



Återrapport till kvalitetsrapport Personal, Läsåret 2019-2020

Bakgrund och beskrivning av uppdraget

I samband med att kvalitetsrapporten *Personal, läsåret 2019-2020*, föredrogs för barn- och utbildningsnämnden (BUN 2020-11-05 § 103) gav nämnden förvaltningschef tre uppdrag att utreda vidare;

Beslut

Barn- och utbildningsnämnden beslutar att utdela följande uppdrag till förvaltningschef: Fortsätta, och utveckla, arbetet med kompetensförsörjning genom bland annat samarbete med stiftelsen Teach for Sweden samt upprätta en strategisk kompetensförsörjningsplan för åren 2021 – 2022. Uppdraget ska vara genomfört och redovisas för nämnden senast 2021

Ge förvaltningschef i uppdrag att tillsammans med personalavdelningen ta fram ett underlag om kränkningar, hot och våld mot personal som visar vilken enhet det skett i samt vad för händelse som skett. Redovisning till nämnden årligen med start februari 2021.

I. Kort uppföljning och utvärdering av satsningarna med stiftelsen Teach for Sweden

Teach for Sweden

Teach for Sweden (TFS) är en ideell, politisk och religiöst oberoende stiftelse som arbetar för en likvärdig skola. Stiftelsen finansieras främst av Utbildningsdepartementet men även Stiftelsen Marcus och Amalia Wallenbergs Minnesfond samt näringslivet.

Upplägg

Teach for Swedens Ledarskapsprogram är en tvåårig ledarskapsutbildning integrerad med en kompletterande pedagogisk utbildning på 90 hp som ger lärarexamen. Utbildningen sker i samverkan med Luleå tekniska universitet.

Genom TFS får kommunen en dedikerad, ämnesbehörig och noggrant utvald lärare som läser en arbetsintegrerad kompletterande pedagogisk utbildning (KPU). TFS:are kombinerar arbete som lärare med studier mot Luleå tekniska universitet och får efter avslutat program en formell lärarexamen i minst ett ämne – riktat mot åk 6-9.

Skolan anställer på 100 % och utformar en 80 % hållbar tjänst termin 1-3. Fyra dagar i veckan arbetar TFS:aren som undervisande lärare. Fredagar är frilagda för ledarskapsprogrammets utbildning som leder till lärarexamen. Till termin 4 arbetar TFS:aren 100% som behörig lärare med tre heldagars kompetensutveckling i TFS:s regi. Skolan tillhandahåller under år 1 en mentor för kontinuerligt stöd enligt skollagens krav på introduktion för nyanställda lärare.

TFS förbereder personen inför klassrumsstart samt bistår med en ledarutvecklare för individuell coachning och handledning under programmet. Genom hårda urvalstester väljer TFS ut personer med



rätt matchning mot ledarskapsprogrammet. För att antas till ledarskapsprogrammet krävs att TFS:aren har en uttalad ledarambition och uppvisar tydliga ledarskapsförmågor som testats under särskilda urvalsdagar. Under urvalsdagen deltar den sökande i en gruppövning, genomför en testlektion och gör en självvärdering. TFS genomför även en fördjupande intervju med de som gör en bra urvalsdag. TFS letar efter förmågor som målmedvetenhet, lösningsfokus, självinsikt och social kompetens.

Utvärdering av det första året

Enligt de två rektorer som ansvarat för TFS:are under hösten 2020 har samarbetet med Teach for Sweden fungerat utmärkt. Kontinuerlig kontakt har hållits med TFS och svar på alla frågor har funnits tillgängliga.

Rekryteringsarbetet under våren 2020 flöt väldigt bra. Piteå utformade en egen modell för ansökningsförfarandet med annonsering till tjänst, anställningsintervjuer m.m. vilket var mycket framgångsrikt och även fick mycket beröm från TFS nationellt. Rektorererna genomförde, tillsammans med en personalspecialist från personalavdelningen, intervjuer med de två sökande som var aktuella för ledarskapsprogrammet. Det var ett sätt för rektorererna att bli delaktiga i processen så mycket som möjligt, vilket var bra, och ledde fram till att de två sökande placerades på Porsnässkolan och Christinaskolan.

Rektorererna är mycket nöjda med de två TFS:are som anställts. De är båda mycket seriösa, ambitiösa och engagerade. Att det fungerat så bra som det gjort beror dels på att de två kandidaterna varit mycket lämpade, men även på att de fått möjlighet till god handledning av två erfarna och skickliga handledare på skolorna.

Även om det mesta fungerat mycket bra och man upplever att stödet från såväl förvaltningen som TFS centralt varit gott skulle rektorererna gärna ha sett att rekryteringen påbörjats tidigare. Eftersom den första informationsrundan på våren inte gav några sökande blev det tidsbrist för att hitta lämpliga kandidater. Framför allt har samordningen mellan förvaltning, rektorer, personalavdelning och kommunikationsavdelning varit värdefull – liksom att förvaltningen bidragit med viss del av finansieringen. En av rektorererna påtalar även att man gärna velat få mer återkoppling från universitetet kring hur TFS:arens studier löper på – så att man som rektor vet om de klarar studierna och verkligen kommer att kunna nå lärarbehörighet på den utsatta tiden.

Bedömningen är att detta sätt att utbilda akademiker till läraryrket är något som kommunen bör fortsätta satsa på med tanke på att lärarbristen kommer att bli en stor utmaning framöver. Teach for Sweden är ett bra komplement till den ordinarie lärarutbildningen, de jobbar på ett seriöst och nydanande sätt och är ytterst lätta att samarbeta med.

2. Strategisk kompetensförsörjningsplan för åren 2021 – 2022

I kommunens fastställda Budget och Verksamhetsplan (VEP) 2020-2022 (KF 2019-11-25 § 269) fastställdes nio ledningsuppdrag som tydliggör kommunfullmäktiges strategiska inriktningar för att möta de utmaningar som identifierats och för att nå kommunens mål.



Ett av ledningsuppdragen har rubriken Kompetensförsörjning.

Att säkra kompetensförsörjningen är en stor utmaning för Piteå kommun då konkurrensen om arbetskraften är stor. För att klara detta måste alla nämnder arbeta aktivt med att minska sjukfrånvaron, stimulera och motivera medarbetare att vilja stanna kvar och utvecklas tillsammans med kommunen samt attrahera nya medarbetare till sin verksamhet. Mångfald och öppenhet ska prägla organisationen för att uppfattas attraktiv och utvecklingsinriktad. Rekryteringsbasen måste breddas för att ta tillvara allas kompetens, skapa förutsättningar även för de som står långt från arbetsmarknaden på grund av etnicitet, funktionsnedsättning eller annat som är arbetsbegränsande. Ett aktivt arbete för att skapa hälsofrämjande arbetsplatser måste planeras utifrån varje verksamhets förutsättningar och behov. Piteå kommun måste aktivt följa och bedöma konsekvenserna av förändringar i det statliga ansvaret för kompetensförsörjning. Piteå kommuns alla verksamheter ska ha en framförhållning och god planering för att klara kompetensförsörjningen. Personalavdelningen har ett övergripande ansvar för det arbetet.

Personalavdelningen har under 2020 arbetat med att ta fram en kompetensförsörjningsstrategi som ska gälla för hela Piteå kommun och vars utgångspunkt skall vara SKRs nio principer för att klara framtidens kompetensförsörjning.

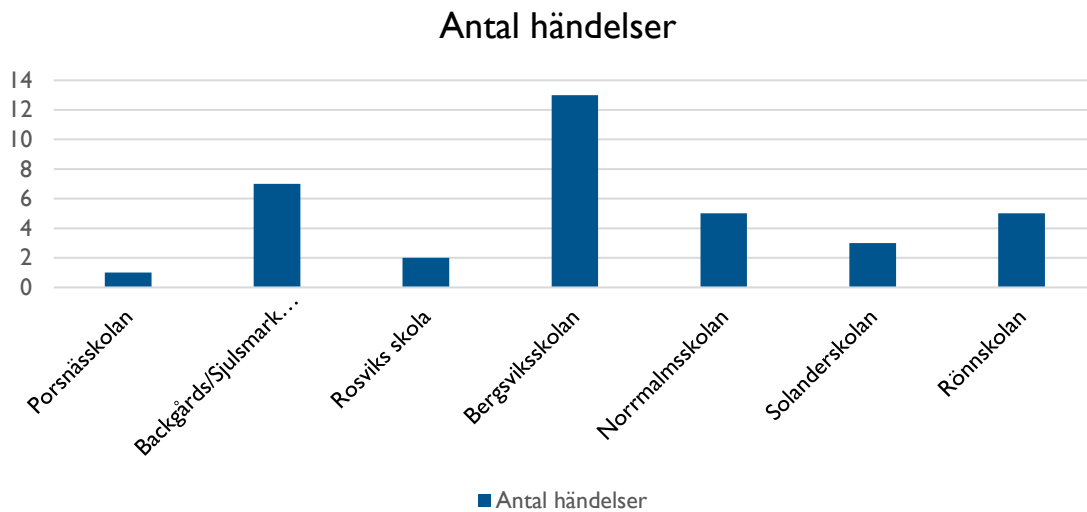
Den kommungemensamma strategin ska ligga som grund för de olika förvaltningarnas respektive handlingsplaner där riktade åtgärder skall framgå för att:

- Skapa attraktion för jobben och arbetsplatserna
- Rekrytera för framtiden
- Kompetensutveckla för framtiden
- Använda kompetensen rätt och hållbart

Eftersom den kommungemensamma strategin beräknas vara klar och fastställd i mars månad 2021 bör Barn- och utbildningsnämnden avvakta med att fastställa en kompetensförsörjningsplan till dess att den kommunala strategin är klar och kan ge direktiv och riktlinjer för nämndens plan.

3. Redogörelse av de kränkningar, hot och våld som personal inom utbildningsförvaltningen utsatts för

Personalavdelningen är den verksamhet som tar emot och sammanställer de anmälningar om hot och våld riktad mot personal som inkommer årligen. Efter att förvaltningen efterfrågat uppgifterna har följande statistik för år 2020 presenterats:



Totalt har 36 händelser där personal utsatts för hot och/eller våld skett under 2020. I samtliga fall handlar det om elever som utsatt personal och i tre av händelserna har även verbala hot förekommit.

På Bergsviksskolan är det flera olika personer ur personalen som blivit utsatta (men någon personal har även blivit utsatt mer än en gång). Samtliga händelser har orsakats av två elever där det framför allt är en elev som utsatt personal för våld. Båda eleverna går i lågstadiet. Händelserna har föranlett obehag hos personalen och vid tre tillfällen har personal fått uppsöka sjukvården efter händelserna och vid ett tillfälle ledde händelsen även till sjukskrivning. Den berörda personalen har fortfarande sviter från incidenten. Polisanmälan har gjorts och en handlingsplan upprättades så att personal inte längre fick vistas ensam med eleven. På skolan har man även sett över rutinerna för situationer där våld uppstår och personalen har erbjudits handledning av BUP vid flera tillfällen för att bättre kunna möta barn som tar till våld. Skolan har reviderat sin plan för kris, hot och våld och omfattande dokumentation av de inträffade händelserna är upprättad. Rektor har även fört dialog med facken kring lärarnas arbetsmiljö. Rektor upplever att man fått mycket gott stöd av grundskolans avdelningschef i hanteringen kring dessa händelser. Eleven som orsakade de flesta av händelserna finns inte längre kvar i Piteå kommun.

På Rönnskolan (grundsärskolan och träningsskolan) har händelserna utförts av tre olika elever och det har även varit tre ur personalen som drabbats. Personalen upplever inte obehag för att gå till jobbet efter händelserna men viss oro finns när man ska arbeta med elev som lätt hamnar i affektutbrott. Personalen har fått uppsöka vården för tillsyn av bitskador. Skolan arbetar för att analysera situationerna som gjort att händelserna uppstått, man tittar bl a på vad som kan ha varit ”trigger” för händelsen, hur händelseförloppet varit osv. för att sedan förändra förhållningssätten i syfte att motverka att liknande händelser sker igen. Det kan t ex. handla om att sänka kravnivån för en viss elev, ge mer tid och utrymme i vissa situationer, förändra miljöerna som kan ha stressat eleverna m.m. Man kommer även att ha en utbildning i hantering av problemskapande beteende (hur man kan avvärja fysiskt våld utan att det upplevs kränkande för elev eller personal) för personalen på Rönnskolan så snart Coronapandemin är över.

På Backgårds- och Sjulsmarksskolorna är det fem olika personer ur personalen som blivit utsatta men det är endast två elever som ligger bakom samtliga situationer. Ingen av personalen har behövt uppsöka



vården efter händelserna och personalen känner inte heller något obehag kring att arbeta vidare och vistas i skolornas lokaler. Skolan har haft flera samtal med elev och vårdnadshavare och försökt analysera vad som påverkar eleven och utlöser aggressionen för att förebygga att händelserna uppstår igen. Skolan har även satt in fler rastvärdar och tilldelat en av de berörda eleverna en resursperson som stöd.

Slutsats

Två av de tre givna uppdragen har härmed återrapporterats medan det tredje uppdraget; strategisk kompetensförsörjningsplan, föreslås få förlängd utredningstid för att kunna ta avstamp i Piteå kommuns nya gemensamma kompetensförsörjningsstrategi.

Förvaltningschef föreslår att en återrapport för det tredje uppdraget presenteras för nämnden i september 2021.

Piteå 2021-01-19

Malin Westling

Förvaltningschef

Utbildningsförvaltningen