

Strategisk kompetensförsörjningsplan inom barn- och utbildningsnämnden utifrån HÖK 18

Utarbetad i samarbete med lärarförbunden under hösten 2019.

Uppföljning sker i samband med upprättandet av den rapport som årligen kommer av skolhuvudmannens systematiska kvalitetsarbete.

2019-12-18



Bakgrund

En enig nämnd har tillsammans med barn- och utbildningsförvaltningens ledning utvecklat en plattform för ledning och styrning av Timrå kommuns skolväsende. Plattformen heter **Ett välskött skolsystem** och ger stabilitet och långsiktighet i nämndens och förvaltningsledningens styrning. I detta innefattas även den strategiska kompetensförsörjningen i skolan. Det finns på detta område också en överenskommelse i det centrala avtalet HÖK 18 som kommunen har att följa. Med "lärare" i detta dokument avses lärare i alla skolformer.

Huvudöverenskommelse - HÖK 18

I HÖK 18 uttrycks parternas vilja att både på kort och lång sikt bidra till en säkrad kompetensförsörjning av lärare och förskollärare. I HÖK 18, §2 står att läsa:

"Svensk skola står inför stora utmaningar. Det råder brist på legitimerade och behöriga lärare, samtidigt som elevunderlaget i alla skolformer, från förskola till vuxenutbildning, kommer att öka. Det innebär en delvis ny situation som ställer högre krav på insatser för att öka antalet behöriga lärare, och påverkar organisation och arbetssätt i skolan. Läget kräver klok, initierad ledning och styrning samt ett brett samarbete och samverkan på alla nivåer.

Centrala parter ser att skolans kompetensförsörjningsutmaning behöver flera olika samverkande lösningar, på både kort och lång sikt, som syftar till minskad ohälsa och ett mer attraktivt läraryrke för att möta skolans behov och förutsättningar. Utmaningen är kopplad till flera viktiga områden som behöver tas om hand parallellt och gemensamt mellan centrala parter, lokala parter såväl som hos arbetsgivaren och mellan chef och medarbetare. Även staten måste ta sin del av ansvaret i nära samarbete med parterna.

Fokus måste läggas på att skapa förutsättningar för lärare och skolledare att fortsätta den positiva utvecklingen av ökad måluppfyllelse i skolan och en högre likvärdighet. För att lyckas med detta är det avgörande att alla arbetsgivare arbetar aktivt med strategisk kompetensförsörjning.

En framgångsrik kompetensförsörjning förutsätter att alla arbetsgivare bland annat kan erbjuda en god arbetsmiljö, konkurrenskraftiga löner, tillit till lärarprofessionen och en ändamålsenlig organisation. Centrala parter har med anledning av detta gett sin syn på ett antal områden i en förnyad Bilaga 4a - förtroendeskapande arbete.



Mot bakgrund av ovanstående ska lokala parter i god samverkan och dialog bedriva ett arbete för strategisk kompetensförsörjning, som närmare beskrivs i Bilaga 3, med stöd av insatser, underlag och verktyg som beskrivs i Bilaga 4.”

Önskat läge

I landets skolor och förskolor pågår viktigt arbete som ska leda Sveriges skolresultat i rätt riktning. Tillgång till kompetens är en viktig förutsättning för detta och ett önskat läge i Timrå Kommuns skolväsende kan sammanfattas i tre punkter:

- *Ökad måluppfyllelse,*
- *en god arbetsmiljö och,*
- *ett läraryrke som attraherar skickliga behöriga lärare.*

Nuläge

Efter flera års uthålligt arbete med ett välskött skolsystem ser vi nu ökade och mer stabila resultat. Vi ser också i våra medarbetarundersökningar att arbetet skapat en god arbetsmiljö. Vi upplever och hör att Timrå Kommun som arbetsgivare har en god attraktionskraft.

En av de utmaningar vi dock haft och som förblir ett ”orosmoln” de kommande åren är kompetensförsörjningen. Det vi ser är:

- Stora pensionsavgångar inom de närmsta åren.
- Sjunkande antal sökande på utannonserade tjänster. Framförallt råder brist på ämneslärare i vissa ämnen, förskollärare och specialpedagoger.
- Vikariebrist.
- Lärarutbildningen hinner inte utbilda olika lärare i den omfattning som efterfrågas.

Att öka och behålla antalet lärare

I bil. 3 till HÖK 18 åläggs de lokala parterna i Timrå Kommun att tillsammans förstärka arbetet med kompetensförsörjning. Särskilt viktigt i detta arbete är att uppmärksamma hur utformningen av arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstid och lönebildning påverkar kompetensförsörjningen. Om ett arbete med detta redan pågår så ska diskussionerna och det fortsatta arbetet utgå från detta.

I Timrå kommun har ett arbete med styrning och ledning och pågått en längre tid inom begreppet ”välskötta skolor”. Vi har en god struktur för arbetsmiljöarbetet och lönebildning (utvecklat i samband med LLL) och nyligen har en översyn av den digitala arbetsmiljön inletts på allvar. De insatser som behövs inom strategisk



kompetensförsörjning bör inte frikopplas från våra tidigare insatser, de ska bygga vidare på det arbete vi redan gjort.

Strategier

Förtroendefullt samarbete och samverkan

Arbetet med arbetsmiljö, digitalisering, arbetsprocesser, systematiskt kvalitetsarbete m.fl. verksamhetsfrågor förutsätter en nära och tillitsfull samverkan. Såväl lednings- som medarbetarperspektivet har visat sig behövas för hållbara lösningar och långsiktig utveckling.

Arbetet med välskötta skolor bygger på ett ”utifrån och in”-perspektiv där barnens och elevernas arbete och lärande är utgångspunkten för att utveckla verksamheten. Detta blir endast möjligt om det finns en god samverkan och delaktighet mellan ledning och de som utför arbetet med barn och elever. Om vi brister i samverkan finns risk för att vi skapar ”hyllvärmare”, och därför är fortsatt samverkan och delaktighet av stor vikt. Ansvaret för en god och lösningsinriktad samverkan åligger båda parter och alla nivåer.

Attraktivt läraryrke

Att vara en attraktiv arbetsgivare är en självklarhet i vårt arbete för att trygga vår kompetensförsörjning. Lärare och skolledare som trivs hos oss blir goda ambassadörer som påverkar i positiv riktning vad som sägs om att arbeta i vårt skolsystem. Det attraherar då fler att välja att bli lärare hos oss. När vi tar emot lärarstudenter inom deras VFU har vi ytterligare en möjlighet att knyta till oss framtida lärare samt få goda ambassadörer ute på lärarutbildningarna.

Vi har alltså en reell möjlighet att påverka bilden av skolan och läraryrket i Timrå. Villkor, lön och arbetsmiljö behöver härvid uppmärksammas. Likaså är lednings- och organisationsfrågor viktigt. Nedan utvecklas dessa resonemang.

Ledning, styrning och arbetsorganisation

I Timrå Kommuns skolväsende utarbetas en ”Plattform för ledning och styrning” dels på huvudmannanivå och dels på enhetsnivå. De två nivåerna hänger intimt ihop med varandra och med uppdraget i styrdokumentet. Genom en enhetlig struktur för plattformarna samt en ledningsorganisation endast med de chefsnivåer skollagen kräver skapas en styrning och ledning som uppfattas vara enkel, tydlig och transparent. Det skapar i sin tur lugn och stabilitet i organisationen. I en genomarbetad plattform tydliggörs vad som ska göras och var ansvaret ligger. Även hur och när vi behöver samarbeta blir tydligt t.ex. i processbeskrivningar eller i



kvalitetsarbetets rutiner. I hela detta arbete har vi kommit en god bit på vägen i kommunen, men arbete återstår.

Organisation och utvecklande arbetssätt

Skolan ska vara en modern arbetsplats där det är naturligt att pröva nya metoder, tillvarata forskning samt integrera digitaliseringens fördelar i verksamheten. Timrå Kommun ser idag stora behov av att utveckla den digitala skolmiljön och har som en del i detta anställt två verksamhetsutvecklare med en inriktning mot digitalisering. I samverkan med lärare och ledning formar vi nu en målbild och strategier för att ta oss till denna. Arbetet ställer krav på resurser och organisation, men också på ett självständigt och kritiskt värderande förhållningssätt. En viktig del i arbetet med välskötta skolor är att forma en tydlig organisation som beskriver den enskildes ansvar/roll i ett system tillsammans med andra. Förutsättningar för tillsammansarbetet blir därför också en viktig del av välskötthet.

Arbetsmiljö

Arbetsmiljön för lärare, skolledare och övriga medarbetare samt för barn och elever är en central fråga för verksamheten, dess utveckling och för trivseln. I Timrå Kommuns skolväsende har vi en upparbetad systematik för att undersöka, följa upp och åtgärda identifierade riskområden. Vi får inte gå miste om kompetenta medarbetare på grund av brister i arbetsmiljön och därför är det av största vikt att värna och utveckla vårt arbetsmiljöarbete. Det innebär t.ex. att vi genomför regelbundna utbildningsinsatser och att vi både följer upp arbetsmiljön och systematiken i arbetsmiljöarbetet. En viktig del är att värdera digitala system ur ett arbetsmiljöperspektiv. Systemen ska underlätta arbetet och utan att skapa onödig stress.

Lönebildning

Lönebildning ska användas aktivt för att skapa bättre resultat och göra läraryrket mer attraktivt. För att vi ska kunna rekrytera och behålla lärare i Timrå Kommun krävs möjlighet till en positiv livslöneutveckling och en lönestruktur som bidrar till stabilitet och kontinuitet. I samband med Lärlönelyftet har Timrå Kommun genomfört en utbildningsinsats som gett en djupare kunskap om lönebildning och en modell som för lönesättning som parterna kunnat enas om på lokal nivå. Det är viktigt inför framtiden att i samverkan uppdatera och informera om denna modell. Bl.a. ska förvaltningen uppdatera vilken målbild som ska gälla för de allra yrkesskickligaste lärarna om tre år. Vi behöver lyfta kriterier och principer för lönesättningen i samverkan samt årligen informera alla medarbetare om dessa.



TIMRÅ KOMMUN
Barn- och utbildningsförvaltningen