
	Förändring		0,4%	0,7%	3,3%	4,0%	3,4%	1,3%	1,8%	0,5%	0,6%	17,1%
16-18 år	Antal	2249	2244	2291	2337	2345	2361	2436	2529	2613	2646	397
	Förändring		-0,2%	2,1%	2,0%	0,3%	0,7%	3,2%	3,8%	3,3%	1,3%	17,7%

Framtiden

Pensionsavgångar

Redan idag finns svårigheter att rekrytera behöriga och legitimerade lärare i vissa ämnen, en trend som nationellt ser ut att utvecklas negativt på grund av stora pensionsavgångar i kombination med få sökanden till lärarutbildningen.

Barn- och utbildningsförvaltningens prognos över pensionsavgångar visar att drygt 30 % av barn- och utbildningsförvaltningens lärare går i pension fram till 2025. Antalet förväntade pensionsavgångar är relativt jämnt fördelat över de närmaste 10 åren och den stadiga minskningen kommer att bli kännbar redan inom ett par år. Den största andelen, nära 40 %, av pensionsavgångar väntas ske inom grundskolan f-6. Grundskolan 7-9 står för cirka 20 % av pensionsavgångarna och gymnasiet cirka 30 %. Övriga lärare och specialpedagoger som väntas gå i pension finns i andra verksamheter inom förvaltningen; flerspråkcentrum, kultur- och miljöskolan samt elevhälsan.

I dagsläget går det inte att avgöra exakt inom vilka behörigheter barn- och utbildningsförvaltningen kommer att ha rekryteringsbehov av de närmaste åren. Vilka behörigheter som kommer att behövas beror till stor del på hur



framtidens skola kommer att se ut. Men pensionsavgångarna ger en fingervisning om vilka ämnesområden som kan komma att prioriteras framöver. Inom grundskolan f-6 har den största andelen lärare som går i pension en bred behörighet för undervisning i många ämnen och årskurser inom grundskolans tidigare år. Av dem som väntas gå i pension inom grundskolans årskurs 7-9 har drygt var femte lärare behörighet i språk och inom gymnasieskolan är yrkeslärare överrepresenterade bland de väntade avgångarna. I hela förvaltningen är en femtedel av de väntade pensionsavgångarna inom lärarkåren lärare i praktiska/estetiska ämnen.

Även i andra befattningar inom kärnverksamheten väntas stora avgångar, särskilt i förskolan där drygt 30 % av förskollärarna och nära 50 % av barnskötarna väntas gå i pension de närmaste 10 åren.

Förvaltningens stöd- och stabsfunktioner kommer också att påverkas av pensionsavgångar. Inom elevhälsan är den största förväntade avgången i kategorin skolsköterskor där drygt 55 % väntas gå i pension de närmaste 10 åren (år 2015-2025). Inom samma 10-årsperiod väntas nära 60 % av vaktmästarna och drygt 40 % av måltidspersonalen inom skolkök och förskolekök gå i pension. Både inom kategorin chefer och inom stab/administration är de väntade pensionsavgångarna drygt 50 % av den befintliga personalstyrkan idag.

Återförsörjning

Återförsörjning av personal till kärnverksamheten är en utmaning för Luleå kommun såväl som för resten av landet. En ny prognos från Skolverket (*Redovisning av uppdrag om prognos över behovet av olika lärarkategorier U2014/4128/S*) visar att 70 000 heltidstjänster för nya lärare, förskollärare och fritidspedagoger behöver rekryteras i Sverige de närmaste fem åren. Prognosen påverkas dock av om lärare stannar i yrket och i vilken utsträckning nyutbildade lärare börjar arbeta som lärare. I värsta fall kan behoven bli ännu större. I prognosen räknas rekryteringsbehovet om till examinationsbehov och visar att det kommer att behövas 84 000 nyexaminerade fram till 2019. Ska det behovet mötas behöver antalet examinerade nästan fördubblas utifrån dagens nivåer. Det har skett en ökning av intresset för lärarutbildningarna de senaste åren, men det behövs ännu fler.



Universitets- och högskolerådets rapport *Antagning till högre utbildning vårterminen 2015* beskriver det nationella resultatet av antal sökande till högre utbildning vårterminen 2015 jämfört med vårterminen 2014. I rapporten framgår att det är Uppsala universitet, Umeå universitet, Stockholms universitet, Linnéuniversitetet, Göteborgs universitet och Lunds universitet som har det största antalet program och kurser. Vad gäller sökanden är den procentuella ökningen jämfört med vt 2014 näst störst inom lärar- och förskollärarytbildning med en ökning på 14 %. Antalet förstahandssökande har ökat med 12 %. De inriktningar på lärarutbildningen som nationellt ökat mest är kompletterande pedagogisk utbildning, grundlärarytbildning och yrkeslärarytbildningen.

Antalet aktiva studenter varierar ständigt vid universiteten, men trenden är tydlig; intresset för lärarutbildningen har ökat både vid Luleå tekniska universitet och Umeå universitet. Under hösten 2015 ges lärarutbildningen för första gången på distans vid LTU. Utbildningen har samma innehåll och krav som om den genomförts på campus.

Antalet förstahandssökande till grundlärarytbildningen vid LTU inför höstterminen 2015 har ökat med ca 60 % i jämförelse med höstterminen 2014. Antalet förstahandssökande till förskollärarytbildningen har dock minskat i jämförelse med 2014 och även antalet förstahandssökanden till ämneslärarytbildningen med inriktning mot gymnasieskolan har minskat något. Antagningsstatistik visar att antalet antagna till samtliga lärarutbildningar vid LTU höstterminen 2015 har ökat i jämförelse med höstterminen 2014, och att grundlärarytbildningen 4-6 står för den största ökningen med drygt 40 %. Även Umeå universitet har ökat antalet antagna studenter på samtliga lärarutbildningar jämfört med höstterminen 2014. Ämneslärarytbildningens inriktning mot grundskolan 7-9 har upphört både vid LTU och UMU (www.antagning.se).

Tillgång till efterfrågad kompetens

Inför uppdatering av förvaltningens kompetensförsörjningsplan lämnar respektive verksamhetsområde samt stabs- och stödfunktioner in underlag gällande hur tillgången på efterfrågad kompetens ser ut i dagsläget och i ett framtidsperspektiv. Uppgifterna kompletteras med analys av bemanningsplanering och de tidsbegränsade skollagsanställningar av



obehöriga lärare och förskollärare som förvaltningen har haft det senaste året.

Förvaltningsövergripande

Inom både grundskolan och gymnasieskolan är bristen fortsatt stor på legitimerade lärare i matematik, naturämnena kemi, fysik, biologi samt teknik. Det finns också behov, inom alla verksamhetsområden, av att öka kunskapen om att arbeta med nyanländas lärande och behörighet för undervisning i svenska som andraspråk. Inom kategorin kuratorer finns också utmaningar då konkurrensen är fortsatt hög.

Förskolan

Inom förskolan är det främst legitimerade förskollärare och utbildade kockar som är bristyrken som är svårt att rekrytera samtidigt som behovet i verksamheten ökar. Särskilt svårt är det att rekrytera förskollärare med speciella kompetenser inom t ex naturvetenskap, matematik, estetiska ämnen och specialpedagogik.

Inom yrkesgruppen barnskötare väntar också stora pensionsavgångar men tillgången väntas vara relativt god de närmaste åren. Något som däremot väntas vara mer svårrekryterat är till befattningar med dubbla kompetenser, ex barnskötare/kock, barnskötare/måltidsbiträde.

Förskolan ser också framtida behov av andra kompetenser/befattningar än förskollärare och barnskötare, t ex dramapedagog, musikpedagog som kan komplettera verksamheten.

Kompetensutvecklingsbehov som lyfts fram inom förskolans verksamhetsområde är specialpedagogik för förskollärare, ökad kompetens inom IKT samt ökad kunskap om arbete med den interkulturella mångfalden som finns i förskolans verksamhet idag. Det finns också, i förskolans verksamheter, behov av kompetensutveckling inom måltidspedagogik och allergier för måltidspersonal samt inom materialvård och städteknik för lokalvårdspersonal.

Grundskolan

Inom hela grundskolan finns svårigheter att rekrytera legitimerade och behöriga lärare i matematik, no-ämnena, teknik samt praktiska/estetiska



ämnen så som slöjd, musik, idrott, hem- och konsumentkunskap. Även specialpedagoger och speciallärare är svårrekryterade befattningar, särskilt med behörighet för undervisning i särskolan.

Inom grundskolans tidigare år f-6 är det särskilt svårt att rekrytera legitimerade lärare med bred ämnesbehörighet t ex full behörighet i alla ämnen inom no- resp. so-blocket. Det senaste året har också bristen på utbildade fritidspedagoger och/eller lärare för fritidshem blivit märkbar. Kompetensutvecklingsbehov som har lyfts fram inom f-6 är i behörighet för engelska för grundskolans tidigare år.

Inom grundskolans senare år, åk 7-9, är det förutom ovanstående särskilt svårt att rekrytera legitimerade lärare med behörighet i språk; såväl svenska och engelska som moderna språk.

Gymnasieskolan

Gymnasieskolan ser ett ökat behov av legitimerade lärare med behörighet i psykologi, sociologi, svenska som andraspråk, juridik och företagsekonomi.

Fortsatt stor brist är det också på yrkeslärare i samtliga yrkesämnen, legitimerade lärare med behörighet i matematik, kemi, naturkunskap, fysik, teknik, specialisering inom data t ex programmering, arkitektur och moderna språk särskilt tyska och spanska. Speciallärare med gymnasiebehörighet är fortsatt svårrekryterat generellt inom gymnasieskolan men särskilt med behörighet för gymnasiesärskolan.

Centrala Elevhälsan

Inom centrala elevhälsan är tillgången till efterfrågad kompetens i dagsläget relativt god. Psykologer med specialistutbildning pedagogisk psykologi är dock ytterst svårrekryterat. Inom kategorin skolsköterskor finns också utmaningar då konkurrensen är fortsatt hög.

Flerspråkscentrum

Flerspråkscentrum kommer att ha fortsatt stora rekryteringsbehov av modersmålslärare. Det finns ett behov av att utöka antalet språk i vilka utbildning kan erbjudas samt att anställa fler och/eller öka omfattningen för befintliga lärare för att vid sidan om modersmålundervisning inrymma studiehandledning och kartläggning. Ny lagstiftning från juli 2015 som ger fler rätt till modersmålsundervisning samt att kommunen avser att bli



förvaltningsområde för såväl meänkieli som samiska innebär ökat behov av modersmåslärare i minoritetsspråk. Särskilt svårrekryterat är modersmåslärare i samiska. Eftersom många av förvaltningens modersmåslärare saknar lärarlegitimation och full behörighet finns ett stort behov av fortsatt kompetensutveckling.

Kultur- och miljöskolan

Kultur- och miljöskolan ser i dagsläget inga stora utmaningar inom strategisk kompetensförsörjning. Visserligen utbildas få lärare med den kompetens som verksamheten kräver men intresset för att arbeta inom Kultur- och miljöskolan har varit stort vid de rekryteringar som genomförts. Kultur- och miljöskolan omfattas heller inte av samma legitimations- och behörighetskrav som den ordinarie skolverksamheten.

Serviceenheten

Inom serviceenheten är tillgången på kockar och måltidsbiträden låg och särskilt svårt är det att rekrytera korttidsvikarier inom måltidsservice.

Inom vaktmästeriet pågår en teknisk utveckling av lås, larm och passage vilket innebär att kompetensnivån kontinuerligt behöver utvecklas. Nya produkter inom el, VVS och bygg kräver en kontinuerlig omvärldsbevakning och utbildning för att upprätthålla kompetens.

Graden av kompetens inom IT är ett växande behov inom serviceenheten som helhet.

Förvaltningsstab

För att möta verksamhetens förändrade behov och bibehålla hög rättssäkerhet finns inom förvaltningens stab fortsatt behov av specialister med högskoleutbildning; civilekonomer, personalvetare, systemvetare, rättsvetare samt chefer och ledare.

Kompetensutvecklingsplan

Barn- och utbildningsförvaltningen ser kontinuerligt över möjligheter för kompetensutvecklingsinsatser för sina medarbetare. I de befattningar som är svårrekryterade har särskilda aktiviteter planerats för såväl



tillsvidareanställda medarbetare i kärnverksamheten som chefer och korttidsvikarier.

Aktiviteter för tillsvidareanställda medarbetare

Ett bra mottagande och en anpassad introduktion är viktigt för att nya medarbetare ska trivas. Barn- och utbildningsförvaltningen ska utforma ett enhetligt och anpassat introduktionsmaterial för chefer och för medarbetare som kompletterar Luleå kommuns övergripande underlag.

För att locka fler tillsvidareanställda lärare att utöka sin behörighet genom studier ska barn- och utbildningsförvaltningen se över förutsättningarna för att förbättra deltagande i Lärarlyftet, förslagsvis genom att erbjuda ett begränsat antal medarbetare full ersättning för studier inom prioriterade ämnesområden.

Barn- och utbildningsförvaltningen avser öka samarbetet med universitet i fråga om uppdragsutbildningar för att utöka lärares behörighet i bristämnen och andra bristkompetenser i verksamheten. Förvaltningen ska också undersöka möjligheter att, i samarbete med universitet, utforma en uppdateringsutbildning som riktar sig till utbildade lärare, med behörighet i bristämnen, som har varit borta från läraryrket och önskar återgå i uppdrag som lärare.

För att öka kompetensen och förbättra attraktionskraften vid rekrytering ska barn- och utbildningsförvaltningen skapa en rutin för att erbjuda specialistutbildning för ett begränsat antal av förvaltningens psykologer inom centrala elevhälsan. Rutinen kommer att baseras på bland annat anställningstid. Syftet är att psykologer med lång erfarenhet som är verksamma i förskola och skola parallellt med pågående arbete ska få möjlighet att specialisera sig inom inriktningen pedagogisk psykologi.

Aktiviteter för vikarier

Barn- och utbildningsförvaltningen kommer att se över möjligheten att erbjuda utbildning i kökssvenska för utvalda vikarier som arbetar i kök. Urval sker genom rekryteringsprocess med intervju, referenstagning och eventuellt tester.



Barn- och utbildningsförvaltningen kommer att utveckla information och introduktion för korttidsanställda medarbetare anslutna till bemanningsenheten. Den digitala informationen angående introduktion/förmåner/värdegrund/första dagen på jobbet kommer att utvecklas.

Två typer av introduktion kommer att tas fram för korttidsvikarier:

- En obligatorisk interaktiv introduktionsutbildning för förvaltningens nya korttidsvikarier som inom vissa områden också innebär ett kunskapsprov.
- En "på-plats-introduktion" i förskolan där nya vikarier som vill arbeta i förskolan under en betald arbetsdag får följa en erfaren medarbetare för att få inblick i verksamheten.

Marknadsföringsplan

Annonsering och rekrytering

Barn- och utbildningsförvaltningen ska utveckla arbetet med extern annonsering och marknadsföring av skolan i Luleå som arbetsplats. Detta ska genomföras med bland annat:

- ökad geografisk spridning på annonser
- ökad användning av digitala annonser via sociala medier
- riktad digital information till universitetsstudenter

Även arbeten i förvaltningens service- och stabsfunktioner som är svårrekryterade ska vid behov marknadsföras med en större spridning än idag.

Personalenheten ska se över möjligheten till att ytterligare öka servicenivån till chefer i rekryteringsprocessen samt ta fram enhetliga annonsmallar för respektive förskole-/skolenhet som ska användas vid all annonsering.

Marknadsförande aktiviteter

Ökat deltagande på mässor för lärarstudenter är en aktivitet som är planerad för 2016, detta med syfte att marknadsföra skolan i Luleå som en framtida arbetsgivare för blivande lärare och förskollärare.



Barn- och utbildningsförvaltningen vill nå ut till utbildade lärare som lämnat läraryrket men kan tänka sig att återgå till yrket. Det är viktigt att för dessa marknadsföra skolan i Luleå som arbetsplats, förvaltningen ska därför undersöka tillvägagångssätt för detta. En möjlig arena för aktiviteten kan vara vid hemvändarträffar.

Rekryteringsplan

Interna rekryteringsaktiviteter

Med hänsyn till de väntande pensionsavgångarna inom kärnverksamheten avser barn- och utbildningsförvaltningen strategiskt planera för att rekrytera ny såväl som behålla befintlig kompetens för att möta kommande rekryteringsbehov.

Barn- och utbildningsförvaltningen ska trygga anställningarna för de oplacerade medarbetare i bemanningsplaneringen som det kommer att finnas framtida behov av. Kostnaden för dessa ska lyftas från den enskilde rektorn/förskolechefen och istället placeras centralt inom förvaltningen.

Ambulerande läraruppdrag är vanligt i praktiska och estetiska ämnen men kan vara aktuellt även för lärare med andra behörigheter. När lärare har flera arbetsställen är det en utmaning att tillhandahålla en god arbetsmiljö, både ur fysisk- och psykosocial aspekt. Ambulerande uppdrag kräver ofta resa under arbetstid, flera salar/material samt många kollegor och elever. Det är därför svårare att rekrytera till ambulerande läraruppdrag. Förvaltningen strävar efter att minimera antalet ambulerande läraruppdrag, men eftersom de i dagsläget är en nödvändighet för att försörja samtliga elever med behöriga lärare i alla ämnen fortsätter också arbetet med att säkerställa en hållbar arbetsmiljö. Planeringen av ambulerande läraruppdrag ska därför särskilt regleras i den förvaltningsövergripande arbetsrutinen för bemanningsplanering.

En av de största utmaningarna vid rekrytering är att vid rätt tidpunkt på läsåret finna medarbetare med rätt kompetens, legitimation och behörighet. Barn- och utbildningsförvaltningen ska under hösten 2015 söka statsbidrag för Skolverkets lågstadiesatsning. Lågstadiesatsningen syftar till att höja utbildningskvaliteten och ge lärare i lågstadiet mer tid för varje elev, detta genom att huvudmän tar del av ett statsbidrag för att kunna anställa fler



lärare, speciallärare eller annan personal så att lärare får mer tid för sitt arbete och så att klasserna kan bli mindre. Statsbidraget kan skapa utrymme för huvudman att rekrytera lärare utöver ordinarie bemanning då det finns lämpliga sökanden.

Externa rekryteringsaktiviteter

För att locka fler att arbeta vid skolan i Luleå kommun ska barn- och utbildningsförvaltningen se över möjligheten att anordna en årlig träff för studerande till lärare och förskollärare. Studenter ska där få möjlighet att träffa lärare och rektorer/förskolechefer och bli inspirerade till att under studietiden jobba som korttidsvikarie och i framtiden söka arbete i förvaltningens verksamheter.

Personalenheten ska utveckla hantering av spontanansökningar om att arbeta inom barn- och utbildningsförvaltningen.

Många nyanlända har kompetens och erfarenhet som det finns stort behov av inom skolans verksamheter. För att underlätta för utländska akademiker att komma in på den svenska arbetsmarknaden finns *Korta vägen*; en kostnadsfri utbildning genom Luleå tekniska universitet (LTU) och Centek som tar vara på den kompetens som nyanlända akademiker har. *Korta vägen* innehåller yrkesinriktad utbildning och praktik. Barn- och utbildningsförvaltningen avser utveckla samarbetet med *Korta vägen* och i större utsträckning erbjuda praktikplatser till nyanlända lärare/blivande lärare. Praktikplatserna kan hjälpa till att hålla intresset och motivationen uppe under tiden de läser svenska och den pedagogik som krävs för att ansöka om svensk lärarlegitimation. I ett längre perspektiv bidrar detta samarbete till att fler nyanlända kan ansöka om svensk lärarlegitimation och söka arbete vid skolan i Luleå.

För att säkra tillgången på kvalificerade skolledare ska barn- och utbildningsförvaltningen utveckla rekryteringsprocessen för cheftjänster. Ett första steg innebär att öka användningen av digital annonsering via olika sociala medier, öka användningen av tester i samband med rekrytering samt vid behov använda rekryteringskonsulter med större nationella nätverk.



Frågor för fortsatt arbete

Vid sidan av pågående och planerade aktiviteter för att främja framtida kompetensförsörjning arbetar förvaltningen vidare med följande frågeställningar:

- Eftersom medarbetare till skolan och förskolans kärnverksamhet kommer att vara svårrekryterat i hela Sverige behöver skolan i Luleå se över frågan om det är möjligt att anställa andra kompetenser i verksamheten. Vilka andra kompetenser och befattningar kan anställas för att främja barns och elevers utveckling och frigöra tid för lärares, förskollärares och fritidspedagogers uppdrag?
- Det är viktigt att värna om att behålla de äldre i arbetslivet med tanke på den generationsväxling som Sverige står inför. Medarbetare har rätt att arbeta till 67 år men många går i pension före 65 års ålder. Trots detta kan och vill många jobba längre under rätt förutsättningar. Barn- och utbildningsförvaltningen behöver förbättra förutsättningarna för ett långt och hållbart arbetsliv.
- Inom grundskolan och gymnasieskolan finns karriärtjänsterna förstelärare och lektor som möjliga karriärvägar med ett utvecklingsuppdrag samt en löneökning. Vilka möjligheter finns för att skapa karriärvägar för förskollärare?
- Måltidspersonal blir en mer och mer svårrekryterad kategori. Vilka möjligheter finns att utbilda ett urval av befintliga måltidsbiträden till kock, dietkock eller kock med samordningsansvar?
- Barn- och utbildningsförvaltningen har centralt organiserade personal- och ekonomienheter som arbetar riktat mot de olika verksamhetsområdena och erbjuder rektorer kvalificerat stöd. Hur kan det digitala stödet i personal- och ekonomifrågor förbättras och utvecklas för att öka servicenivån för förvaltningens chefer?
- Barn- och utbildningsförvaltningen behöver utforma en särskild rekryteringsplan för skolledare, för att säkra tillgången på kvalificerade skolledare i framtiden.