

Strategisk kompetensförsörjningsplan

Utbildningsförvaltningen

2020 - 2022



Piteå kommun

Dokumentnamn	Dokumenttyp	Fastställd	Beslutsinstans
Strategisk kompetensförsörjningsplan 2020 – 2022	Plan	2019-04-27 § 58	Barn- och utbildningsnämnden
Dokumentansvarig/processägare	Version	Senast reviderad	Giltig till
Utbildningsförvaltningen	1		2022

Innehåll

Inledning.....	3
Utbildningsförvaltningens strategiska kompetensförsörjningsplan	3
Bakgrund	4
Nuläge.....	4
Förskola	6
Grundskola	7
Gymnasieskola.....	8
Elevhälsan/övriga stödfunktioner	8
Skolledare	9
Kvinnor och män.....	10
Antal anställda	10
Personalförändringar.....	10
Personalstruktur	11
Prognoser barn- och elever	12
Lönebild	13
Sjukfrånvaro	17
Framtida rekryteringsbehov	19
Handlingsplan 2019 - 2021.....	19
A: Behålla befintlig personal.....	19
B: Vidareutbilda befintlig personal.....	23
C: Rekrytera ny personal	24
Sammanställning av insatser	27
Källförteckning.....	28
Digitala källor.....	28
Övriga källor	28

Inledning

Utbildningsförvaltningen arbetade under vintern 2017-2018, i två parallella arbetsgrupper, med frågan om skolväsendets framtida kompetensförsörjning. Den ena arbetsgruppen bestod av tjänstemän från personalenheten samt utbildningsförvaltningen och den andra, den så kallade Skolutvecklingsgruppen (SKUG), bestod av verksamhetschefer och fackliga företrädare. Gruppernas arbete gav 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 2020 - 2022.

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.

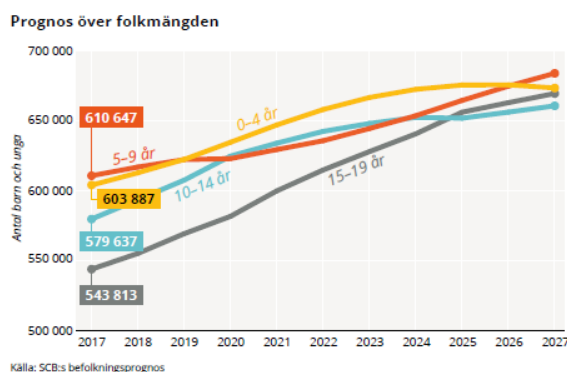
De kommande tre åren behöver Piteå kommun rekrytera ett relativt stort antal medarbetare till förskolan och skolan samtidigt som konkurrensen om den bästa kompetensen är stor. Om vi ska lyckas attrahera och behålla rätt medarbetare behöver utbildningsförvaltningen i Piteå kommun uppfattas som en attraktiv 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



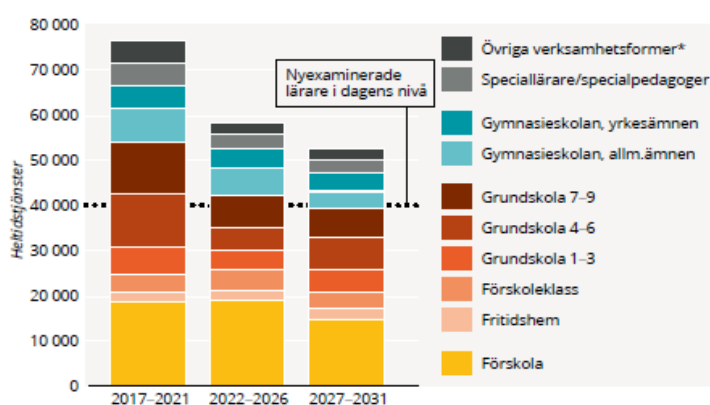
¹ Personalpolitiska riktlinjer, Piteå kommun. 2008-09-18. Sid 2

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



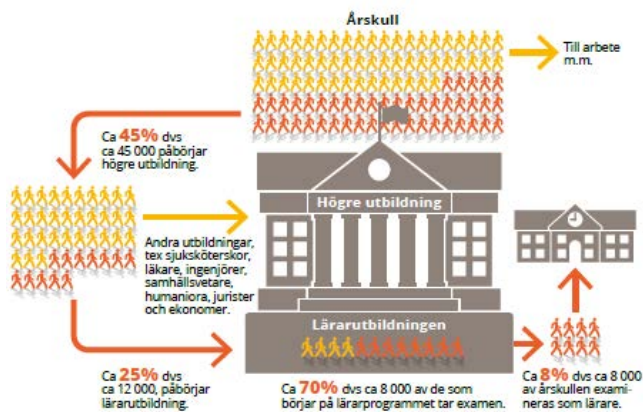
*Avser grundsärskola, gymnasiesärskola, kommunal vuxenutbildning på grundläggande nivå, kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå, kommunal vuxenutbildning i svenska för invandrare och särskild utbildning för vuxna.
Källa: Skolverket

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 läroverksamhet 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 förskolläroverksamhet 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

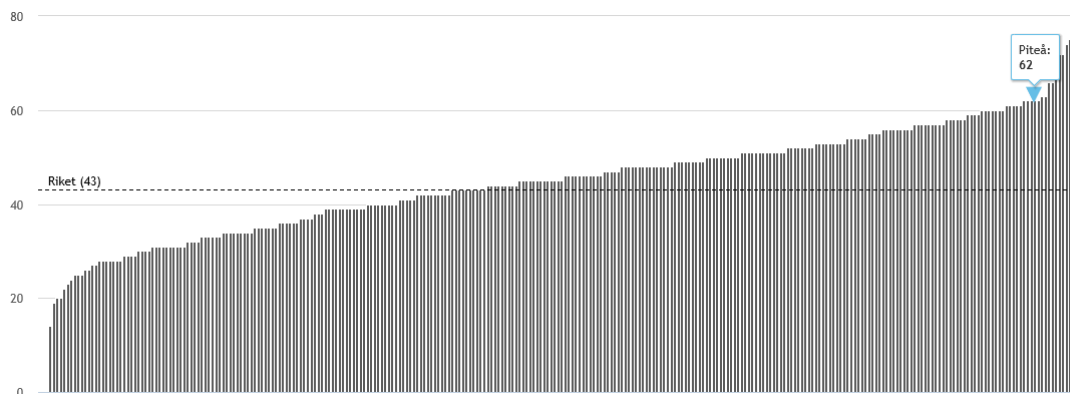
⁶ Kommunernas personal- och rekryteringsbehov inom utbildningsområdet NORRBOTTEN – 2026, Norrbottens kommuner, 2017

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

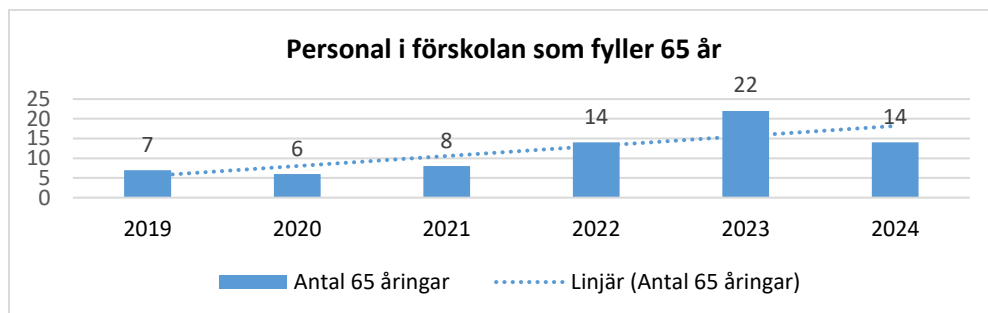
⁸ Skolans rekryteringsutmaningar. Sveriges Kommuner och Landsting, 2018, sid. 35

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 förskollärlärolegitimation. 62 % av den heltidsanställda personalen innehar förskolläroexamen vilket placerar kommunen bland topp tio i landet. Detta går att jämföra med de privata förskolornas andel i kommunen som ligger på 31 % legitimerade förskolläroare.¹⁰



I Piteå kommer under de närmaste sex åren (2019-2024) 71 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 förskolläroare.

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

⁹ *Handlingsplan kompetensförsörjning i förskolan*, SKL, 2018,

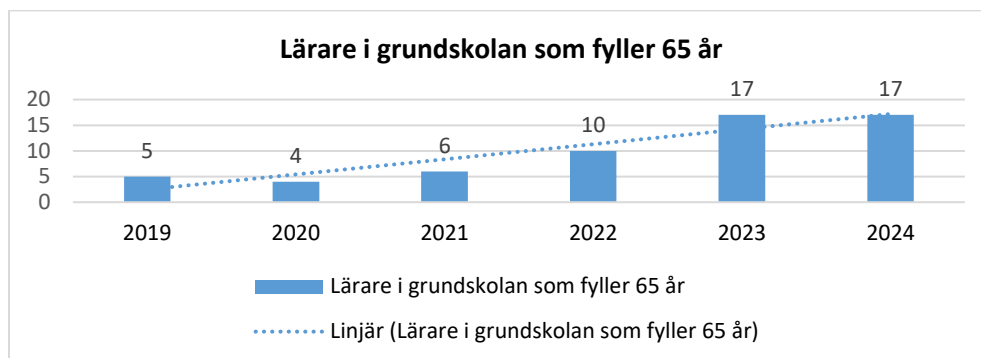
<https://skl.se/download/18.2819ed29162193bf8f2d891f/1521618543191/Handlingsplan%20kompetensf%C3%B6rs%C3%B6rjning%20i%20f%C3%B6rskolan.pdf> (hämtad 2018-06-12)

¹⁰ Statistik hämtad från den kommunala databasen Kolada.

https://www.kolada.se/?_p=jamforelse&unit_id=16821&tab_id=97144 (hämtad 2019-03-01)

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)

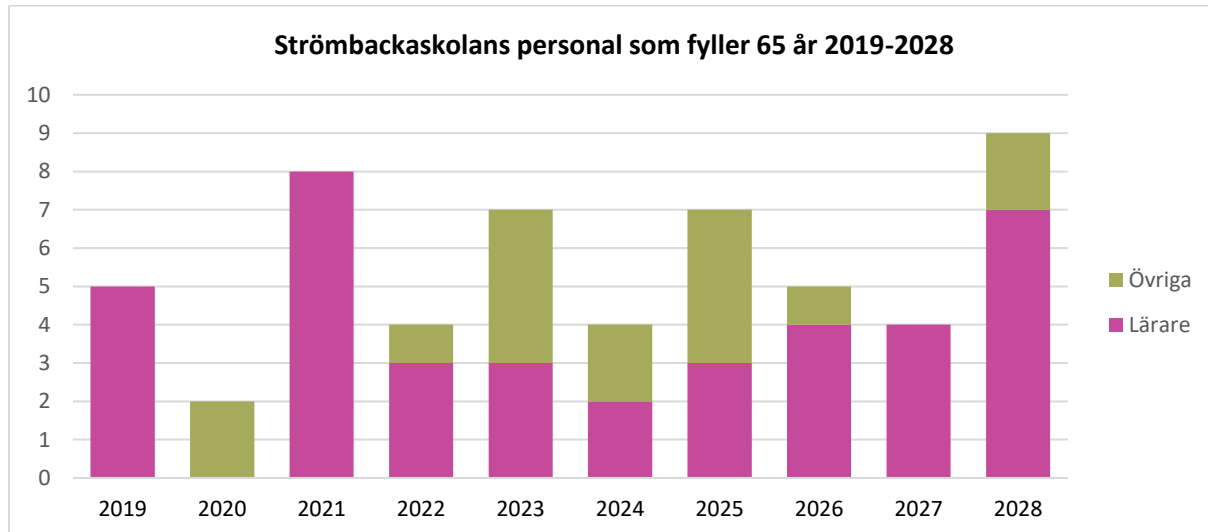
I Piteå kommer under de närmaste sex åren (2019-2024) 59 lärare inom grundskolan att fylla 65 år och därmed uppnå pensionsålder.



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 sex åren (2019-2024) 29 lärare som tjänstgör i våra gymnasieskolor att fylla 65 år och därmed uppnå pensionsålder (21 på Strömbackaskolan och 8 på Grans naturbruksgymnasium). Bland de olika lärarkategorierna kommer framför allt gymnasiesärskolan att drabbas hårt av eventuella pensionsavgångar.



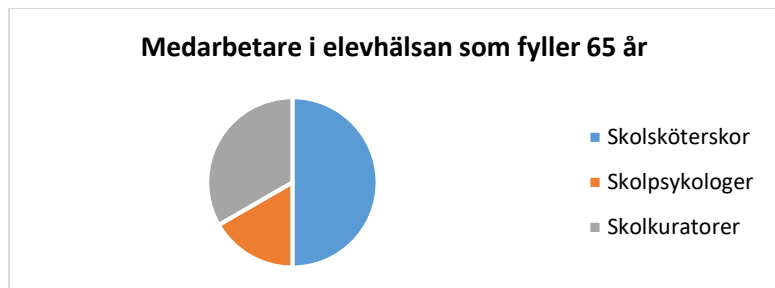
Elevhälsan/övriga stödfunktioner

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

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

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

I Piteå kommer under de närmaste sex åren (2019-2024) 6 personer inom elevhälsan att fylla 65 år och därmed uppnå pensionsålder. Av dessa hör 4 hemma inom grundskolans centrala elevhälsa och 2 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

För att ge chefer förutsättningar att utöva ett bra ledarskap finns i Piteå kommun ett riktmärke för hur många medarbetare en chef ska ha (detta ska beaktas vid ny- eller omorganiseringar). Ingen chef ska ha fler än 30 eller färre än 10 underställda, undantag finns dock, vilket anges i riktlinjen för personalpolitik. I genomsnitt har cheferna i kommunen 19,5 underställda per chef men variationerna mellan de olika förvaltningarna är stor. Flest underställda har man inom utbildningsförvaltningen med 33,0 medarbetare per chef.¹⁵

Antal medarbetare/chef i storleksordning

Förvaltning	Medarbetare/chef
Utbildningsförvaltningen	33,0
Socialtjänsten	20,8
Fastighet och service	18,2
Samhällsbyggnad	9,2
Kultur, park och fritid	8,3
Kommunledningsförvaltningen	7,2
Räddningstjänsten	3,1
Piteå kommun	19,5

Under hösten 2018 och våren 2019 har en arbetsgrupp jobbat med att se över förskolornas och grundskolornas ledningsorganisation i syfte att skapa en mer långsiktig organisation som även följer kommunens riktlinjer.

I Piteå kommer under de närmaste sex åren (2019-2024) 5 skolledare att fylla 65 år och därmed uppnå pensionsålder.

¹³ *Skolans rekryteringsutmaningar*. Sveriges Kommuner och Landsting, 2018, sid. 21

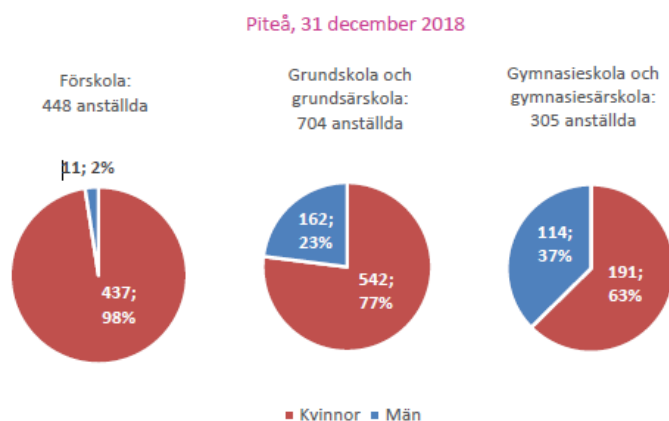
¹⁴ *Stor brist på skolledare i framtiden*, Sundsvalls tidning, 2013, <https://www.st.nu/artikel/allmant/medelpad/stor-brist-pa-skolledare-i-framtiden> (hämtad 2018-06-12)

¹⁵ *Personalbokslut 2018 Piteå kommun*, Bilaga till årsredovisning 2018, sid 9f.

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.¹⁶

Könsfördelning inom Piteås utbildningsförvaltning ligger i linje med övriga landet. Av utbildningsförvaltningens anställda är 81 % kvinnor (en ökning med en procentenhet sedan 2017), jämnast könsfördelning finns bland lärarna i gymnasieskolan medan det inom förskolan återfinns lägst andel män; 2 %, vilket är lägre än andelen på riksnivå som är 4 %.¹⁷



Källa: Kvalitetsrapport Personal 2018
Utbildningsförvaltningen, Piteå kommun

Antal anställda

I december 2018 hade Utbildningsförvaltningen i Piteå 1524 anställda, en minskning med 31 personer jämfört med föregående år. Minskningen beror främst på nedläggningarna av förskolan och skolan ute på Havsbadets asyloboende.¹⁸

Personalförändringar

Ibland påstås det att Sverige har en "läraryflykt" 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).¹⁹

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. Under 2017 ökade siffran med 40 procent, det vill säga 3 100 lärare som kom tillbaka till skolan.²⁰

I Piteå har i genomsnitt 94 fast anställda per år slutat sina anställningar under de senaste fem åren men trenden är ökande, här ingår givetvis även de som slutat pga pension:

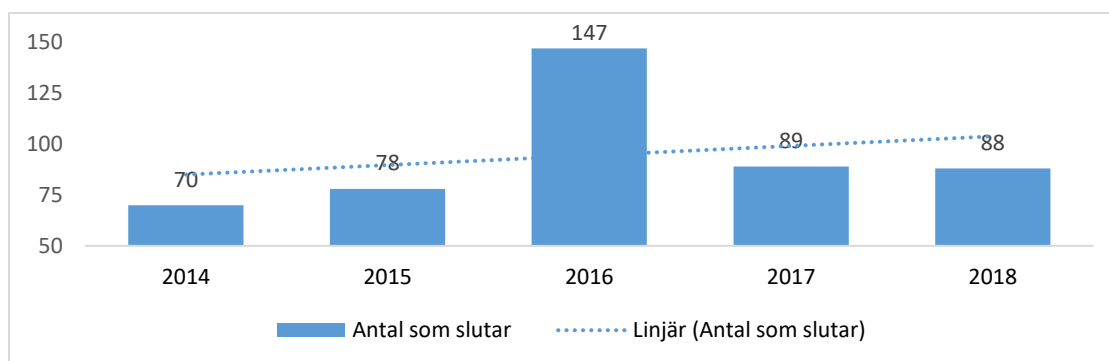
¹⁶ *Skolans rekryteringsutmaningar*. Sveriges Kommuner och Landsting, 2018, sid. 34

¹⁷ *Kvalitetsrapport Personal 2018 Utbildningsförvaltningen*, Piteå kommun, sid 2f.

¹⁸ *Ibid.*, sid 2

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

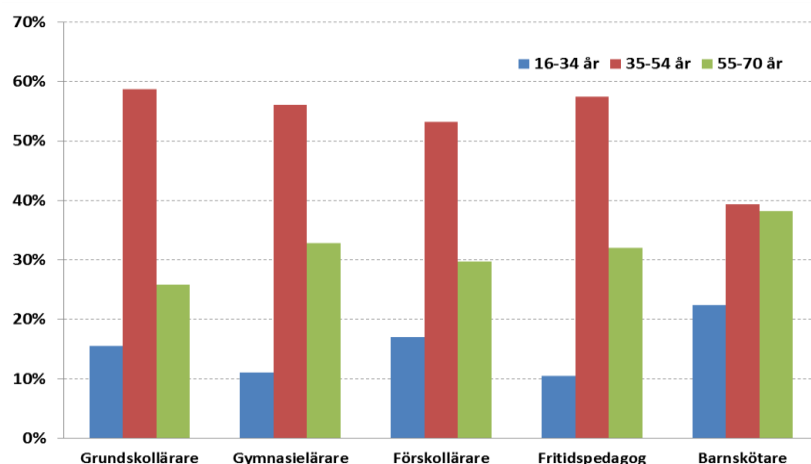
²⁰ *Ibid.*, sid. 19



Även om 88 personer med fast anställning slutade under 2018 sökte utbildningsförvaltningen dock betydligt fler medarbetare under det året. Totalt 130 annonser gick ut för tjänster inom utbildningsförvaltningens verksamhetsområde vilket trots allt är en minskning med 33 ärenden från föregående år.²¹

Personalstruktur

Nedanstående graf är hämtad från Norrbottens kommuners sammanställning för kompetensförsörjningsläget i Norrbotten 2016.²²



Personalens ålder kan ibland hjälpa till att förklara skillnader i sjukskrivningar, föräldraledigheter, tjänstgöringsgrader, personalomsättning, lönekostnader m.m. Inom utbildningsområdet är ålderskillnaderna mellan olika yrken förhållandevis små. Barnskötare sticker dock ut i Norrbotten med förhållandevis få i "medelåldern".²³

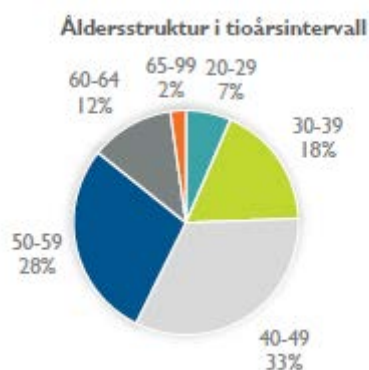
I Piteå var medelåldern under 2018 47 år, en genomsnittsålder som är oförändrad sedan föregående år. Någon stor skillnad mellan könen gick inte att se.²⁴

²¹ *Personalbokslut 2018 Piteå kommun*, Bilaga till årsredovisning 2018, sid 31

²² *Kommunernas personal- och rekryteringsbehov inom utbildningsområdet NORRBOTTEN – 2026*, Norrbottens kommuner, 2017

²³ *Ibid.*

²⁴ *Personalbokslut 2018 Piteå kommun*, Bilaga till årsredovisning 2018, sid 31

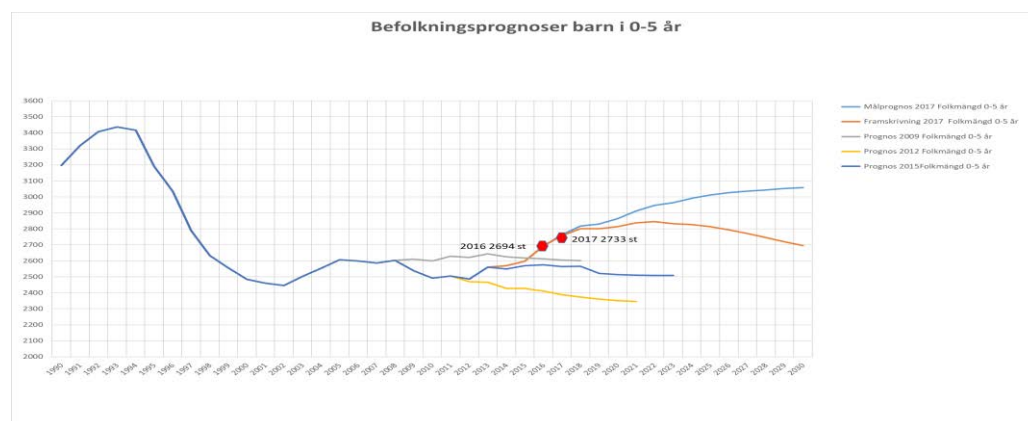


Åldersstrukturen inom utbildningsförvaltningen 2018 är tämligen lika jämfört med tidigare år. Två tredjedelar av personalstyrkan är mellan 40 – 59 år och 14 % av de anställda är äldre än 60 år. Under 2018 tog totalt 34 personer ut ålderspension (jämfört med 35 årsarbetare föregående år).²⁵

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. Sedan 2013 har antalet förskolebarn ökat med ca 12 % (220 barn), grundskoleelever med ca 7 % (260 elever) och gymnasieelever med ca 12 % (200 elever).²⁶

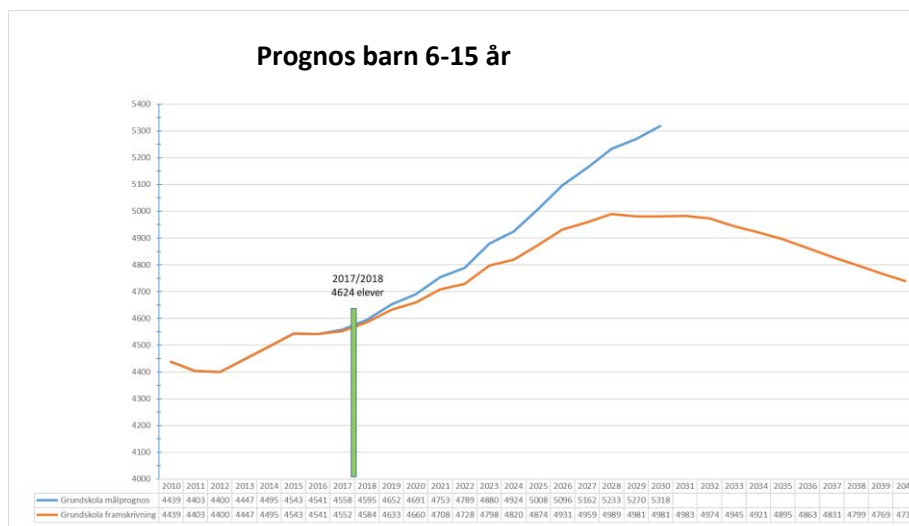
Om volymökningarna i förskolan fortsätter i samma takt kommer vi att fram till år 2022 ha ökat antalet med ytterligare ca 100 barn. Skulle kommunens befolkningsmål dessutom slå in är barnantalet ännu större, då kan ökningen vara upp mot drygt 200 fler barn än idag till år 2022.



Vi ser samma utveckling när det gäller åldersspannet 6-15 år. Under läsåret 2017/2018 hade vi totalt 4 624 elever i grundskolan. Om volymökningen fortsätter i samma takt som den gjort de senaste åren kommer vi att år 2022 ha 4728 elever i grundskolan, dvs. en ökning med 100 elever och uppnår vi befolkningmålet kommer vi att ha ytterligare 60 grundskoleelever i våra verksamheter.

²⁵ Personalbokslut 2018 Piteå kommun, Bilaga till årsredovisning 2018, sid 31

²⁶ Kvalitetsrapport Personal 2018 Utbildningsförvaltningen, Piteå kommun, sid 2

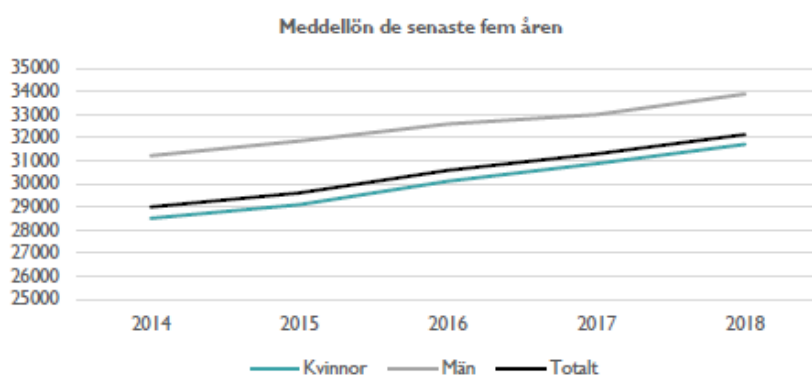


Barn- och elevprognoserna i kombination med kommande pensionsavgångar kommer att utmana vår kompetensförsörjning stort. Vi kommer inte bara behöva rekrytera ersättare för den personal som slutar utan även utöka vår personal pga barn- och elevgruppernas volymökningar.

Lönebild

Kvinnors lön i förhållande till mäns inom utbildningsförvaltningen är 93,58 %. Skillnaden kan förklaras utifrån könsfördelningen där fler män arbetar inom gymnasieskolan, den skolform som också har högre lärarlöner.²⁷

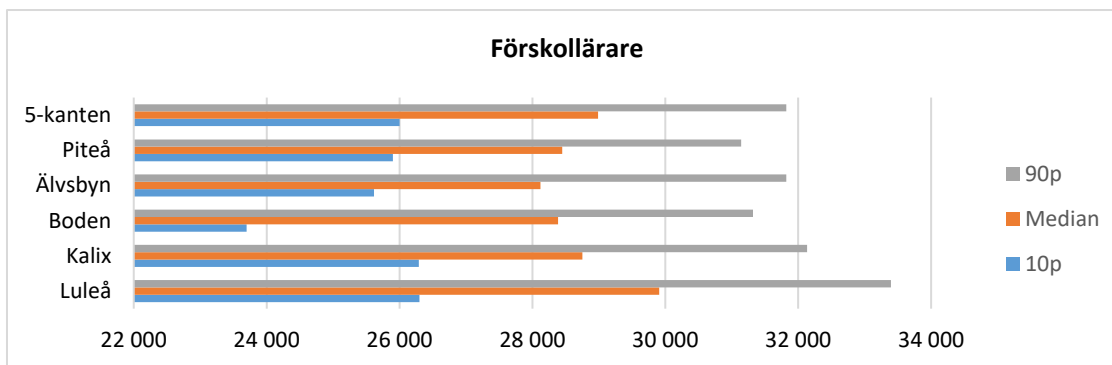
Medellönen har ökat under de senaste åren men skillnaden mellan könen är konstant. Under 2018 gjordes satsningar på lärare/pedagoger samt studie- och yrkesvägledarna. Satsningar gjordes även på elevassistenter, barnskötare och förskolepedagoger. Lönesatsningarna gjordes för att stärka konkurrenskraften mot våra närliggande kommuner.²⁸



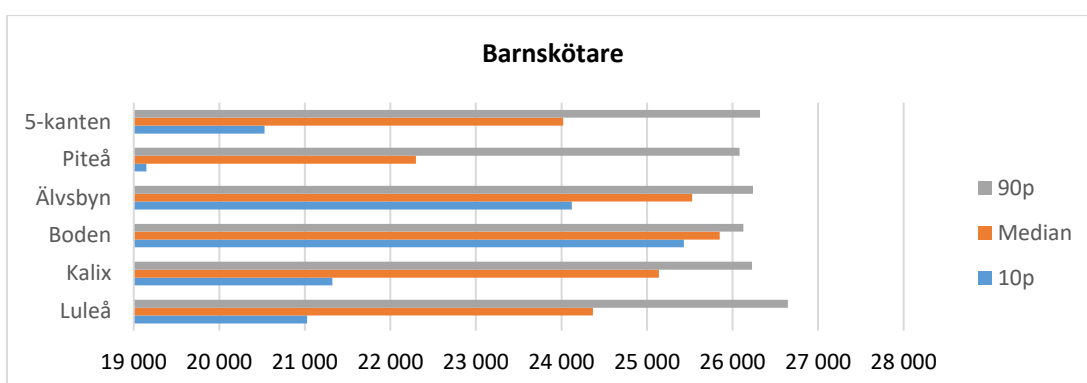
Nedanstående jämförelser är genomförda av personalenheterna i "femkanten" (Luleå, Kalix, Boden, Piteå och Älvsbyn) hösten 2017. Löneläget jämförs i tre lägen; 10 percentilen (genomsnitt av lön för de 10 % anställda med lägst löner), medianläge samt 90 percentilen (genomsnitt av lön för de 10 % anställda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

²⁷ Personalbokslut 2018 Piteå kommun, Bilaga till årsredovisning 2018, sid 31f.

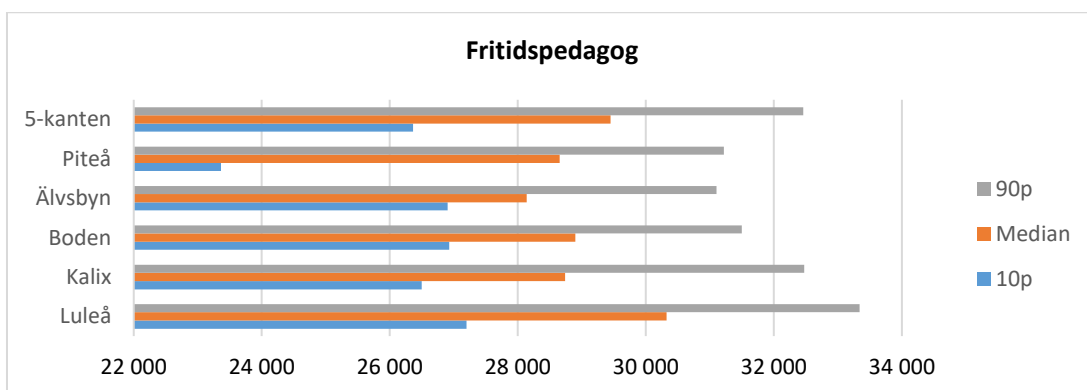
²⁸ Ibid., sid 32



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.

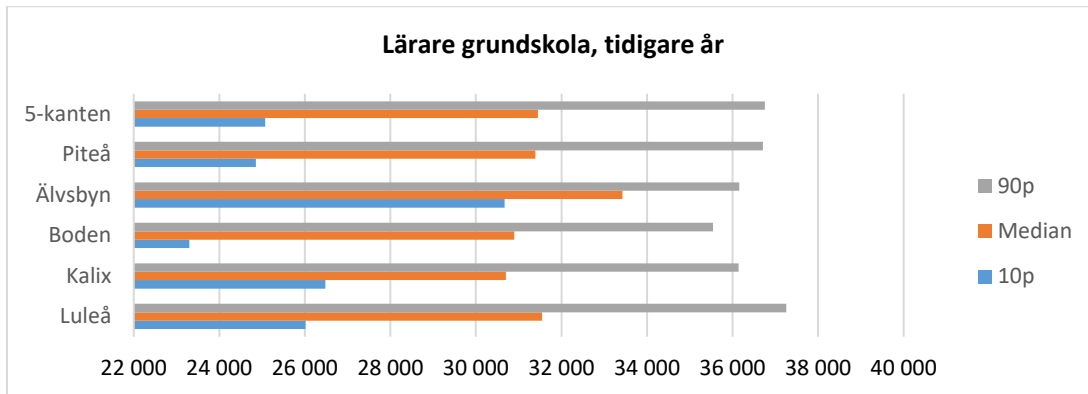


Det finns cirka 202 000 lärare i kommunerna och de är en mycket stor yrkesgrupp. De arbetar inom förskola, grundskola och gymnasieskola men även inom vuxenutbildning, särskola och specialskola. Lönerna för lärare varierar både inom och mellan olika skolformer. Nedan följer SKL:s redogörelse för medianlönerna för förskollärare, grundskollärare och gymnasielärare utifrån partsgemensamt underlag för november 2017²⁹:

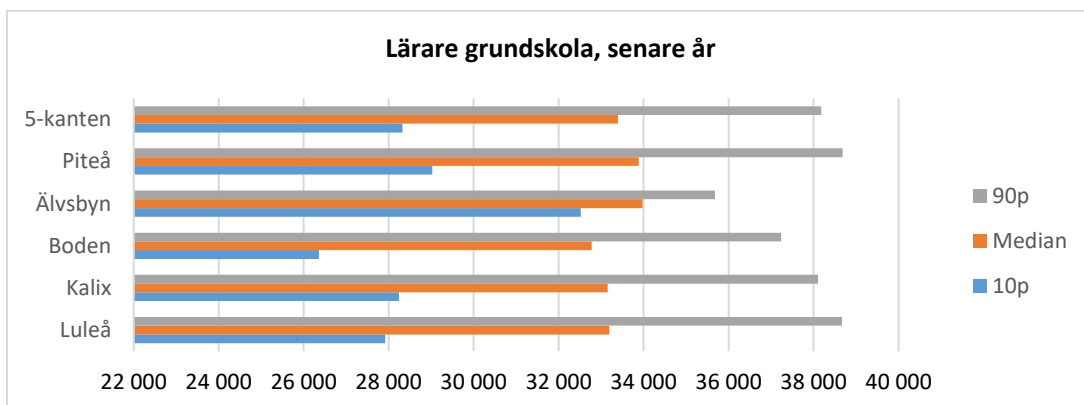
²⁹ Fakta om löner 2017, SKL, 2018-03-27,

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

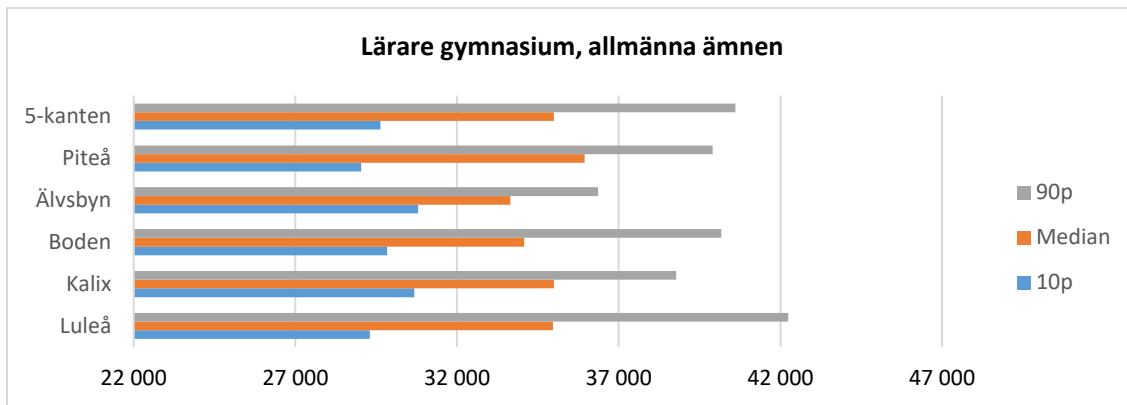
- För förskollärare ligger medianlönen på 29 900. De tio procent som har högst lön av förskollärarna har en heltidslön på minst 34 500 kr i månaden.
- Medianlönen för en grundskollärare är 33 700 kronor. De tio procent av lärarna inom grundskolan som är bäst betalda har en heltidslön på minst 40 400 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.



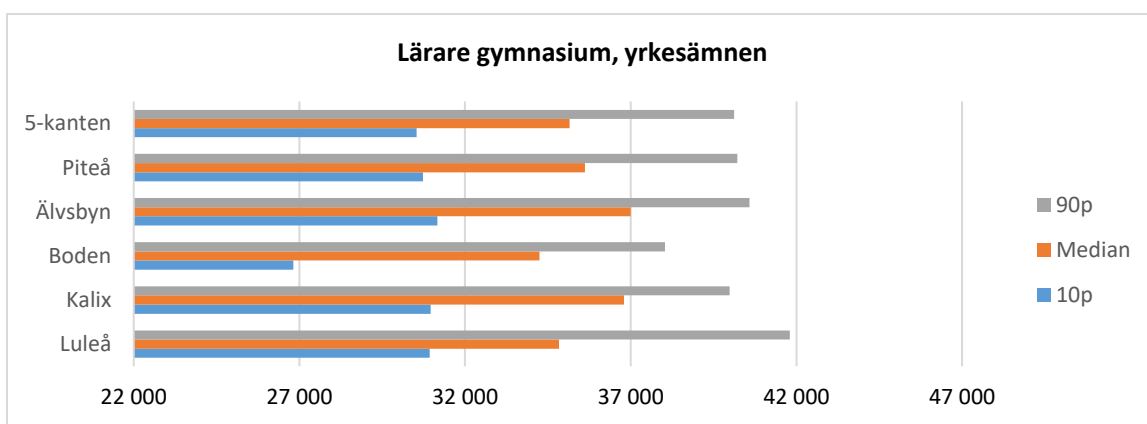
När det gäller löneläget (här 2016 års lönenivå) för Piteås grundskollärare, tidigare år, i jämförelse med "femkanten" ligger Piteå lägre än de flesta vad gäller den 10 percentilen. Medianlönen och den 90 percentilen ligger dock i paritet med högst betalade kommuner, även om Älvsbyn sticker ut högt över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

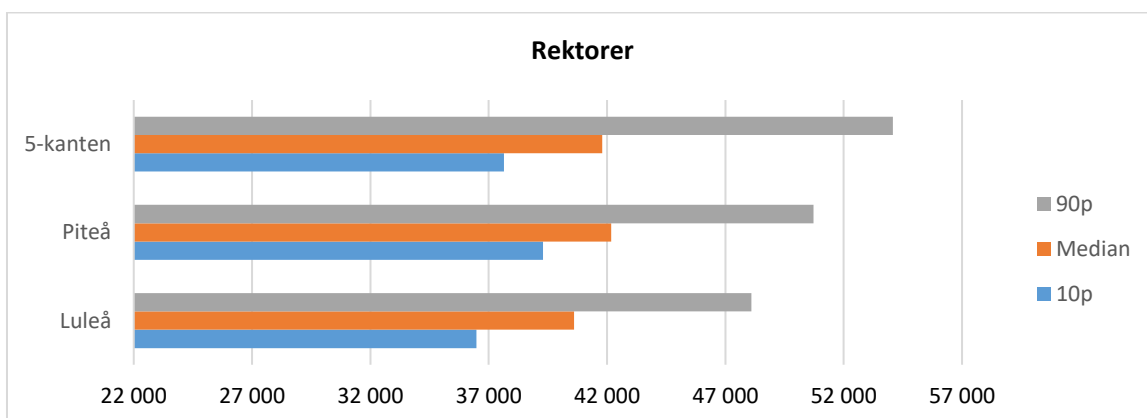


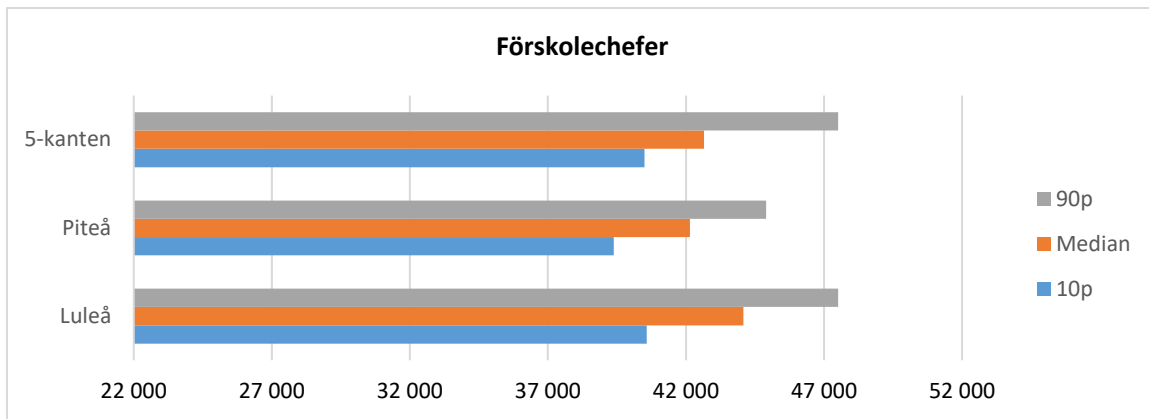
När det gäller löneläget (här 2016 års lönenivå) för Piteås gymnasielärare, yrkesämnen, i jämförelse med "femkanten" ligger Piteå i paritet med högst betalade kommuner.



När det gäller löneläget för våra skollärare, 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 2018 års lönerrevision till just förskolecheferna.

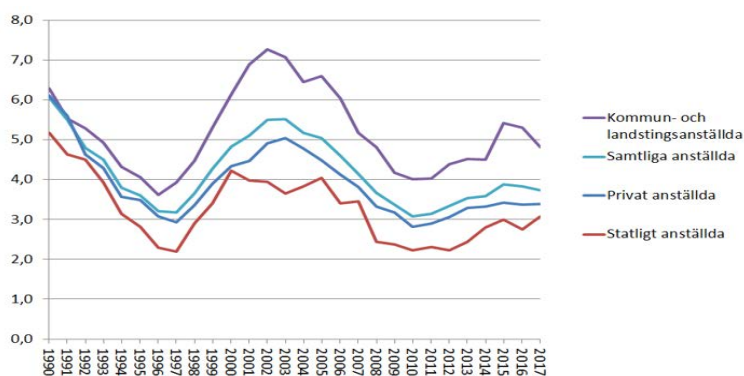




Sjukfrånvaro

Enligt SCB:s Arbetskraftsundersökningar ökade sjukfrånvaron bland statsanställda 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.³⁰

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.³¹

Sjukfrånvaron inom förvaltningen har för andra året i rad minskat, för såväl kvinnor som män, och ligger under 2018 på 4,3 %. Det är en minskning med 0,8 % från föregående år. I jämförelse ligger sjukfrånvaron i förvaltningen på en lägre nivå än genomsnittet för Piteå kommun. Sjukfrånvarons minskning kan kopplas till rehabiliteringsarbetet i förvaltningen som har blivit mer aktivt och proaktivt bland arbetsledarna. Det går att se på statistiken för långtidssjukfrånvaron som har minskat

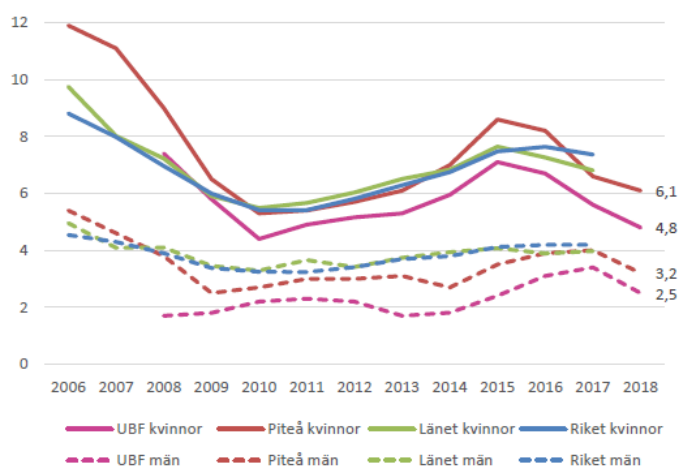
³⁰ *Sjukfrånvaro*. Arbetsgivarverket. 2018-03-05. <https://www.arbetsgivarverket.se/nyheter--press/fakta-om-staten/halsa--arbetsmiljo/sjukfranvaro/> (Hämtad 2018-06-05)

³¹ *Skolans rekryteringsutmaningar*. Sveriges Kommuner och Landsting, 2018, sid. 19

under 2018. Ur ett kompetensförsörjningsperspektiv är det av största vikt att sjukfrånvaron fortsätter att minska då det finns ett stort behov av alla medarbetare och deras kompetens.³²

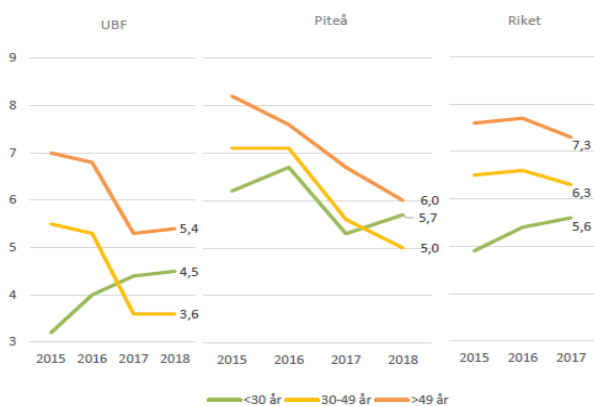
Sjukfrånvaro, %	2018	2017	2016	Piteå 2018
Total sjukfrånvaro	4,3	5,1	6,0	5,5
Sjukfrånvaro > 59 dagar	4,2	53,8	60,8	45,3
Sjukfrånvaro kvinnor	4,8	5,6	6,6	6,1
Sjukfrånvaro män	2,5	3,4	3,1	3,3
Sjukfrånvaro <29 år	4,5	4,1	3,7	6,0
Sjukfrånvaro 30-49 år	3,7	4,4	5,2	4,9
Sjukfrånvaro >50 år	5,1	6,2	7,1	6,0

Sedan 2015 har sjukfrånvaron sjunkit inom utbildningsförvaltningen och den huvudsakliga förklaringen tros vara att kvinnors långtidssjukfrånvaro sjunkit. (För riket är statistiken för 2018 ännu inte publicerad, varför riksgenomsnittet 2018 saknas i diagrammen.)³³



Sjukfrånvaro (%) av total arbetstid, kommunalt anställda.

Samtidigt som Utbildningsförvaltningens totala sjukfrånvaro har sjunkit under de senaste åren har den stigit bland de yngre anställda inom förvaltningen. Samma trend finns i riket i stort. Bland kommunens alla anställda är det också den åldersgrupp där sjukfrånvaron sjunkit som minst, vilket gör att den ligger på nästan samma nivå som 2015.³⁴



Sjukfrånvaro (%) av total arbetstid, kommunalt anställda. Uppdelade efter ålder.

³² Personalbokslut 2018 Piteå kommun, Bilaga till årsredovisning 2018, sid 32

³³ Kvalitetsrapport Personal 2018 Utbildningsförvaltningen, Piteå kommun, sid 8

³⁴ Ibid., sid 10

Framtida rekryteringsbehov

Nedanstående tabell är hämtad från Norrbottens kommuners sammanställning av prognostiserat rekryteringsbehov inom vissa personalkategorier i Norrbotten år 2026.³⁵

Antal anställda 2016		Rekryterings behov 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.³⁶

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.³⁷

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. lägre än utbildningsförvaltningens snitt.³⁸

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

³⁵ Kommunernas personal- och rekryteringsbehov inom utbildningsområdet NORRBOTTEN – 2026, Norrbottens kommuner, 2017

³⁶ Ibid.

³⁷ Arbetsmiljöpolicy för Piteå kommun. KF 2016-12-19, § 340

³⁸ Sjukfrånvaro. Arbetsgivarverket. 2018-03-05. <https://www.arbetsgivarverket.se/nyheter--press/fakta-om-staten/halsa--arbetsmiljo/sjukfranvaro/> (Hämtad 2018-06-05)

och frågor om normer och värden. Inte minst eftersom man tydligt ser att de psykosociala sjukdomsfallen generellt sett ökar inom skolans värld.³⁹

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.⁴⁰

Lärarassistenter har blivit den yrkesgrupp som nu både fackförbund och politiker på nationell nivå hoppas ska kunna hjälpa till att förbättra skolan och lärarnas arbetsituation. Det råder dock inte någon enighet kring vad en lärarassistent förväntas göra utan det kan skilja sig åt från skola till skola, kommun till kommun. Det kan alltså se olika ut och kräva olika typer av kompetens. En lärarassistent behöver dock ha tillräckliga kunskaper, färdigheter och kompetenser för att kunna arbeta dels som ett administrativt stöd för lärare och dels som stöd för läraren i klassrum och i t ex mentorskap.

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 målpuppfyllelse.⁴¹

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.

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

³⁹ *Skolans rekryteringsutmaningar*. Sveriges Kommuner och Landsting, 2018, sid. 21

⁴⁰ *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)

⁴¹ *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)

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 utbildningsinsats 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:

Utbildningsförvaltningen inför 6 tjänster som lärarassistenter på försök under tre år. 70 % av tjänsterna finansieras centralt medan 30 % av tjänsterna finansieras av den skolledare som tilldelas en lärarassistent. Vilken enhet som ingår i försöksverksamheten och därmed tilldelas lärarassistent avgörs av förvaltningens ledningsgrupp. Lärarassistenterna kan placeras i såväl grundskolan som gymnasieskolan.

Kostnad för insatsen: 3 000 000 kr/år varav 2 100 000 kr/år finansieras centralt på förvaltningen.

Insats 2:

Under åren 2019 – 2022 kommer förvaltningens strategipott vid de årliga lönerevisionerna att prioriteras med kompetensförsörjningsplanens satsningar i fokus.

Insats 3:

En kompetensutvecklingsplan skall utarbetas i anslutning till denna kompetensförsörjningsplan där fokus skall ligga på hur personal som arbetat i yrket minst tio år skall kunna växa i sin yrkesroll för att finna stimulans och arbetsglädje.

Kostnad för insatsen 150 000 kr/år och finansieras centralt på förvaltningen.

Insats 4:

Förutsättningarna för deltagande i Magisterprogrammet måste tydliggöras och möjliggöras på central nivå.

Förvaltningschef kan bevilja 2 lärare per skolform (förskola, gymnasieskola och grundskola) och termin möjlighet att börja läsa Magisterprogrammet. Läraren får nedsättning i tid motsvarande 20 % för att läsa motsvarande 25 % studier på högskolenivå. Utbildningsförvaltningen har som krav att läraren blir godkänd i sina studier innevarande termin. Berörd skolledare ger förutsättningar så att förskolläraren eller läraren kan studera och bekostar 10 % av den nedsatta tiden (eftersom utbildningen bidrar till utvecklingsstöd för berörd enhet) medan 10 % nedsatt tid för studier finansieras centralt på förvaltningen som en kompetensförsörjningsinsats. Antagning vartannat år vilket medför att det högst är två kursomgångar igång samtidigt.

Kostnad: 330 000 kr/år för de sex lärare som påbörjar utbildningen vilket innebär att det som mest, när utbildningens samtliga årskurser läser samtidigt, kan leda till en central kostnad på 660 000 kr/år.

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 5:

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.

Förläng arbetslivet

Erfarna lärare besitter en värdefull kompetens. Medelålder för pensionering av anställda i kommuner är 64 år. I SKL:s senaste rekryteringsrapport redovisas ett scenario där pensionsåldern gradvis skjuts fram två år till år 2026, vilket minskar det kommande rekryteringsbehovet markant. Skolverket har visat att 84 procent av kommunerna rapporterar att de idag anställer lärare som redan gått i pension.⁴²

Det finns även möjligheter att låta de som vill öka sin arbetstid. Det är färre lärare i Sverige som arbetar heltid jämfört med andra länder (78 procent jämfört med det internationella genomsnittet på 82 procent). En god arbetsmiljö och rimlig arbetsbelastning är avgörande för att medarbetare ska kunna jobba ett helt arbetsliv och för att flera ska kunna gå upp i arbetstid. Många kan och vill jobba mer under rätt förutsättningar. Det kan handla om nya arbetsuppgifter som att lotsa in

⁴² *Skolans rekryteringsutmaningar*. Sveriges Kommuner och Landsting, 2018, sid. 37

nyexaminerade och studenter i yrket, ta ansvar för olika utvecklingsarbeten, hoppa in som vikarie eller helt enkelt fokusera på vissa delar av undervisningen.⁴³

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.⁴⁴

Insats 6:

Utbildningsförvaltningen ger fritidspedagoger som redan är anställda möjlighet att studera vidare till lärare utifrån den behörighet som utbildningsförvaltningen har behov av. För- och grundskolechefer kan bevilja 2 fritidspedagoger/termin. Fritidspedagogen får nedsättning i tid motsvarande 20 % för att läsa motsvarande 25 % studier på högskolenivå. Utbildningsförvaltningen har som krav att fritidspedagogen blir godkänd i sina studier innevarande termin. Berörd skolledare ger förutsättningar så att fritidspedagogen kan studera. Efter studierna ska arbetsgivaren godkänna behörigheten och att personen är anställningsbar i organisationen. Tjänsten kan då konverteras från en semesteranställning till en ferieanställning. De 80 % fritidspedagogen tjänstgör finansieras fortfarande av berörd skolledare medan de 20 % nedsatt tid för studier finansieras centralt på förvaltningen.

Kostnad: ca 160 000 kr per år.

Insats 7:

Utbildningsförvaltningen ger lärare som redan är anställda möjlighet att komplettera sina legitimationer med ytterligare behörighet i ämnen som utbildningsförvaltningen har behov av. Gymnasiechef samt För- och grundskolechefer kan bevilja 2 lärare per skolform (gymnasieskola eller grundskola/fritidshem) och termin möjlighet att studera vidare. Läraren får nedsättning i tid motsvarande 20 % för att läsa motsvarande 25 % studier på högskolenivå. Utbildningsförvaltningen har som krav att läraren blir godkänd i sina studier innevarande termin. Berörd skolledare ger förutsättningar så att läraren kan studera.

Efter studierna ska arbetsgivaren godkänna behörigheten och att personen är anställningsbar i organisationen. De 80 % läraren tjänstgör finansieras fortfarande av berörd skolledare medan de 20 % nedsatt tid för studier finansieras centralt på förvaltningen.

Kostnad: ca 440 000 kr per år.

⁴³ *Skolans rekryteringsutmaningar*. Sveriges Kommuner och Landsting, 2018, sid. 37f.

⁴⁴ *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)

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.⁴⁵

Likafullt behöver vi marknadsföra läraryrket mer strategiskt för att öka tillgången på skickliga, utbildade lärare med legitimation och rätt behörigheter, 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.⁴⁶

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 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.⁴⁷

Nationellt sett utgör män ca fyra procent av medarbetarna i förskolan. Samtidigt visar en ungdomsundersökning att fyra av tio killar kan tänka sig att jobba där.⁴⁸

Insats 8:

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 15 000 kr per år för material.

⁴⁵ *Skolans rekryteringsutmaningar*. Sveriges Kommuner och Landsting, 2018, sid. 17

⁴⁶ *Ibid*, sid. 33

⁴⁷ *Ibid*, sid. 34

⁴⁸ *Handlingsplan kompetensförsörjning i förskolan*, SKL, 2018,

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

Insats 9:

Utbildningsförvaltningen inbjuder förskolläro- 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.

Insats 10:

Utbildningsförvaltningen undersöker möjligheten att prioritera pojkar som feriearbetare inom barnomsorgen.

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.⁴⁹

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 huvudmannen påverka genom exempelvis utformningen av handledningen för studenten.⁵⁰

Insats 11:

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 coaching och en

⁴⁹ Skolans rekryteringsutmaningar. Sveriges Kommuner och Landsting, 2018, sid. 38

⁵⁰ Ibid, sid. 32

ledarskapsutbildning. Genom ett samarbete med Teach for Sweden ges skolor och kommuner möjlighet att rekrytera modiga, motiverade och ämneskunniga ledare till klassrummet.⁵¹

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).⁵²

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.⁵³

Insats 12:

Piteå inleder ett samarbete med Teach for Sweden och åtar sig att anta 2 TFS-studenter 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: 220 000 kr/år som finansieras centralt.

Piteå 2019-03-05

Malin Westling, förvaltningschef
Utbildningsförvaltningen

⁵¹ Kommun & skola, Teach for Sweden, <http://www.teachforsweden.se/kommun-skola/> (hämtad 2018-06-13)

⁵² Kommun & skola, Teach for Sweden, <http://www.teachforsweden.se/sok-ledarskapsprogrammet/> (hämtad 2018-06-13)

⁵³ 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
6 tjänster som lärarassistenter införs på försök under tre år	2 100		X	X	
Lönerevisionernas strategipott prioriteras för kompetensförsörjningsinsatser	0	X	X	X	X
Kompetensutvecklingsplan utarbetas	150	X	X	X	X
Bättre förutsättningar för Magisterprogrammet utarbetas centralt	660	X	X	X	
Nyanställd och icke-behörig personal genomgår UBF-akademiens utbildning	25		X		
Kompletterande och behörighetsgivande vidareutbildning för fritidspedagoger	160		X		
Kompletterande och behörighetsgivande vidareutbildning för grund- och gymnasielärare	440		X	X	
Marknadsföringsstrategi	15	X	X	X	
Rekryteringsmiddagar för lärarstudenter	25	X	X	X	
Eventuell prioritering av pojkars feriearbete inom barnomsorgen	0	X			
Handledning av VFU-studenter	0	X	X	X	
Teach for Sweden	220		X		
SUMMA	3 795	7	11	8	2

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/18.2819ed29162193bf8f2d891f1521618543191/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/18.2eb808b0159e9ae4eeb5091f1486020310483/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/> (hämtad 2018-06-12)

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

Kvalitetsrapport Personal 2018, Utbildningsförvaltningen, Piteå kommun.

Personalbokslut 2018 Piteå kommun, Bilaga till årsredovisning 2018

Personalpolitiska riktlinjer, Piteå kommun. 2008-09-18

Skolans rekryteringsutmaningar. Sveriges Kommuner och Landsting, 2018