

Strategisk kompetensförsörjningsplan

Utbildningsförvaltningen

2019 - 2021



Piteå kommun

Dokumentnamn	Dokumenttyp	Fastställd	Beslutsinstans
Strategisk kompetensförsörjningsplan 2019 – 2021	Plan	2018-08-24 § 97	Barn- och utbildningsnämnden
Dokumentansvarig/processägare	Version	Senast reviderad	Giltig till
Utbildningsförvaltningen	2	2019-04-03 §49	2021

Innehåll

Inledning.....	3
Utbildningsförvaltningens strategiska kompetensförsörjningsplan	3
Bakgrund	4
Nuläge.....	4
.....	6
Förskola	6
Grundskola	7
Gymnasieskola.....	8
Elevhälsan/övriga stödfunktioner	8
Skolledare	9
Kvinnor och män.....	9
Antal anställda.....	9
Personalförändringar.....	10
Personalstruktur	10
Prognoser barn- och elever	11
Lönebild	12
Sjukfrånvaro	15
Framtida rekryteringsbehov	17
Handlingsplan 2019 - 2021.....	18
A: Behålla befintlig personal.....	18
B: Vidareutbilda befintlig personal.....	22
C: Rekrytera ny personal	22
Sammanställning av insatser	25
Källförteckning.....	26
Digitala källor.....	26
Övriga källor	26

Inledning

Utbildningsförvaltningen har under vintern 2017-2018, i två parallella arbetsgrupper, arbetat med frågan om skolväsendets framtida kompetensförsörjning. Den ena arbetsgruppen har bestått av tjänstemän från personalenheten samt utbildningsförvaltningen och den andra, den så kallade Skolutvecklingsgruppen (SKUG), har bestått av verksamhetschefer och fackliga företrädare. Gruppernas arbete har gett flera konkreta idéer om vad som kan och bör göras för att stärka kompetensförsörjningsarbetet i kommunen på kort och lång sikt. Gruppernas arbete utgör därför en viktig del av grunden till utbildningsförvaltningens strategiska kompetensförsörjningsplan för åren 2018 - 2021.

Utbildningsförvaltningens strategiska kompetensförsörjningsplan

Piteå kommun har en vision som lyder; ” alla boende i Piteå, utflyttade och mentala pitebor upplever att – det är hit man kommer när man kommer hem” och ett mål om att år 2020 ha 43 000 invånare.

För att närma sig visionen, finns fyra strategiska områden med olika övergripande mål som ska vara vägledande för allt arbete:

- *Barn och unga – vår framtid*

Barn och unga ska ges förutsättningar till inflytande i frågor som berör dem. Barn och unga ska ha en trygg och utvecklande uppväxt och inte använda alkohol eller andra droger.

- *Livsmiljö*

Piteå ska präglas av en samhällsgemenskap med mångfald som grund, Piteå ska också erbjuda attraktiva och varierande boendemiljöer. Livsmiljö handlar om att utveckla bra infrastruktur, goda kommunikationer och att utgå från social, ekologisk och ekonomisk hållbarhet. Piteå ska erbjuda goda förutsättningar för miljövänliga och hälsosamma val i vardagen.

- *Utbildning, arbete och näringsliv är grunden för all välfärd*

Piteå ska år 2020 ha 43 000 invånare. Piteå ska vara en attraktiv ort för näringsliv, företagande och ha nolltolerans mot ungdomsarbetslöshet. Piteå ska erbjuda goda förutsättningar för ett livslångt lärande.

- *Demokrati och öppenhet*

Piteå ska vara tryggt och tillgängligt för alla och piteborna ska uppleva så hög tillgänglighet och gott bemötande att de har anledning att tala väl om kommunens service. Det ska utformas jämställt i kommunens alla verksamheter. Piteborna ska känna att det är meningsfullt att engagera sig och att de kan påverka kommunens utveckling.

Arbetet med kompetensförsörjning är en viktig del i att uppnå detta. Att säkerställa att rätt kompetens finns i skolväsendets (förskolans-, grundskolans- och gymnasiet) verksamheter är en grundförutsättning för att kunna nå verksamhetens mål och tillgodose dess behov på kort och lång sikt.

I kommunens personalpolitiska riktlinjer fastslås därför: ”Rekryteringsarbetets mål är att tillgodose verksamheternas behov av personal kompetens och som är motiverade för arbetsuppgiften.

Utgångspunkten är heltid och så lång anställning som möjligt. Rekryteringsarbetet ska även stödja målen i de övriga personalpolitiska riktlinjerna.¹

Bakgrund

Kvalificerade medarbetare är avgörande för att vi ska lyckas med skolans kärnuppdrag; fortsatt goda kunskapsresultat hos barn och elever genom skolväsendets olika stadier samt grundläggande förutsättningar för det livslånga lärandet och förankring av demokratiska värden.

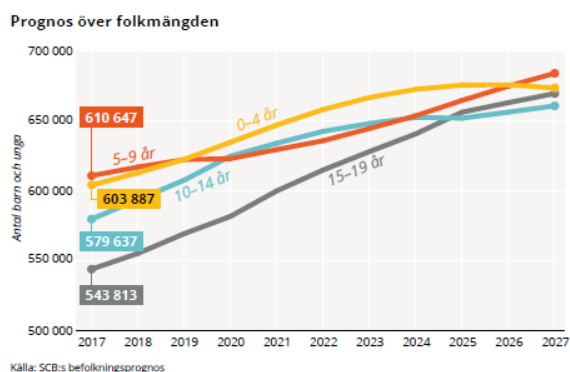
De kommande tre åren behöver Piteå kommun rekrytera ett relativt stort antal medarbetare till förskolan och skolan samtidigt som konkurrensen om den bästa kompetensen är stor. Om vi ska lyckas attrahera och behålla rätt medarbetare behöver utbildningsförvaltningen i Piteå kommun uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Som stöd i det arbetet ger denna strategiska kompetensförsörjningsplan inriktningar och aktiviteter för hur vi ska behålla, engagera, rekrytera, introducera och utveckla kvalificerad personal i förskolan och skolan.

Kompetensförsörjningsplanen är tänkt att fungera som ett stöd för den personalplanering som sker på förvaltningen, både på kort och lång sikt, samt ge en bild av kompetenssituationen och identifiera kommande behov i verksamheterna. Utöver detta skall planen även belysa vilka yttre faktorer som kan påverka verksamheternas rekryterings-, fortbildnings- och utbildningsbehov.

I en tillvaro med ökat antal barn och elever, ökat antal pensionsavgångar och en nationell brist på förskollärare och lärare måste utbildningsförvaltningen även vara konkurrenskraftig i förhållande till övriga arbetsgivare och andra kommuner i närområdet. Åtgärderna för att attrahera och engagera medarbetare behöver vara långsiktiga men också ge effekt i kortare perspektiv för att motverka konsekvenserna av personalbrist. Förvaltningen behöver även främja och stimulera befintliga medarbetares kompetensutveckling samt säkerställa en god arbetsmiljö som förebygger sjukfrånvaro.

Nuläge

Antalet elever i Sverige blir allt fler samtidigt som många lärare går i pension. Fram till år 2027 kommer barn och elever i förskole-, grundskole- och gymnasieålder öka med nästan 350 000, vilket motsvarar en ökning på ungefär 15 procent jämfört med 2017. Enligt Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) är behovet av lärare så stort att det inte räcker att enbart utbilda fler. Vi måste även utveckla organisation och arbetssätt i skolan.²



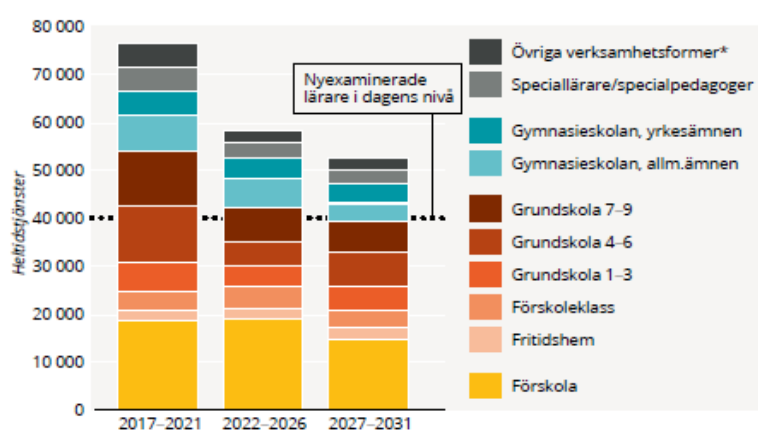
¹ Personalpolitiska riktlinjer, Piteå kommun. 2008-09-18. Sid 2

² Skolans rekryteringsutmaningar. Sveriges Kommuner och Landsting, 2018, sid. 6

Förutom den demografiska utvecklingen påverkas läget också av samhällsförändringar som till exempel att arbetsmarknaden blir mer rörlig, att allt fler flyttar till större tätorter, studenter blir klar med sin utbildning allt senare i livet och att medarbetare är mer benägna att byta både arbetsgivare och yrke än tidigare. Behovet påverkas även av högre ambitioner i form av politiska beslut och reformer. Som exempel kan nämnas införandet av lärarlegitimation, krav på ökad personaltäthet och utökning av skolans timplan.³

Regeringen har gett Skolverket och Universitetskanslersämbetet (UKÄ) i uppdrag att ta fram prognoser av behov av olika lärarkategorier. Prognoserna ska bland annat användas av lärosäten för att dimensionera lärarutbildningarna. Den första prognosen lämnades i december 2017. Den visar att fram till år 2031 är det totala rekryteringsbehovet i landet 187 000 heltidstjänster. Störst är behoven de närmaste fem åren då skolor och förskolor beräknas rekrytera lärare och förskollärare till motsvarande 77 000 heltidstjänster. Skolverket ser att denna siffra har ökat med 7 000 heltidstjänster sedan förra prognosen år 2015 främst på grund av befolkningsutvecklingen.⁴

Rekryteringsbehov av lärare



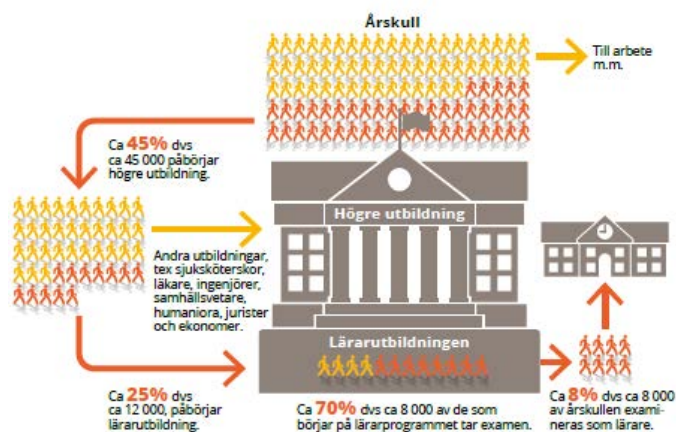
*Avser grundskola, gymnasieskola, kommunal vuxenutbildning på grundläggande nivå, kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå, kommunal vuxenutbildning i svenska för invandrare och särskild utbildning för vuxna.
Källa: Skolverket

För att täcka det beräknade rekryteringsbehovet av lärare beräknar UKÄ att det i samarbete med Skolverket skulle krävas en årlig examination från lärarutbildningen av 15 000 lärare, vilket med dagens genomströmning skulle betyda att nästan dubbelt så många som idag skulle behöva påbörja en lärarutbildning. I dagsläget examineras cirka 8 000 lärare från lärarutbildningen varje år. Det framtida examinationsbehovet beräknas således kraftigt överstiga den framtida examinationen till 2031. Störst väntas bristen bli på förskollärare, yrkeslärare och ämneslärare.⁵

³ Skolans rekryteringsutmaningar. Sveriges Kommuner och Landsting, 2018, sid. 8

⁴ Ibid, sid. 15

⁵ Ibid, sid. 16



Illustrationen visar hur stor andel av en genomsnittlig årskull som blir lärare och är tänkt att ge en övergripande bild av flödena. Årskullen som visas är 100 000 individer, vilket är en genomsnittlig storlek, och varje person motsvarar därmed 1 000 individer. Som illustrationen visar är det därmed cirka 45 000 av en årskull som påbörjar högre utbildning, 12 000 som påbörjar en läroarbilden och 8 000 som examineras.

Norrbottnens kommuner sysselsätter ca 6 800 personer inom Skolväsendet, exklusive externa utförare och timavlönade. Antalet inkluderar inte heller personal inom administration, städ och måltidsservice. Sysselsättningsgraden är 94 % (bland chefer är den 96 %) och ca 16 % av personalen är tidsbegränsat anställda, en betydligt högre andel än andelen långvarigt frånvarande. Medelåldern är 47 år.⁶

Nedan kommer Piteås nuläge att närmare beskrivas och så långt det är möjligt även sättas i paritet med omgivande kommuner eller läget i landet som helhet.

Förskola

Behovet av nya medarbetare i landets förskolor är stort till följd av stora pensionsavgångar, ökat antal barn i förskoleåldern, nya riktmärken för barngruppernas storlek och allt längre vistelsetider för barn på förskolan.⁷

De flesta kommuner har ambitionen att öka andelen förskollärare. Kompetensförsörjningen inom förskolan är dock en utmaning, nu och i framtiden. När det gäller förskollärare finns inte kapaciteten att utbilda i den omfattning som efterfrågas (om målet är att behålla dagens andel förskollärare som ligger på ca 45 procent av de anställda inom förskoleverksamheten i landet). Den kraftiga expansion av utbildningsplatser som skulle behövas för att täcka behoven kan inte genomföras utan negativa konsekvenser för utbildningens kvalitet. Det handlar inte minst om att det saknas förskolläroarbilden som har forskarutbildning och kompetens inom det förskolepedagogiska området.⁸

Kommunerna uppger samtidigt att tillgången på barnskötare har minskat markant mellan 2014 och 2015. Tendensen är att efterfrågan på barnskötare drivs upp när kommunerna har svårigheter att hitta förskollärare. Den minskade tillgången får även till följd att andelen medarbetare utan

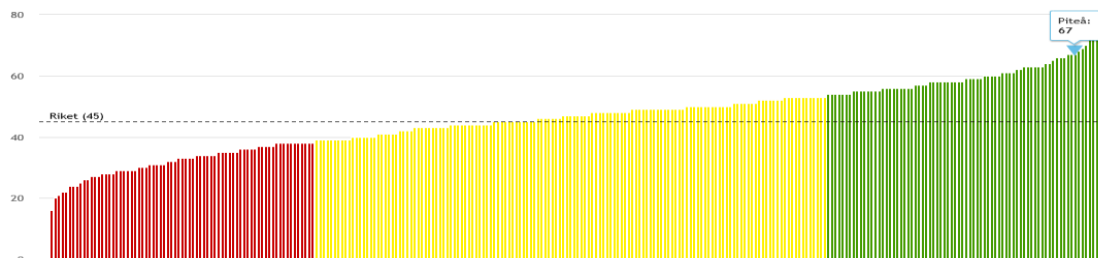
⁶ Kommunernas personal- och rekryteringsbehov inom utbildningsområdet NORRBOTTEN – 2026, Norrbottens kommuner, 2017

⁷ Föräldrars val och inställning till förskola och fritidshem, Skolverket, RAPPORT 392, 2013, sid. 9f.

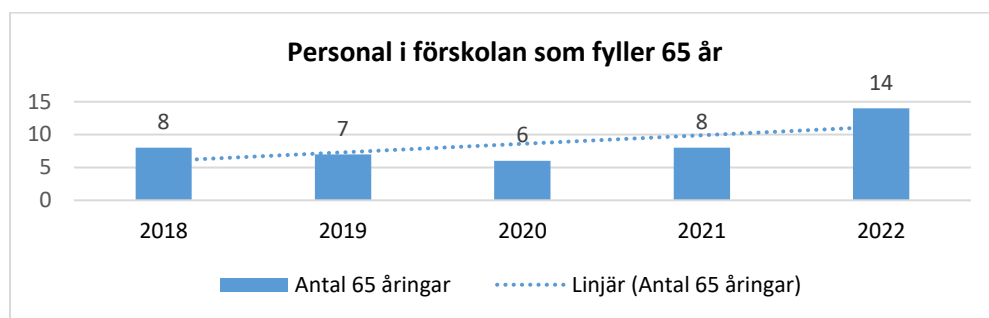
⁸ Skolans rekryteringsutmaningar. Sveriges Kommuner och Landsting, 2018, sid. 35

utbildning mot barn ökar. Enligt Skolverkets statistik saknar nästan 25 procent av förskolans medarbetare utbildning mot barn.⁹

Piteås kommunala förskolor har en mycket hög andel heltidstjänster med förskollärlig legitimation. 67 % av den heltidsanställda personalen innehar förskollärexamen vilket placerar kommunen bland topp tio i landet. Detta går att jämföra med de privata förskolornas andel i kommunen som ligger på 33 % legitimerade förskollärare.¹⁰



I Piteå kommer under de närmaste fem åren (2018-2022) 43 personer som tjänstgör i våra kommunala förskolor att fylla 65 år och därmed uppnå pensionsålder. Trendlinjen för utvecklingen pekar snett uppåt och detta, i kombination med att vi under samma period kommer att öppna fler förskoleavdelningar, gör att rekryteringsbehovet kommer att bli utmanande.



I statistiken ingår 65-åriga barnskötare, förskolepedagoger och förskollärare.

Grundskola

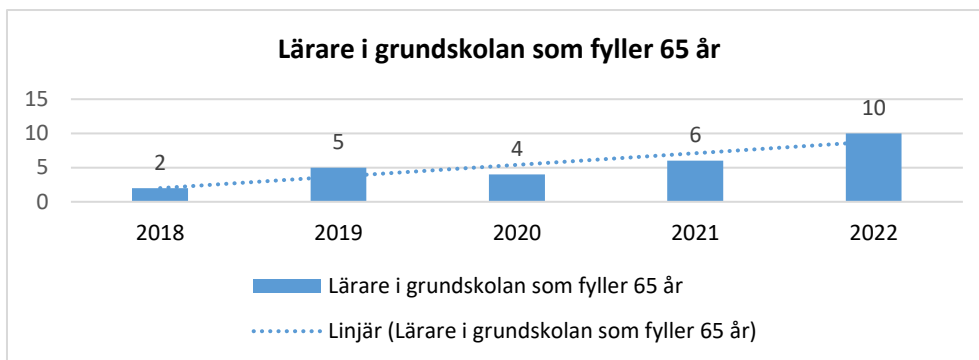
Som nämnts tidigare har vi i landet en tilltagande brist på lärare. SCB:s *Trender och Prognoser 2017* visar att vi redan idag har brister på lärare inom flertalet lärarkategorier och att dessa brister riskerar att öka fram till år 2035. Enligt prognosen väntas bli en fortsatt brist på lärare för grundskolans tidigare år samt för ämneslärare.¹¹

I Piteå kommer under de närmaste fem åren (2018-2022) 27 lärare inom grundskolan att fylla 65 år och därmed uppnå pensionsålder. Av dessa hör ca 63 % hemma inom låg- och mellanstadiet (med viss reservation då tjänstgöringsplacering inte helt framgår i sammanställningen av kommande pensionsavgångar).

⁹ *Handlingsplan kompetensförsörjning i förskolan*, SKL, 2018, <https://skl.se/download/18.2819ed29162193bf8f2d891f/1521618543191/Handlingsplan%20kompetensf%C3%B6rs%C3%B6rjning%20i%20f%C3%B6rskolan.pdf> (hämtad 2018-06-12)

¹⁰ Statistik hämtad från den kommunala databasen Kolada. https://www.kolada.se/?_p=jamforelse&unit_id=16821&tab_id=97144 (hämtad 2018-06-12)

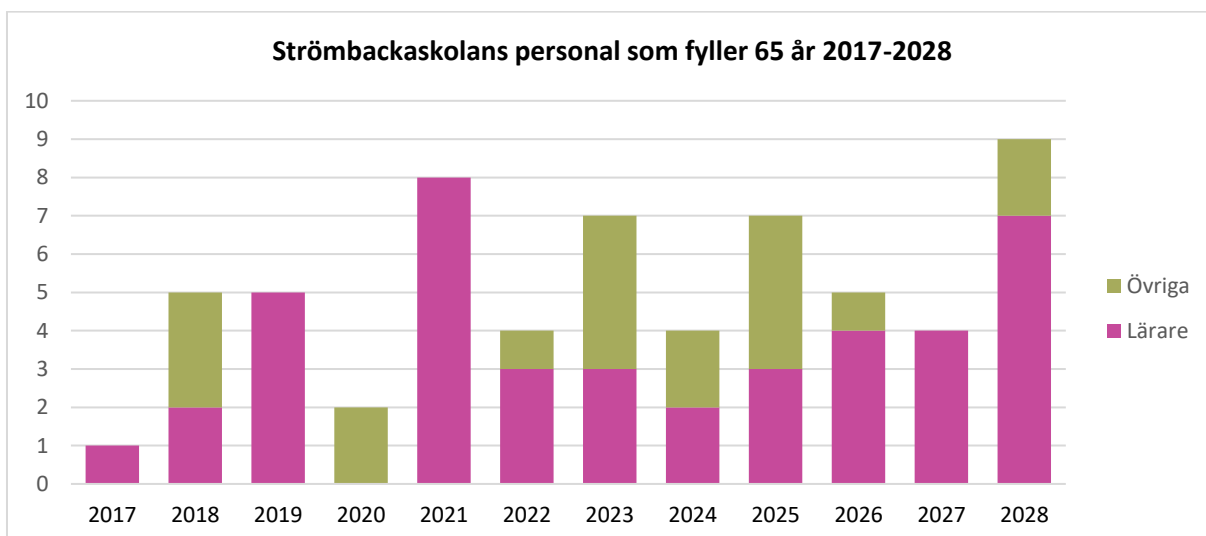
¹¹ <http://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/analyser-och-prognoser-om-utbildning-och-arbetsmarknad/trender-och-prognoser-om-utbildning-och-arbetsmarknad/pong/statistiknyhet/trender-och-prognoser-2017/> (hämtad 2018-06-12)



Gymnasieskola

SKL publicerade i början på februari 2018 en rekryteringsprognos för hela välfärdssektorn. Även om behoven är störst i förskolan och grundskolan är den procentuella ökningen störst inom gymnasieskolan. SKL:s siffror skiljer sig från Skolverkets bland annat för att SKL utgår från hur många som arbetar som lärare i dag och hur många fler som behövs på grund av befolkningsförändringar och förväntade pensionsavgångar, men baseras inte på lärarnas behörighet i respektive ämne.¹²

I Piteå kommer under de närmaste fem åren (2018-2022) 22 lärare som tjänstgör i våra gymnasieskolor att fylla 65 år och därmed uppnå pensionsålder (18 på Strömbackaskolan och 4 på Grans naturbruksgymnasium). Dessutom kommer ytterligare 10 anställda på gymnasieskolorna (med andra yrkestitlar än lärare) att fylla 65 år under perioden (6 på Strömbackaskolan och 4 på Grans naturbruksgymnasium). Bland de olika lärarkategorierna kommer framför allt gymnasiesärskolan att drabbas hårt av eventuella pensionsavgångar.



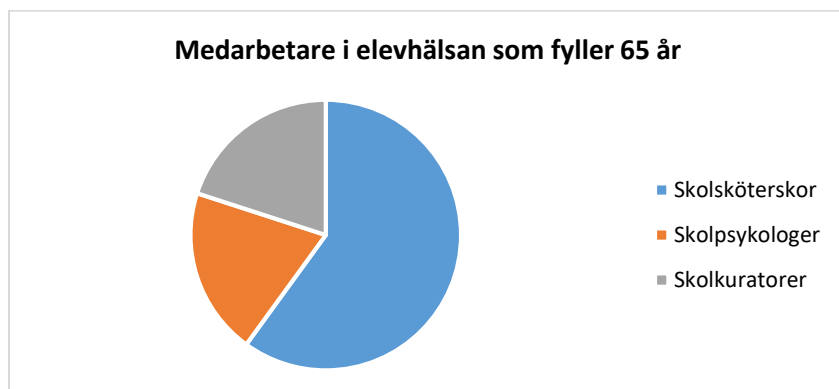
Elevhälsan/övriga stödfunktioner

Även andra utbildningars dimensionering är viktig för att förskolan och skolan ska kunna utföra sitt uppdrag. Till exempel behöver fler utbildas inom elevhälsan, som skolläkare, skolsköterska, psykolog och kurator samt specialpedagoger och speciallärare. I SKL:s undersökning 2015 framkom att det främst rådde brist på specialpedagoger och psykologer, och att det också fanns vakanser inom andra yrkesgrupper. SKL kommer att göra en ny kartläggning om elevhälsan våren 2018.¹³

¹² Skolans rekryteringsutmaningar. Sveriges Kommuner och Landsting, 2018, sid. 16

¹³ Ibid, sid. 21

I Piteå kommer under de närmaste fem åren (2018-2022) 5 personer inom elevhälsan att fylla 65 år och därmed uppnå pensionsålder. Av dessa hör 4 hemma inom grundskolans centrala elevhälsa och 1 inom Strömbäckaskolans elevhälsa.



Skolledare

42 % av alla rektorer och skolledare i Sverige går i pension de närmaste tio åren. Samtidigt har många skolor problem med att behålla de rektorer som inte är i pensionsåldern. En utvärdering av rektorsutbildningarna i olika delar av landet, där rektorer utbildas samtidigt som de arbetar ute på skolorna, visade att en tredjedel av deltagarna hoppade av sina rektorstjänster under utbildningens gång. Trots att utbildningen är ett krav för att få vara anställd som rektor.¹⁴

I Piteå kommer under de närmaste fem åren (2018-2022) 3 skolledare att fylla 65 år och därmed uppnå pensionsålder, en från vardera skolform förskola, grundskola och gymnasieskola.

Kvinnor och män

Vi behöver så många lärare att yrkesvalet inte har utrymme att begränsas av normer om kön. Idag finns en snedfördelning mellan könen inom stora delar av läraryrket, framför allt vad gäller lärare för de yngre barnen. Det är ett tydligt mönster att det finns allt högre andel män bland lärarna ju äldre elever som undervisas. I gymnasieskolan är könsfördelningen bland lärarna jämn.¹⁵

Könsfördelning inom Piteås utbildningsförvaltning ligger i linje med övriga landet. Av utbildningsförvaltningens anställda är 80 % kvinnor, jämnast könsfördelning finns bland lärarna i gymnasieskolan medan det inom förskolan återfinns lägst andel män.¹⁶

Antal anställda

I Piteå fanns vid 2017 års slut totalt 1 555 månadsanställda inom utbildningsförvaltningen, en ökning med 47 personer jämfört med föregående år. Ökningen beror främst på en utökad bemanning inom förskolan samt verksamhetsövergången av Grans Naturbruksgymnasium.¹⁷

¹⁴ *Stor brist på skolledare i framtiden*, Sundsvalls tidning, 2013, <https://www.st.nu/artikel/allmant/medelpad/stor-brist-pa-skolledare-i-framtiden> (hämtad 2018-06-12)

¹⁵ *Skolans rekryteringsutmaningar*. Sveriges Kommuner och Landsting, 2018, sid. 34

¹⁶ *Personalbokslut 2017 Piteå kommun*, Bilaga till årsredovisning 2017, sid 29

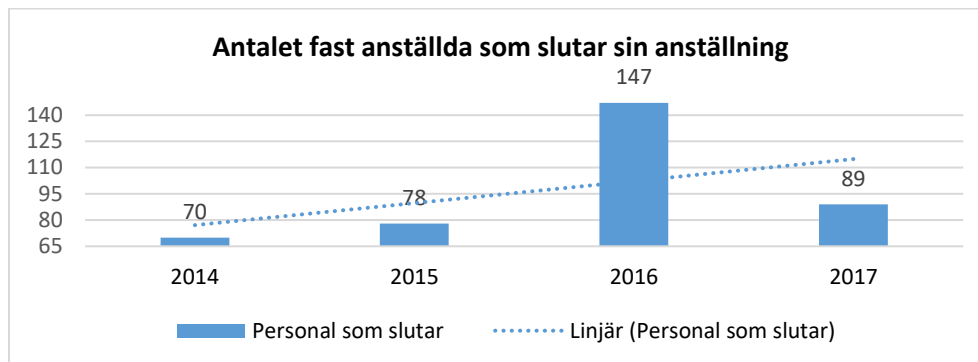
¹⁷ *Ibid*, sid 29

Personalförändringar

Ibland påstås det att Sverige har en "lärarflykt" och att det är anledning till rekryteringsbehoven. Det stämmer inte. Tvärtom är lärare inte mer benägna än andra att lämna sitt yrke (enligt *Arbetsmarkandsekonomisk rapport*, Arbetsekonomiska rådet, 2016).¹⁸

I genomsnitt slutar 4 000 lärare per år för att börja arbeta i andra yrken. Detta på en total arbetskraft om ungefär 240 000 lärare. Det är positivt att allt fler lärare nu återvänder till yrket. Förra året ökade siffran med 40 procent, det vill säga 3 100 lärare som kom tillbaka till skolan.¹⁹

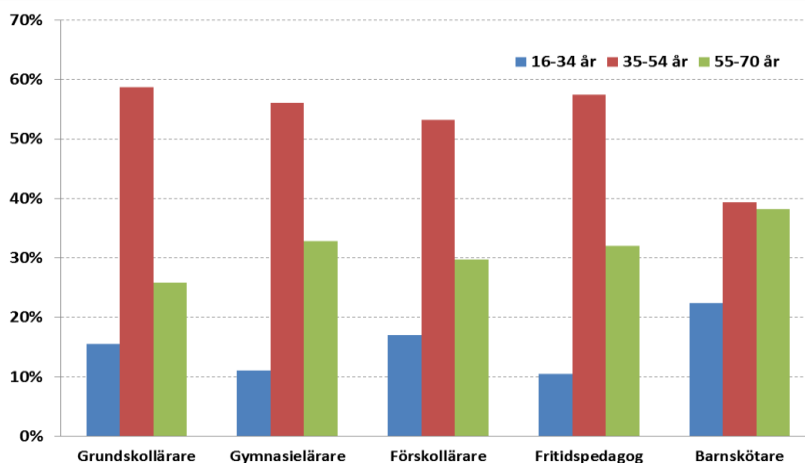
I Piteå har i genomsnitt 96 fast anställda per år slutat sina anställningar under de senaste fyra åren men trenden är ökande, här ingår givetvis även de som slutat pga pension:



Även om 89 personer med fast anställning slutade under 2017 sökte utbildningsförvaltningen dock betydligt fler medarbetare under det året. Totalt 163 annonser gick ut för tjänster inom utbildningsförvaltningens verksamhetsområde.

Personalstruktur

Nedanstående graf är hämtad från Norrbottens kommuners sammanställning för kompetensförsörjningsläget i Norrbotten 2016.²⁰



Personalens ålder kan ibland hjälpa till att förklara skillnader i sjukskrivningar, föräldraledigheter, tjänstgöringsgrader, personalomsättning, lönekostnader m.m. Inom utbildningsområdet är

¹⁸ *Skolans rekryteringsutmaningar*. Sveriges Kommuner och Landsting, 2018, sid. 19

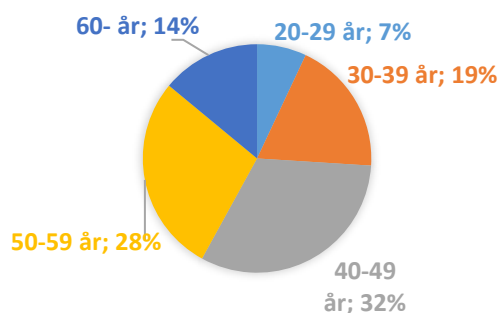
¹⁹ *Ibid*, sid. 19

²⁰ *Kommunernas personal- och rekryteringsbehov inom utbildningsområdet NORRBOTTEN – 2026*, Norrbottens kommuner, 2017

ålderskillnaderna mellan olika yrken förhållandevis små. Barnskötare sticker dock ut i Norrbotten med förhållandevis få i "medelåldern".²¹

I Piteå var medelåldern under 2017 47 år, en genomsnittsålder som är oförändrad sedan föregående år. Högst medelålder har man inom administrationen med 53 år. Någon stor skillnad mellan könen går inte att se.²²

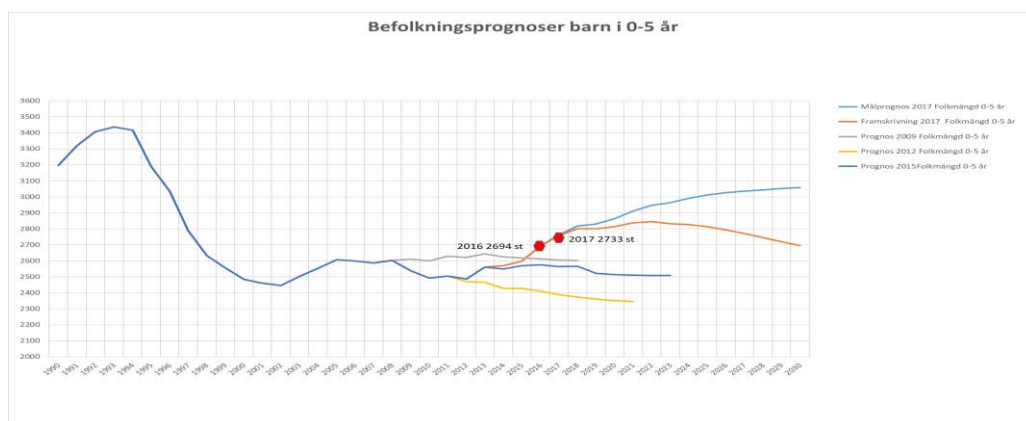
Åldersstruktur Piteå



Under 2017 tog totalt 36 personer ut ålderspension, 29 kvinnor och 7 män, snittåldern för dessa var 64,6 år.²³

Prognoser barn- och elever

2009, 2012 och 2015 gjordes prognoser över befolkningmängden i Piteå i åldersspannet 0-5 år. Prognoserna visade på svagt avtagande befolkningmängd 0-5 år. Idag visar våra inskrivningssiffror att verkligheten blivit något helt annat. Andelen barn har ökat konstant sedan 2013 och ligger idag ca 200 barn högre än 2015 års prognos. Om volymökningarna fortsätter i samma takt kommer vi att fram till år 2022 ha ökat antalet med ytterligare ca 100 barn. Skulle kommunens befolkningsmål dessutom slå in är barnantalet ännu större, då kan ökningen vara upp mot drygt 200 fler barn än idag till år 2022.



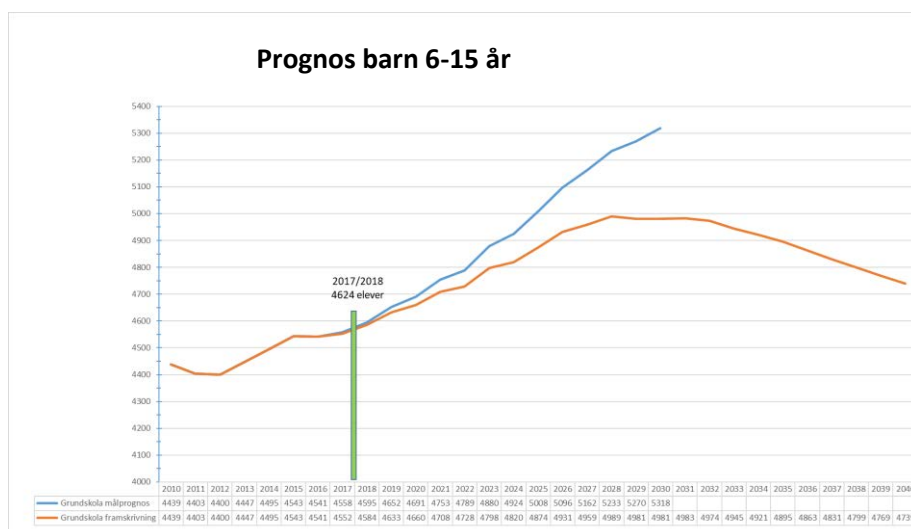
Vi ser samma utveckling när det gäller åldersspannet 6-15 år. Under innevarande läsår (2017/2018) har vi totalt 4 624 elever i grundskolan. Om volymökningen fortsätter i samma takt som den gjort de

²¹ Kommunernas personal- och rekryteringsbehov inom utbildningsområdet NORRBOTTEN – 2026, Norrbottens kommuner, 2017

²² Personalslut 2017 Piteå kommun, Bilaga till årsredovisning 2017, sid 30

²³ Ibid, sid 30

senaste fyra åren kommer vi att år 2022 ha 4728 elever i grundskolan, dvs. en ökning med 100 elever och uppnår vi befolkningsmålet kommer vi att ha ytterligare 60 grundskoleelever i vår verksamheter.



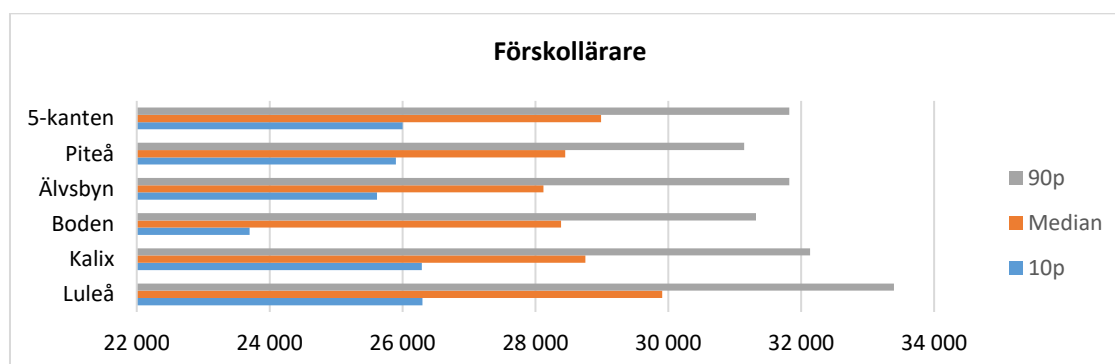
Barn- och elevprognoserna i kombination med kommande pensionsavgångar kommer att utmana vår kompetensförsörjning stort. Vi kommer inte bara behöva rekrytera ersättare för den personal som slutar utan även utöka vår personal pga barn- och elevgruppernas volymökningar.

Lönebild

Kvinnors lön i förhållande till mäns inom utbildningsförvaltningen är 93,44 %. Skillnaden kan förklaras utifrån könsfördelningen där fler män arbetar inom gymnasieskolan, den skolform som också har högre lärarlöner.²⁴

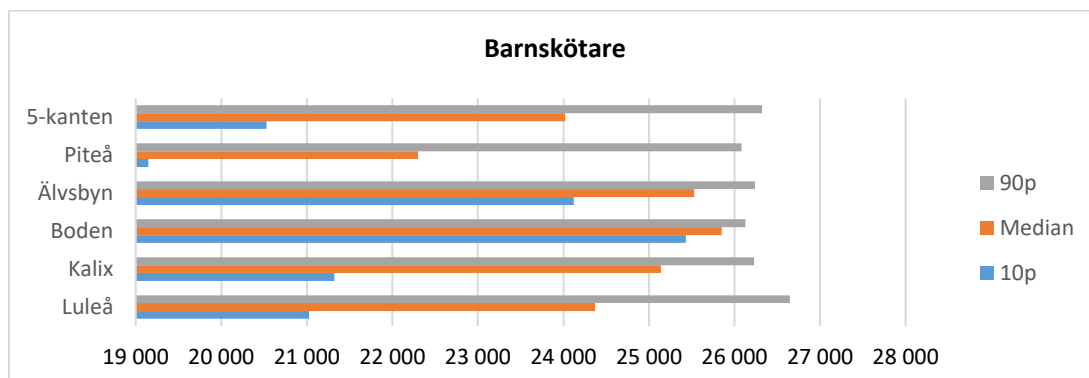
Medellön	Totalt	Kvinnor	Män
Medellön	31 297	30 870	33 037
Medianlön	30 011	29 681	33 055

Nedanstående jämförelser är genomförda av personalenheterna i "femkanten" (Luleå, Kalix, Boden, Piteå och Älvsbyn) hösten 2017. Löneläget jämförs i tre lägen; 10 percentilen (genomsnitt av lön för de 10 % anställda med lägst löner), medianläge samt 90 percentilen (genomsnitt av lön för de 10 % anställda med högst löner). I jämförelsen har även ett sammanlagt medel i "femkanten" räknats ut.

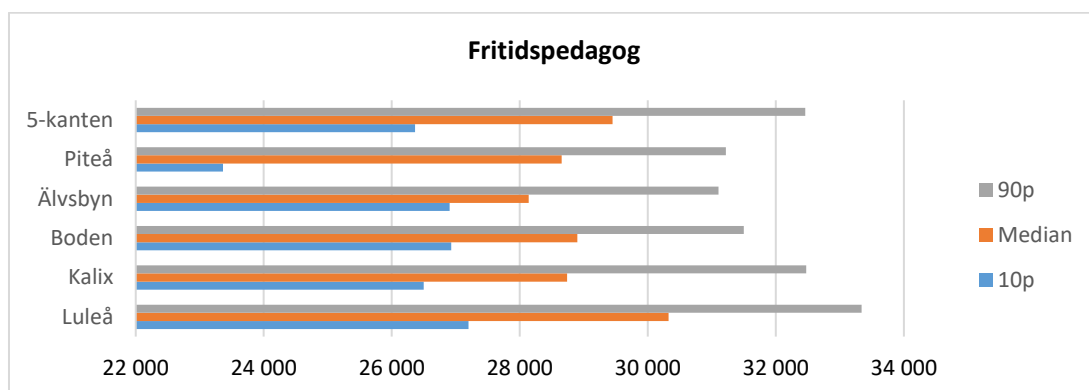


²⁴ Personalbokslut 2017 Piteå kommun, Bilaga till årsredovisning 2017, sid 30

När det gäller löneläget (här 2016 års lönenivå) för våra förskollärare i jämförelse med "femkanten" ligger Piteås förskollärare lägre än de flesta andra kommuner både vad gäller medianlönen och 90 percentilen.



När det gäller löneläget (här 2016 års lönenivå) för våra barnskötare i jämförelse med "femkanten" ligger Piteås barnskötare lägre än alla övriga kommuner vad gäller såväl 10 percentilen som medianlönen och 90 percentilen. Detsamma gäller löneläget för kommunens fritidspedagoger.

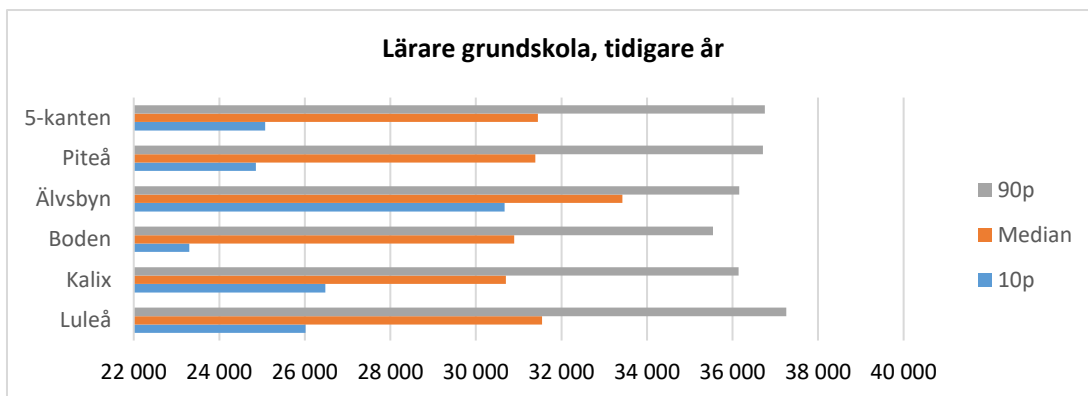


Det finns cirka 202 000 lärare i kommunerna och de är en mycket stor yrkesgrupp. De arbetar inom förskola, grundskola och gymnasieskola men även inom vuxenutbildning, särskola och specialskola. Lönerna för lärare varierar både inom och mellan olika skolformer. Nedan följer SKL:s redogörelse för medianlönerna för förskollärare, grundskollärare och gymnasielärare utifrån partsgemensamt underlag för november 2017²⁵:

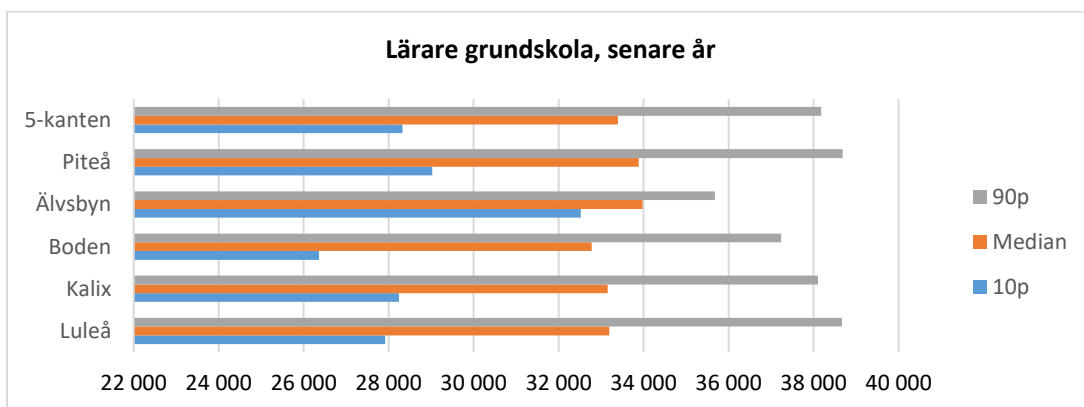
- För förskollärare ligger medianlönen på 29 900. De tio procent som har högst lön av förskollärarna har en heltidslön på minst 34 500 kr i månaden.
- Medianlönen för en grundskollärare är 33 700 kronor. De tio procent av lärarna inom grundskolan som är bäst betalda har en heltidslön på minst 40 400 kronor i månaden.
- Lärare inom gymnasieskolan har en medianlön på 36 000 kronor i månaden. Heltidslönen för de tio procent som är bäst betalda, ligger på 42 000 kronor i månaden eller mer.

²⁵ Fakta om löner 2017, SKL, 2018-03-27,

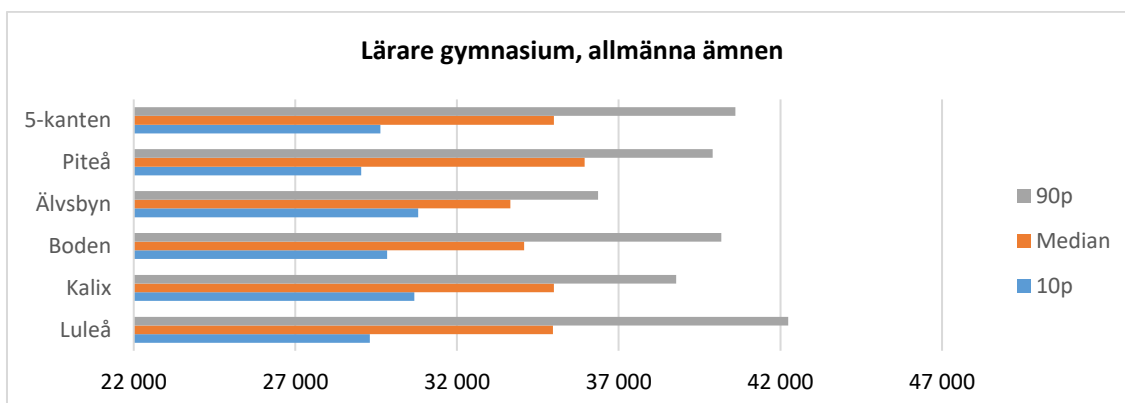
<https://skl.se/arbetsgivarekollektivavtal/kollektivavtal/faktaochstatistik/faktaomloner.554.html#5.4a9df12915e32f84d1d31356> (hämtad 2018-06-12)



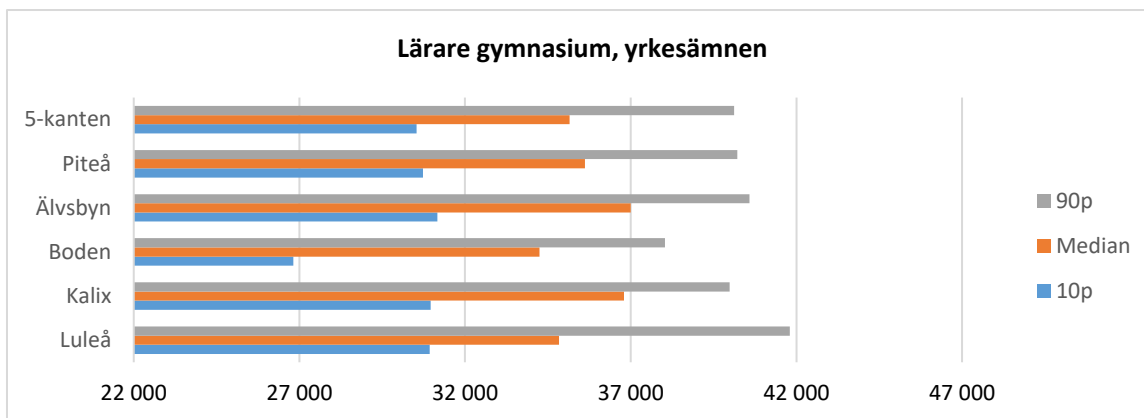
När det gäller löneläget (här 2016 års lönenivå) för Piteås grundskollärare, tidigare år, i jämförelse med "femkanten" ligger Piteå lägre än de flesta vad gäller den 10 percentilen. Medianlönen och den 90 percentilen ligger dock i paritet med högst betalande kommuner, även om Älvsbyn sticker ut högt över övriga. Lönerna för lärare i grundskolan, senare år, är dock i paritet med högst betalande kommuner i "femkanten" (Älvsbyn undantaget).



När det gäller löneläget (här 2016 års lönenivå) för Piteås gymnasielärare, allmänna ämnen, i jämförelse med "femkanten" ligger Piteå lägre än övriga vad gäller den 10 percentilen. Medianlönen är dock den högsta och den 90 percentilen ligger i paritet med högst betalande kommuner, även om Luleå sticker ut högt över övriga.

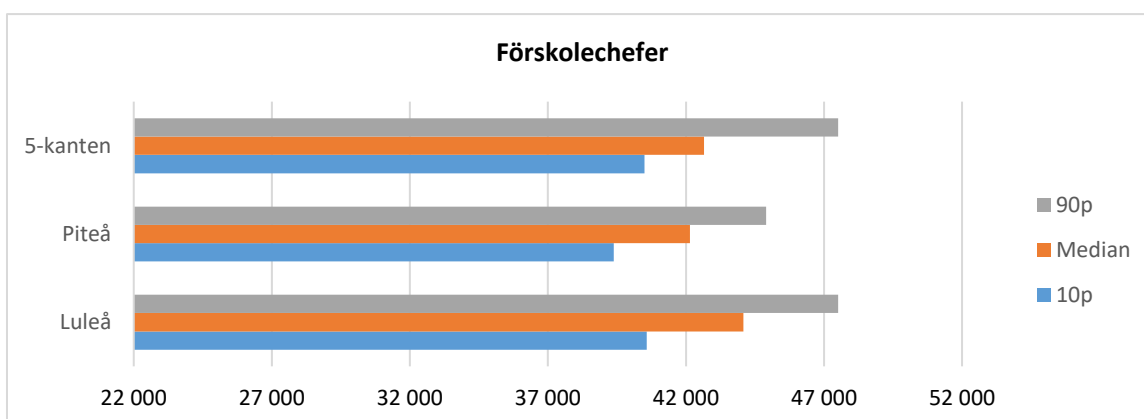
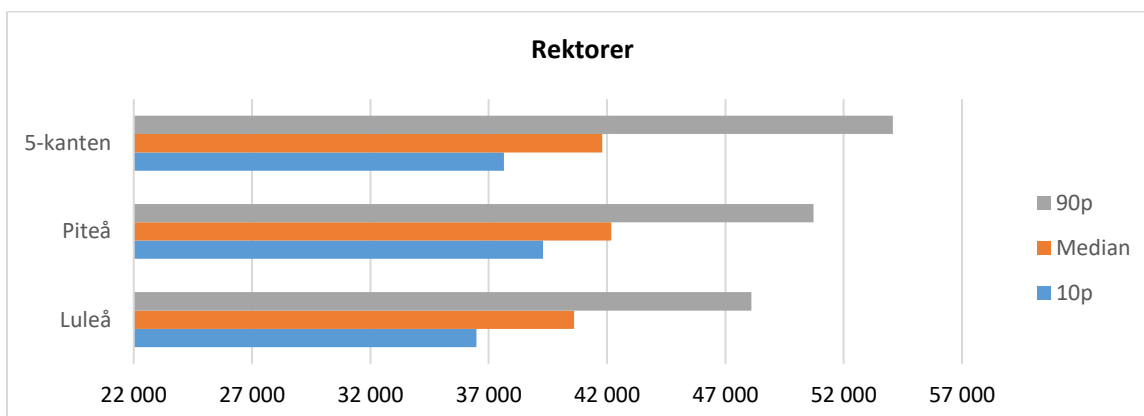


När det gäller löneläget (här 2016 års lönenivå) för Piteås gymnasielärare, yrkesämnen, i jämförelse med "femkanten" ligger Piteå i paritet med högst betalande kommuner.



När det gäller löneläget för våra skolledare, i jämförelse med "5-kanten" ligger Piteå lägre än de flesta vad gäller förskolechefernas löner, medan medianlönen och den 10 percentilen för rektorerna ligger högre än övriga kommuner.

Med anledning av löneläget för förskolechefer i vår kommun sköt förvaltningschef till 71 % av strukturpotten i årets lönerevision till just förskolecheferna.

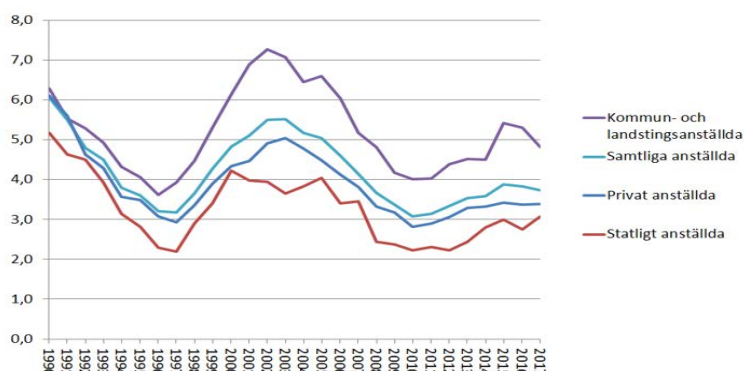


Sjukfrånvaro

Enligt SCB:s Arbetskraftsundersökningar ökade sjukfrånvaron bland statsanställda under 2011, liksom under åren 2013-2015. År 2015 var sjukfrånvaron 3,0 procent och minskade år 2016 till 2,7 procent. Sjukfrånvaron i staten ökade åter 2017 med 0,34 procentenheter till 3,1 procent. Sjukfrånvaron mäts här i procent av den tid som de anställda skulle ha arbetat under mätveckan om de inte varit sjuka. Sjukfrånvaron var oförändrad i privat sektor och fortsatte att minska år 2017 i kommun- och

landstingssektorn. Detta innebär att bland alla anställda på arbetsmarknaden sammantaget minskade sjukfrånvaron med 0,1 procentenheter till 3,7 procent.²⁶

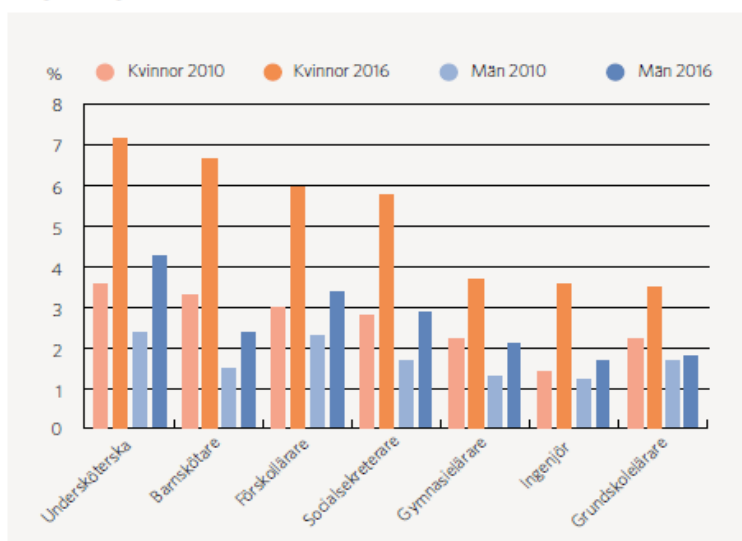
Sjukfrånvaro 1990-2017 enl SCB:s arbetskraftsundersökningar



Det finns med andra ord oroande signaler vad gäller arbetsbelastningen som kan påverka olika delar av arbetet med kompetensförsörjningen. I *Sjukfrånvaron i kommuner och landsting* beskrivs sjukfrånvarons utveckling. Sjukfrånvaron varierar stort över åren och förklaringarna handlar om faktorer som förändrade attityder i samhället, förändrade sjukskrivningsrutiner samt konjunkturläget. Sannolikt har förändringar av regler och tillämpningen av sjukförsäkringen den största påverkan. Sedan 2010 har sjukfrånvaron ökat för alla yrkesgrupper.²⁷

Sjukfrånvaro i några personalgrupper, kommuner 2010 och 2016

Utvecklingen av frånvarande med sjukpenning på hel- eller deltid minst 30 dagar i följd under mätperioden. Andelar i procent av samtliga anställningar.



Källa: SKL.

I Piteå låg den genomsnittliga sjukfrånvaron 2017 på 6,1 % (för samtliga kommunanställda). Den totala sjukfrånvaron inom utbildningsförvaltningen var bättre och låg på 5,1 % vilket är mycket glädjande, likafullt är snittet 1,4 procentenheter högre än snittet på den totala arbetsmarknaden i landet.

²⁶ *Sjukfrånvaro*. Arbetsgivarverket. 2018-03-05. <https://www.arbetsgivarverket.se/nyheter--press/fakta-om-staten/halsa--arbetsmiljo/sjukfranvaro/> (Hämtad 2018-06-05)

²⁷ *Skolans rekryteringsutmaningar*. Sveriges Kommuner och Landsting, 2018, sid. 19

Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron i %

Sjukfrånvaro, %	2017	2016	2015	Piteå 2017
Total sjukfrånvaro	5,1	6,0	6,2	6,1
Sjukfrånvaro > 59 dagar	53,8	60,8	59,3	53,9
Sjukfrånvaro kvinnor	5,6	6,6	7,1	6,6
Sjukfrånvaro män	3,4	3,1	2,2	4,0
Sjukfrånvaro <29 år	4,1	3,7	3,6	5,3
Sjukfrånvaro 30-49 år	4,4	5,2	5,2	5,6
Sjukfrånvaro >50 år	6,2	7,1	7,4	6,7

Det är mycket glädjande att sjukfrånvaron bland kvinnor inom utbildningsförvaltningen minskat för tredje året i rad (med en minskning med 0,9 % från föregående år), framför allt med tanke på att huvuddelen av förvaltningens anställda är kvinnor. Mer bekymmersamt är att sjukfrånvaron bland män ökar i motsvarande takt.

I mitten av mars 2018 hade vi 133 pågående rehabärenden samt 57 rehabbevakningar (infaller när medarbetare varit sjuk över 15 dagar samt har upprepade korttidsfrånvaro). De senaste åren har vi genomfört i genomsnitt 4,5 omplaceringar/år samt avslutat anställningen för 7 respektive 5 medarbetare under 2016 och 2017.

Framtida rekryteringsbehov

Nedanstående tabell är hämtad från Norrbottens kommuners sammanställning av prognostiserat rekryteringsbehov inom vissa personalkategorier i Norrbotten år 2026.²⁸

Antal anställda 2016		Rekryteringsbehov 2026 (kommunala skolan)	Summa utbildade 2026	Prognos
1640	Förskolelärare	1470	903	Förskolelärare 93pers/år som topp
440	Fritidspedagoger	410	0	Grundlärare fritidshem att utbildning ej återupptas
1850	Grundskolelärare	1630	456	Grundskollärare F-3 55pers/år som topp
			273	Grundskollärare 4-6 32pers/år som topp
			425	KPU 50pers/år som topp
690	Gymnasielärare	580	497	Gymnasielärare 50pers/år som topp
4620		4090	2554	
			1536	
			DIFF	

Att rekryteringsbehoven skiljer sig åt inom olika yrken har dels med personalomsättningen att göra, och dels med att behoven växer olika snabbt inom olika verksamheter. Enligt tabellen kommer rekryteringsbehovet att ligga på 4 090 anställda i den kommunala skolan i Norrbotten. Summan av de som utbildar sig i närområdet (Norr- och Västerbotten) och blir behöriga till 2026 är 2 554 personer. Det kommer därmed att saknas 1 536 personer.²⁹

²⁸ Kommunernas personal- och rekryteringsbehov inom utbildningsområdet NORRBOTTEN – 2026, Norrbottens kommuner, 2017

²⁹ Ibid

Handlingsplan 2019 - 2021

A: Behålla befintlig personal

Attraktiv arbetsgivare

Arbetsmiljö

I den arbetsmiljöpolicy som kommunfullmäktige antagit fastslås att Piteå kommun, samt de kommunala bolagen, ska arbeta aktivt för att vara en attraktiv och jämställd arbetsgivare samt skapa hälsofrämjande arbetsplatser. Den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön i Piteå kommun ska vara god och tillfredsställande för alla medarbetare och elever.³⁰

Som vi tidigare sett är sjukfrånvaron inom utbildningsförvaltningen lägre än inom den övriga kommunorganisationen och det är glädjande att den sjunkit under de senaste tre åren. Likafullt ligger sjukfrånvaron bland alla anställda på arbetsmarknaden sammantaget på 3,7 %, dvs. betydligt lägre än utbildningsförvaltningens snitt.³¹

Förklaringarna till sjukfrånvaron går att finna i flera faktorer, där en del är utanför skolans egen påverkan. Arbetet i skolan måste dock ta fasta på de åtgärder som man själva kan styra över, där arbetsbelastningen är en av de viktigaste frågorna. Därför är det angeläget att det lokala arbetsmiljöarbetet tar hänsyn till frågor som påverkar den psykosociala miljön, som arbetsbelastning och frågor om normer och värden. Inte minst eftersom man tydligt ser att de psykosociala sjukdomsfallen generellt sett ökar inom skolans värld.³²

Av hela sin arbetstid ägnar svenska lärare drygt 30 % åt undervisning och de flesta lärare vill att arbetstiden främst ska ägnas åt undervisning samt reflektion, och slippa bort från dokumentation och administration. Svenska lärare lägger inte mindre tid på undervisning än lärare i jämförbara länder, problemet är snarare att nya administrativa arbetsuppgifter gör att lärarna inte hinner ägna sin tid i skolan åt de nödvändigheter som stöder undervisningen. Därför puttas planering, dokumentation, rättning och bedömning ut ur arbetsdagen.³³

En god arbetsmiljö kan locka nya medarbetare till våra verksamheter men framför allt får den befintliga medarbetaren att trivas och vilja stanna kvar. Det handlar givetvis om den fysiska tillvaron men allt mer även om den psykosociala miljön. Både skolledning och kollegiet i sin helhet är viktiga kuggar när det handlar om att nå balans mellan krav och förutsättningar så att arbetsbelastningen inte blir för stor för någon medarbetare. Ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete i samverkan bidrar såväl till en god utveckling ifråga om att förebygga ohälsa, men gynnar även förskolans och skolans måluppfyllelse.³⁴

Som nämnts tidigare har Piteå kommun en mycket hög andel förskollärare på sina förskolor; 67 % jämfört med riksnittets 45 %. Det är givetvis mycket glädjande att vi har en hög andel legitimerade

³⁰ *Arbetsmiljöpolicy för Piteå kommun*. KF 2016-12-19, § 340

³¹ *Sjukfrånvaro*. Arbetsgivarverket. 2018-03-05. <https://www.arbetsgivarverket.se/nyheter--press/fakta-om-staten/halsa--arbetsmiljo/sjukfranvaro/> (Hämtad 2018-06-05)

³² *Skolans rekryteringsutmaningar*. Sveriges Kommuner och Landsting, 2018, sid. 21

³³ *Forskare: så kan lärarna dra ner på administrationen*, *suntarbetsliv*, 2014-04-29, <https://www.suntarbetsliv.se/forskning/ledarskap-och-organisation/forskare-sa-kan-lararna-dra-ner-pa-administrationen/> (hämtad 2018-06-12)

³⁴ *Skol-OSA: Ett skolanpassat stödmaterial till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om Organisatorisk och Social Arbetsmiljö (AFS 2015:4)*, Sveriges Kommuner och Landsting, <https://skl.se/download/18.2eb808b0159e9ae4eeb5091f/1486020310483/SKL-Skol-OSA-hela.pdf> (hämtad 2018-07-10)

förskollärare, och det är förmodligen ett resultat av den prioritering som Barn- och utbildningsnämnden beslutade om 2009-04-22 (Kvalitetshöjning till förskollärare, Bilaga BUN § 58 f). Beslutet handlade om effektivisering inom förskolan med en besparing på 20 barnskötartjänster men sade även att uppkomna barnskötartjänster hädanefter i första hand ska ersättas med förskollärare samt att barnskötare skulle erbjudas validering och utbildning till förskollärare med lokal behörighet i syfte att utöka personal med pedagogisk behörighet i enlighet med nationella krav på behörighet och ansvar. På sikt skulle enbart förskollärare vara anställda i förskolan. Detta ställningstagande har präglat rekryteringen fram till idag. Även om barnskötare anställts på tillsvidareanställningar har det i regel gjorts när förskollärare ej kunnat rekryteras.

Förskolans läroplan håller på att revideras och barnskötaryrket är därför aktuellt. Det finns en förhoppning om att yrket tydligare ska definieras i läroplanen. Samtidigt håller SKL på med en handlingsplan för kompetensförsörjning i förskolan. En av de punkter som kommer att ingå i handlingsplanen är att "Tydliggöra och stärka attraktiviteten i barnskötaryrket"³⁵. Just nu förs även samtal bl a inom branschrådet i Göteborgsregionen om att man inte längre ska benämnas "Barnskötare" om man saknar examen från Barn- och fritidsprogrammet. Idag har många anställda inom förskoleverksamheten benämnts "barnskötare" även om man helt saknat utbildning inom området. Genom att skapa ytterligare en yrkeskategori inom förskolan höjer man statusen på barnskötarna.³⁶

Behovet av personal i förskolan och det faktum att barn- och fritidsprogrammet är det nationella program som ökar procentuellt mest av alla gymnasieprogram i landet (de senaste åren har andelen elever på programmet ökat med ca 12 %) gör att barnskötarna som yrkesgrupp är en eftertraktad arbetskraft. Arbetsmarknaden är god för elever som gått utbildningen.³⁷

Skolverket betalar ut nästan 2,3 miljarder kronor för att lärare och annan personal ska kunna anställas på lågstadiet och i förskoleklasser. Också fritidshem får pengar till personalförstärkningar - omkring en halv miljard kronor. Syftet med Lågstadiesatsningen är att ge lärarna mer tid till eleverna så att kvalitén på undervisningen förbättras. Av dem som nyanställs med hjälp av bidraget är 7 av 10 lågstadielärare, förskollärare eller speciallärare. Men det finns också ett stort behov av exempelvis elevassistenter, lärarassistenter och administratörer som kan avlasta lärarna och ge dem mer tid för undervisning.³⁸

I Piteå har lågstadie- och fritidshemssatsningen främst använts till att anställa lärare och bidragen har fördelats övergripande i hela kommunen utifrån storlek på enheterna.

Löneutveckling

Även lönebildningen kan spela en faktor i kompetensförsörjningsarbetet. Inte minst den lönestruktur som råder i konkurrens med övrig arbetsmarknad och närliggande kommuner. Piteå kommuns utbildningsväsende ligger generellt väl till lönemässigt i de jämförelser som gjorts med närliggande kommuner. Dock bör insatser göras för att se till att löneläget fortsätter att ligga på en god nivå.

³⁵ *Handlingsplan kompetensförsörjning i förskolan*, SKL, 2018, <https://skl.se/download/18.2819ed29162193bf8f2d891f/1521618543191/Handlingsplan%20kompetensf%C3%B6rs%C3%B6rjning%20i%20f%C3%B6rskolan.pdf> (hämtad 2018-06-12)

³⁶ Föreläsning av Hanna Sällemark, SKL, Högberga kursgård Stockholm, 2018-05-18

³⁷ Ibid

³⁸ *Mer skolpersonal med hjälp av statligt bidrag*, Skolverket, 2017-07-10, <https://www.skolverket.se/om-skolverket/press/pressmeddelanden/2017/mer-skolpersonal-med-hjalp-av-statligt-bidrag-1.262108> (hämtad 2018-06-12)

Växa i yrket – hela yrkeslivet

Inom alla yrken är det viktigt att vidareutvecklas och få kompetensutveckling. Man behöver utveckla och fördjupa sin kompetens under hela det yrkesverksamma livet, dels för att kunna anpassa sig för förändringar på arbetet men kanske framför allt för att finna personlig stimulans, utmaning och lust – dvs. arbetsglädje.

Piteå kommun bedriver i samverkan med Umeå universitet, Institutionen för estetiska ämnen i lärarutbildningen, magisterutbildningen *Forskning och utveckling i skolan*, 60 hp. Utbildningen syftar till att ge lärare kunskap om forskningens roll i skolan samt att lärare själva ska utveckla egna problemställningar och genomföra studier inom undervisning och lärande. Magisterutbildningen bedrivs på avancerad nivå och vänder sig till förskollärare, fritidspedagoger och lärare som uppfyller de formella ansökningskraven (lärarutbildning på minst 180hp, 4 års yrkeserfarenhet som lärare samt har lärarlegitimation). Piteå är kursort, men kursen är nationellt sökbar, och undervisningen bedrivs på 25 procents studietakt för att möjliggöra att studierna kan kombineras med arbete. Utöver magisterutbildningen deltar även Piteå kommuns skolledare i en treårig utbildnings-satsning för att söka svaret på hur aktuell skolforskning ska integreras i det pedagogiska arbetet i skolan. Syftet är att stärka skolledarna i rollen att leda en skola som vilar på vetenskaplig grund. Utbildningen pågår under läsåren 2017/2018 till 2019/2020 med fyra utbildningstillfällen per år. Skolforskare Ulrika Bergmark, från LTU och Stina Westerlund, Umeå universitet samt utbildningsförvaltningens vetenskaplige ledare Kristina Hansson är processledare.

Genom att satsa på möjligheter för förskollärare, lärare, skolledare och övrig personal att fortsätta vidareutvecklas i sina yrken hoppas kommunen inte bara höja kvaliteten i verksamheterna utan även agera goda och attraktiva arbetsgivare som visar på möjligheten till stimulerande utveckling i yrkeslivet för sina anställda.

Insats 1:

En fördjupad utredning kring lärares arbetsuppgifter och arbetsbelastning genomförs internt under 2019 – 2020 och inbegriper såväl enkätundersökning som workshops. Syftet är att undersöka förutsättningar för avlastning och omfördelning av arbetsuppgifter till annan yrkeskategori. I samband med utredningen skall även en konkret arbetsmiljöpolicy för utbildningsförvaltningen upprättas som kan möjliggöra ett systematiskt och målinriktat arbete för en god arbetsmiljö.

Insats 2:

Piteå kommun bör vara tydliga i sitt budskap att barnskötare behövs. Beslutet om att vi på sikt endast skulle ha förskollärare anställda i förskolan bör rivas upp. Samtidigt som vi även bör marknadsföra båda yrkena (såväl förskollärare som barnskötare) i både årskurs 2 och 3 på barn- och fritidsprogrammet och tala om att eleverna där är eftertraktad arbetskraft.

Insats 3:

Lågstadiesatsningen kommer från och med läsåret 18/19 att omprioriteras för att säkerställa att behöriga lärare i första hand erbjuds tjänst i reguljär verksamhet. Tidigare har de statsbidrag som utbildningsförvaltningen erhållit använts till att anställa behöriga lärare för de kvalitetsstärkande insatser som satsningen syftar till. Eftersom dessa lärare behövs i den reguljära verksamheten, och satsningen kan riktas till andra kvalitetsstärkande resurser som exempelvis socionomer, elevassistenter, socialpedagoger eller annan yrkeskategori kommer medlen att omprioriteras. Detta innebär att ca elva behöriga lärare kan erbjudas tjänst i reguljär verksamhet.

Omprioriteringen kommer även att innebära att de tjänster som, med resurser från lågstadiesatsningen, är tillsatta i förskoleklass kommer att omfördelas till lågstadiet.

Insats 4:

De statsbidrag som utbildningsförvaltningen erhåller för fritidshemssatsningen läsåret 18/19 och som tidigare schablonmässigt fördelats på samtliga skolledare med fritidsverksamhet kommer nu att riktas till några få verksamheter i stort behov av förstärkning.

Insats 5:

Under åren 2018 – 2021 kommer förvaltningens strategipott vid de årliga lönerevisionerna att prioriteras med kompetensförsörjningsplanens satsningar i fokus.

God introduktion för ett långt arbetsliv

För att Piteå kommun ska fortsätta vara en attraktiv arbetsgivare är det av yttersta vikt att utbildningsförvaltningen värnar sin personal genom att skapa förutsättningar för en bra start i läraryrket. Inför läsåret 2017/2018 startade därför några grundskolerektorer en introduktionsutbildning, den sk. *UBF akademien*, riktad till nyanställda lärare eller de som har kort tid i yrket alternativt är obehöriga i yrket.

Syftet med introduktionsutbildningen var att lärarna efter genomgången utbildning skulle ha förståelse för hur undervisning planeras, utförs och följs upp. Detta med skolans styrdokument som utgångspunkt. Utbildningen genomfördes under 3 heldagar och lyfte ämnen som:

- Introduktion till läraryrket – vad ingår i uppdraget?
- Omvärldsspaning
- Elever i behov av stöd, extra anpassningar, särskilt stöd
- Planering och genomförande av undervisning. Ledarskap i klassrummet.
- Betyg och bedömning, inkl. formativ bedömning
- Myndighetsutövning, systematiskt kvalitetsarbete, anmälningsplikt
- Egna frågor samt utvärdering av modulen

UBF-akademien riktade sig främst till lärare som arbetar med målgruppen årskurs 4-9.

Förvaltningsledningen anser att detta introduktionsprogram ger goda förutsättningar för nyanställda att finna sig tillrätta med uppdraget och i verksamheten, det ger möjlighet för kollegialt samarbete och stöd samt leder till en större förståelse för uppdraget och de mål som vi arbetar för inom organisationen. Av den anledningen är UBF akademien en av de insatser som även fortsättningsvis skall prioriteras från förvaltningsledningens håll.

Insats 6:

All nyanställd pedagogisk personal skall genomgå UBF akademien. Ansvarig rektor anmäler och ansvarar för att säkerställer att den nyanställda har möjlighet att delta i programmet.

UBF akademien arrangeras därför årligen för ca 10-15 deltagare.

Kostnad för insatsen (inkl. lokal, föreläsare, fika/mat, ev. litteratur) ca 25 000 kr/år och finansieras centralt på förvaltningen.

B: Vidareutbilda befintlig personal

Genom Lärarlyftet kan befintlig personal komplettera sin legitimation med fler behörigheter. Lärarlyftet ger behörighetsgivande kurser för lärare i många ämnen och skolformer och riktar sig till lärare inom alla skolformer som är legitimerade eller har en behörighetsgivande examen samt till fritidspedagoger med en examen enbart inriktad mot fritidshem eller enbart mot förskola och fritidshem.

Huvudmannen är ansvarig för utbildningsresultaten i skolan och för att eleverna undervisas av behöriga och kompetenta lärare. Därför är det viktigt att huvudmannen stimulerar och underlättar för läraren att delta i Lärarlyftet. Det finns även statsbidrag att söka för att kunna göra det. I de fall huvudmannen även använder egna resurser för att stödja läraren som studerar kan deltagandet bli mer framgångsrikt. Studier inom Lärarlyftet skall planeras tillsammans med rektor utifrån hänsyn till verksamhetens behov.³⁹

C: Rekrytera ny personal

Marknadsföring

Det är inte någon enkel sak att fördubbla antalet nyexaminerade lärare, vilket är behovet. Lärarutbildningen är redan idag högskolans största yrkesutbildning. Lärarutbildningarna har totalt fler sökande än juristutbildningen och läkarutbildningen. Om inget annat förändras skulle var tredje student behöva börja en lärarutbildning. Det är knappast ett realistiskt scenario eftersom det finns en mängd andra yrken med utbildning på högskolenivå som också behövs i samhället.⁴⁰

Likafullt behöver vi marknadsföra läraryrket mer strategiskt. Läraryrkets attraktivitet behöver öka för att tillgången till skickliga, utbildade lärare med legitimation och behörigheter ska motsvara vårt rekryteringsbehov på sikt, framför allt bland unga då det är en allt för liten andel som anser att läraryrket är ett attraktivt yrke. Bidragande orsaker till det är allmänhetens uppfattning (som den återges i samhällsdebatt och media) om läraryrket, den mediala bilden yrket har samt till viss del den uppfattning av yrket som lärare ibland ger allmänheten. För att stödja utvecklingsområdet behöver yrket och i synnerhet skickliga lärare och välfungerande verksamheter synliggöras i olika sammanhang medialt.

Många kommuner arbetar på olika sätt för att locka ungdomar och nya lärare till skolan. De medarbetare som redan finns i verksamheten är naturligtvis en viktig resurs för den arbetsgivare som vill rekrytera – lärare som trivs på sin arbetsplats är goda ambassadörer. Att visa en positiv bild av skolan och hur intressant, utvecklande och betydelsefullt arbetet med barn och ungdomar är, är en uppgift både för nationell och lokal nivå. Många kommuner presenterar sig och verksamheten i olika sammanhang. Det handlar om att visa upp sig som arbetsgivare och berätta om vad utbildningarna och jobben innebär.⁴¹

När unga fick frågan om de ville arbeta i olika yrken kunde nästan hälften av pojkarna tänka sig att arbeta i skolan – här finns en potential att ta tillvara. Pojkars intresse för jobben behöver tillvaratas tidigt och helst riktas mot undervisning för yngre barn där andelen män är lägst. Genom att erbjuda pojkar feriejobb och praktik inom förskola och skola får de en praktisk erfarenhet av vad jobben

³⁹ *Lärarlyftet*, Skolverket, 2018-05-25, <https://www.skolverket.se/kompetens-och-fortbildning/larare/kurser-och-ansokan/sok-till-lararlyftet-ii-1.169726> (hämtad 2018-06-13)

⁴⁰ *Skolans rekryteringsutmaningar*. Sveriges Kommuner och Landsting, 2018, sid. 17

⁴¹ *Ibid*, sid. 33

innebär och de kan göra mer medvetna framtida yrkesval. Studier visar också att praktisk erfarenhet av pedagogiskt arbete med barn är särskilt betydelsefullt för att få unga män att vilja utbilda sig till förskollärare och barnskötare. Med andra ord kan det vara ett användbart redskap för kommuner som vill väcka unga mäns intresse för yrken inom förskola och skola.⁴²

Män utgör ca fyra procent av medarbetarna i förskolan. Samtidigt visar en ungdomsundersökning att fyra av tio killar kan tänka sig att jobba där.⁴³

Insats 7:

Utbildningsförvaltningen gör ett årligt upplägg för hur yrkena inom förvaltningen skulle kunna marknadsföras på gymnasieskolorna. Lämpliga ambassadörer (såväl skolledare som lärare) bör presentera skolans olika uppdrag på såväl studie- som yrkesförberedande program.

Kostnad: ca 10 000 kr per år för material.

Insats 8:

Utbildningsförvaltningen inbjuder förskolläraryrkes- och lärarstudenter som genomför sin utbildning på Luleå Tekniska Universitet eller Umeå universitet på en marknadsförings- och rekryteringsmiddag där förvaltningen presenterar Piteå som skolkommun, svarar på frågor samt hälsar dem välkomna att söka jobb inom vår förvaltning. Förvaltningschef håller i middagen och bjuder in lämpliga representanter från förvaltningen samt berörda VFU-handledare. Middagen hålls i samband med studenternas sista VFU i kommunen och genomförs årligen. Eftersom sista VFU-perioden infaller vid olika tillfällen för förskollärare och lärare kan totalt tre middagar komma att hållas per år.

Kostnad: ca 25 000 kr/år som finansieras centralt.

Stöd till lärarstudenter

Arbetslivet behöver förlängas åt båda håll. Inträdet på arbetsmarknaden sker överlag allt senare i livet, vilket bör förändras. De som tidigt väljer läraryrket behöver både komma in och bli klara med sin utbildning tidigare än vad som nu är fallet.⁴⁴

Ett sätt att öka antalet examinerade lärare är att förbättra genomströmningen på lärarutbildningen. Idag hoppar ungefär 30 procent av studenterna av utbildningen. Motsvarande siffra för andra utbildningar av samma omfattning är i genomsnitt 20 procent. De tidiga avhoppet är störst på ämneslärarutbildningen och på grundlärarutbildningen med inriktning mot årskurs 4–6. På alla lärarutbildningar hoppar män av utbildningen i högre grad än kvinnor. Två lärosäten som arbetar nära huvudmännen i sina respektive områden, Linnéuniversitetet och Halmstad högskola, är samtidigt de två lärosäten som har högst genomströmning på grundlärarprogrammet. En bra verksamhetsförlagd utbildning, VFU, är ett viktigt steg för att fånga lärarstudenters intresse. Här kan huvudmännen påverka genom exempelvis utformningen av handledningen för studenten.⁴⁵

⁴² Ibid, sid. 34

⁴³ *Handlingsplan kompetensförsörjning i förskolan*, SKL, 2018, <https://skl.se/download/18.2819ed29162193bf8f2d891f/1521618543191/Handlingsplan%20kompetensf%C3%B6rs%C3%B6rjning%20i%20f%C3%B6rskolan.pdf> (hämtad 2018-06-12)

⁴⁴ *Skolans rekryteringsutmaningar*. Sveriges Kommuner och Landsting, 2018, sid. 38

⁴⁵ Ibid, sid. 32

Insats 9:

För att skapa bättre förutsättningar för de lärarstudenter som gör sin VFU i Piteå kommun och på så sätt underlätta deras arbete med examensarbetet så att de slutför sin utbildning och kan komma ut i tjänst vill utbildningsförvaltningen ge handledningsstöd av vår skolforskare och vår vetenskapliga ledare. Detta ersätter givetvis inte handledning från lärosätet man kan utgöra ett stöd och ett komplement till detta. Genom att stötta studenterna ger vi dem redan under studietiden en försmak på vår omsorg som goda arbetsgivare, i hopp om att de efter examen väljer Piteå för arbete.

Ett upplägg för handledningsstöd för studenter tas fram av utbildningsförvaltningens vetenskapliga ledare.

Kompletterande rekryteringsmodell

Teach for Sweden (TFS) är en ideell, politisk och religiöst oberoende stiftelse som främst finansieras av utbildningsdepartementet. Stiftelsen samarbetar med skolor (åk 4-9) och kommuner som söker kompetens inom matematik, NO, teknik, svenska, engelska och moderna språk. Därför rekryterar TFS akademiker till ett tvåårigt ledarskapsprogram där studenterna arbetar på skolor samtidigt som de utbildas till behöriga lärare. Under programmet får de personlig coachning och en ledarskapsutbildning. Genom ett samarbete med Teach for Sweden ges skolor och kommuner möjlighet att rekrytera modiga, motiverade och ämneskunniga ledare till klassrummet.⁴⁶

Teach for Sweden rekryterar, väljer ut och antar ledare till det tvååriga programmet samt utbildar, handleder och coachar ledarna. TFS erbjuder även fortbildning för VFU-handledarna i kommunerna. Som en del i programmet läser studenten en kompletterande pedagogisk utbildning. Den är en specialutformad KPU som handhålls av Luleå tekniska universitet, Högskolan i Halmstad och Karlstad Universitet. Studierna är huvudsakligen på distans och kombineras med arbetet i klassrummet. Studierna kan stundvis vara krävande men ger en bredare förståelse för det arbete studenten samtidigt utför i klassrummet. Efter ledarskapsprogrammets två år kan studenten nå lärarbehörighet i minst ett ämne (beroende på sin tidigare akademiska utbildning).⁴⁷

Kommunens åtagande innebär att man anställer studenten på 100 % och skapar en tjänst på 80 % med ett hållbart schema. Kommunen tillhandahåller även en handledare för kontinuerligt stöd samt genomför introduktionssamtal när studenten påbörjar sin anställning på skolan.⁴⁸

Insats 10:

Piteå inleder ett samarbete med Teach for Sweden och åtar sig att anta **(1) TFS-student** per utbildningsperiod. Skolan där studenten placeras står för lönekostnaden för de 80 % som studenten arbetar som lärare medan förvaltningen bekostar de 20 % som studenten studerar inom TFS ledarskapsutbildning.

Kostnad: **110 000 kr/år** som finansieras centralt.

Piteå 2019-02-28

Malin Westling, förvaltningschef
Utbildningsförvaltningen

⁴⁶ Kommun & skola, Teach for Sweden, <http://www.teachforsweden.se/kommun-skola/> (hämtad 2018-06-13)

⁴⁷ Kommun & skola, Teach for Sweden, <http://www.teachforsweden.se/sok-ledarskapsprogrammet/> (hämtad 2018-06-13)

⁴⁸ Kommun & skola, Teach for Sweden, <http://www.teachforsweden.se/kommun-skola/> (hämtad 2018-06-13)

Sammanställning av insatser

Insats	Årlig kostnad, tkr	Insatsen skapar möjlighet till kompetensförsörjning inom:			
		Förskola	Grundskola	Gymnasiet	Elevhälsa
Fördjupad utredning kring arbetsbelastning	0		X	X	
Förändrad syn på barnskötare i förskolan	0	X			
Förändrad prioritering av lågstadiesatsningen	0		X		
Förändrad prioritering av fritidshemssatsningen	0		X		
Lönerevisionernas strategipott prioriteras för kompetensförsörjningsinsatser	0	X	X	X	X
Nyanställd och icke-behörig personal genomgår UBF-akademiens utbildning	25		X		
Marknadsföringsstrategi	10	X	X	X	
Rekryteringsmiddagar för lärarstudenter	25	X	X	X	
Handledning av VFU-studenter	0	X	X	X	
Teach for Sweden	110		X		
SUMMA	170	5	9	5	1

Källförteckning

Digitala källor

Fakta om löner 2017, SKL, 2018-03-27,

<https://skl.se/arbetsgivarekollektivavtal/kollektivavtal/faktaochstatistik/faktaomloner.554.html#5.4a9df12915e32f84d1d31356> (hämtad 2018-06-12)

Forskare: så kan lärarna dra ner på administrationen, suntarbetsliv, 2014-04-29,

<https://www.suntarbetsliv.se/forskning/ledarskap-och-organisation/forskare-sa-kan-lararna-dra-ner-pa-administrationen/> (hämtad 2018-06-12)

Handlingsplan kompetensförsörjning i förskolan, SKL, 2018:

<https://skl.se/download/18.2819ed29162193bf8f2d891f/1521618543191/Handlingsplan%20kompetensf%C3%B6rs%C3%B6rjning%20i%20f%C3%B6rskolan.pdf> (hämtad 2018-06-12)

Kommun & skola, Teach for Sweden, <http://www.teachforsweden.se/kommun-skola/> (hämtad 2018-06-13)

Kommun & skola, Teach for Sweden, <http://www.teachforsweden.se/sok-ledarskapsprogrammet/> (hämtad 2018-06-13)

Läraryftet, Skolverket, 2018-05-25, <https://www.skolverket.se/kompetens-och-fortbildning/larare/kurser-och-ansokan/sok-till-lararyftet-ii-1.169726> (hämtad 2018-06-13)

Mer skolpersonal med hjälp av statligt bidrag, Skolverket, 2017-07-10, <https://www.skolverket.se/om-skolverket/press/pressmeddelanden/2017/mer-skolpersonal-med-hjalp-av-statligt-bidrag-1.262108> (hämtad 2018-06-12)

Sjukfrånvaro. Arbetsgivarverket. 2018-03-05. <https://www.arbetsgivarverket.se/nyheter--press/fakta-om-staten/halsa--arbetsmiljo/sjukfranvaro/> (Hämtad 2018-06-05)

Skol-OSA: Ett skolanpassat stödmaterial till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om Organisatorisk och Social Arbetsmiljö (AFS 2015:4), Sveriges Kommuner och Landsting, <https://skl.se/download/18.2eb808b0159e9ae4eeb5091f/1486020310483/SKL-Skol-OSA-hela.pdf> (hämtad 2018-07-10)

Statistik hämtad från den kommunala databasen Kolada:

https://www.kolada.se/?_p=jamforelse&unit_id=16821&tab_id=97144 (hämtad 2018-06-12)

Statistik hämtad från SCB: <http://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/analyser-och-prognoser-om-utbildning-och-arbetsmarknad/trender-och-prognoser-om-utbildning-och-arbetsmarknad/pong/statistiknyhet/trender-och-prognoser-2017/>

Stor brist på skolledare i framtiden, Sundsvalls tidning, 2013, <https://www.st.nu/artikel/allmant/medelpad/stor-brist-pa-skolledare-i-framtiden> (hämtad 2018-06-12)

Övriga källor

Arbetsmiljöpolicy för Piteå kommun. KF 2016-12-19, § 340

Föreläsning av Hanna Sällemark, SKL, Högberga kursgård Stockholm, 2018-05-18

Föräldrars val och inställning till förskola och fritidshem, Skolverket, RAPPORT 392, 2013

Kommunernas personal- och rekryteringsbehov inom utbildningsområdet NORRBOTTEN – 2026, Norrbottens kommuner, 2017

Personalbokslut 2017 Piteå kommun, Bilaga till årsredovisning 2017

Personalpolitiska riktlinjer, Piteå kommun. 2008-09-18

Skolans rekryteringsutmaningar. Sveriges Kommuner och Landsting, 2018