



# KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSPÅN

## BARN- OCH UTBILDNING



Robertsfors kommun  
Barn- och utbildning  
Carin Elofsson

# INNEHÅLL

<b>INLEDNING</b> .....	<b>1</b>
Legitimations- och behörighetskrav.....	1
Kompetensförsörjning – en nyckelfråga för skola och förskola.....	1
Sveriges viktigaste jobb i förskolan och skolan.....	2
Framtidens arbetskraft.....	3
Strategi för förskola och grundskola i robertsfors kommun.....	3
Attraktiv arbetsgivare.....	4
Lönestruktur.....	4
<b>KOMPETENSFÖRSÖRJNING</b> .....	<b>5</b>
Kompetens.....	5
<b>PENSIONSavgångar 2018-2022</b> .....	<b>6</b>
Grundskola.....	7
Fritidshem.....	8
Förskola och pedagogisk omsorg.....	9
Lärcentrum.....	10
Central administration och elevhälsa.....	10
Sammanfattning.....	11
<b>HANDLINGSPLAN</b> .....	<b>11</b>
Rekrytering.....	11
Verksamhetsförlagd utbildning (vfu).....	11
Kompetensutveckling och utbildning.....	12
Tydlig organisation.....	12
Översyn av organisation och bemanningsplan.....	12
Sjukfrånvaro.....	13
Skapa engagemang och motivera medarbetare.....	13
Förlängt arbetsliv.....	13

## INLEDNING

Kompetensförsörjningsplanen ska utgöra ett stöd för Barn- och utbildnings personalplanering på såväl kort som lång sikt. En väsentlig del av sektorns arbete med kompetensförsörjning utgör uppgifter om lärares/förskollärares legitimationer och behörigheter. Dessa uppgifter ska matchas mot verksamheternas behov av olika personalkategorier och omfattning utifrån ämne och skolform.

## LEGITIMATIONS- OCH BEHÖRIGHETSKRAV

Från och med 2013-12-01 är det legitimationskrav för att anställa förskollärare och lärare. För redan tillsvidareanställda som inte har lärarexamen, och därmed inte är berättigade till att få legitimation, fanns övergångsregler fram till och med 2015-06-30. För särskolan gäller övergångsreglerna t o m 2018-06-30. Enligt lagstiftningen ska arbetsgivaren anstränga sig för att få behörig personal.

## KOMPETENSFÖRSÖRJNING – EN NYCKELFRÅGA FÖR SKOLA OCH FÖRSKOLA

Regeringen har gett Skolinspektionen i uppdrag att kartlägga huvudmäns och skolledares arbete med att säkra tillgången till behöriga förskollärare och lärare för undervisningen. Resultatet presenteras i rapporten ”Kompetensförsörjning – en nyckelfråga för skola och förskola” och syftet har varit att ge en bild av arbetsprocesser och rutiner som huvudmän, rektorer och förskolechefer har för att säkra kompetensförsörjningen. I rapporten konstateras att Sverige står inför en förväntad brist på utbildade behöriga lärare och förskollärare de kommande åren.

Behovet av att rekrytera nya lärare och förskollärare ökar framöver visar Skolverkets nya lärarprognos. De närmaste fem åren behöver skolor och förskolor rekrytera motsvarande 77 000 heltidstjänster. Det innebär att rekryteringsbehovet har ökat med 7 000 heltidstjänster sedan Skolverkets förra prognos för två år sedan.

Enligt Universitetskanslerämbetet så minskar antalet sökande till lärarutbildningar för första gången sedan 2011. Av de 165 000 behöriga förstahandssökande till olika utbildningsprogram sökte 16 900 till lärarutbildningar hösten 2017, vilket är en minskning med 5% jämfört med höstterminen 2016.

Sammantaget visar alla prognoser att det kommer att bli en mycket stor utmaning för skolan att hitta behöriga lärare och läget redan idag är bekymmersamt. Problemet finns såväl i storstads- och pendlingskommuner som i glesbygdskommuner.

Slutsatser som dras i rapporten ”Kompetensförsörjning – en nyckelfråga för skola och förskola” är att arbetet med kompetensförsörjning måste innehålla olika delar och att ansvaret delas av huvudmännen och staten. För huvudmännen pekas på

- vikten av att skapa utrymme för strategisk kompetensutveckling – kartläggning, analys och systematisk uppföljning av insatserna bör vara självklart.
- att det är av avgörande betydelse att behålla de lärare/förskollärare som redan är anställda genom att skapa goda villkor av olika slag men också en god introduktionsperiod som ger bra förutsättningar för och lockar till fortsatt anställning.

## SVERIGES VIKTIGASTE JOBB I FÖRSKOLAN OCH SKOLAN

I SKL:s rapport "Sveriges viktigaste jobb i förskolan och skolan – Hur möter vi rekryteringsutmaningen?" (december 2014) görs bedömningen att rekryteringsbehoven på tio års sikt är att det skulle behövas ungefär 150 000 nya medarbetare inom skola och förskola fram till 2023 om inga förändringar görs i arbetssätt, organisation och bemanning.

Rapporten lyfter fram den demografiska utvecklingen som en påverkande faktor avseende rekryteringsbehovet – barnkullarnas storlek som förväntas öka samtidigt som antalet gymnasieelever minskar till följd av små barnkullar på 90-talet. Antalet elever i gymnasieåldern kommer dock att öka från och med 2016. Svängningar i elevkullarna kan innebära att en skolhuvudman har övertalighet i en del av skolan, men rekryteringsbehov i en annan vilket ställer stora krav på anpassning. Här måste naturligtvis också noteras att stora pensionsavgångar är att vänta.

En annan faktor som påverkar det framtida rekryteringsbehovet är politiska reformer som t ex legitimationskrav för lärare, beslut om personaltäthet och personalsammansättning samt läroplanen i förskolan som ökar efterfrågan på förskollärare genom att det pedagogiska innehållet förstärkts och att lärandet satts i fokus.

En tredje påverkande faktor är läraryrkets popularitet och attraktivitet där den allmänna debatten ger intryck av att jobben i skolan inte lockar unga. Detta menar man i rapporten vara en ensidig bild som kullkastas av både undersökningar om yrkets popularitet och att söktrycket till lärarutbildningarna ökar.

I rapporten presenteras avslutningsvis nio strategier för att möta rekryteringsutmaningen:

1. **Använda kompetens rätt** – vem ska göra vad och på vilket sätt inom förskola och skola?
2. **Bredda rekryteringen** – såväl män som kvinnor, inrikes som utrikes födda, måste få bidra inom skola och förskola.
3. **Låt fler jobba mer** – viktigt att de som vill ska kunna jobba heltid, och att de som frivilligt jobbar deltid uppmuntras att gå upp i tid.
4. **Förläng arbetslivet** – etableringsåldern på arbetsmarknaden är idag 26 år och medellivslängden 82 år. Vi lever allt längre och med fler år i yrkeslivet kan vi lättare klara välfärdens uppdrag.
5. **Visa karriärmöjligheter** – en bredare syn på karriär och fler typer av karriärtjänster ger medarbetare chansen att utveckla både sig själva och verksamheten, vilket gör yrket mer attraktivt.
6. **Skapa engagemang** – engagerade medarbetare som får ta ansvar på jobbet kommer bättre till sin rätt och bidrar mer på arbetsplatsen.
7. **Utnyttja tekniken** – tänk nytt, tekniksmart och digitalt.
8. **Marknadsför jobben** – tala väl om skolan! Visa hur intressant, utvecklande och betydelsefullt arbetet med barn och ungdomar är.
9. **Underlätta lönekarriär** – bra lärare ska bra lön. Med en tydlig koppling mellan resultatförbättringar och löneutveckling uppmuntras skickliga skol- och förskolepersonal.

## FRAMTIDENS ARBETSKRAFT

Rapporten "Jobb som gör skillnad. Vad tycker unga om välfärdens yrken" (SKL 2012) visar på att en tydlig uppfattning bland unga om att det inom välfärdssektorn finns meningsfulla jobb och möjlighet att göra skillnad. Rapporten visar att de unga anser att här finns roliga och spännande jobb med goda framtidsutsikter och bra arbetsvillkor. Välfärdssektorn förknippas också med satsningar på jämställdhet och mångfald.

Enligt rapporten är många ungdomar positivt inställda till att jobba inom välfärdsektorns branscher som t ex förskola, skola, hälso- och sjukvård samt inom socialtjänst och äldreomsorg. De ungdomar som kan tänka sig att arbeta inom vård, skola och omsorg anser att nedanstående punkter i rangordning är viktigt vid val av yrke:

1. Trevliga kollegor/bra stämning på arbetsplatsen
2. Hög lön
3. Bra arbetsmiljö
4. Att jag får "göra skillnad" och hjälpa andra genom mitt arbete
5. Trygg/säker anställning
6. Goda karriär- och utvecklingsmöjligheter
7. Balans mellan arbete och familj/fritid.

Det finns dock könsmissiga skillnader i värdering av vad som är viktigt i val av yrke. Värt att notera är att unga kvinnor värderar "göra skillnad" och "balans mellan arbete och familj/fritid" samt trevliga kollegor och bra stämning" betydligt högre än de unga männen. Männen anser att "hög lön" är viktigare än vad kvinnorna gör. Sett till förskola/skola så kan mer än varannan kvinna tänka sig ett jobb inom området, medan endast en tredjedel av männen.

## STRATEGI FÖR FÖRSKOLA OCH GRUNDSKOLA I ROBERTSFORS KOMMUN

Robertsfors kommuns styrsystem är balanserad styrning med hjälp av styrkort. "Strategi för förskola och grundskola i Robertsfors kommun" har en struktur som utgår från de balanserade styrkortens fyra perspektiv:

- Medborgare/kund
- Hållbar utveckling och tillväxt
- Ekonomi
- Medarbetare.

Verksamhet och utvecklingsarbete i förskola/grundskola ska bygga på forskning och beprövad erfarenhet och barnets/elevens utveckling ska vara i fokus. För att nå det övergripande målet krävs samsyn och samarbete genom hela organisationen som ska präglas av en vi-känsla baserad på delaktighet och gemensamt ansvar.

Inom perspektivet "Medarbetare" finns tre strategiska utvecklingsområden: ledarskap, engagerade medarbetare och kompetensutveckling.

## ATTRAKTIV ARBETSGIVARE

I Robertsfors kommuns policydokument "Att vara medarbetare" står:

*"Alla anställda är medarbetare, vissa har ett längre eller kortare uppdrag, vissa är även chefer eller har en arbetsledande befattning. Robertsfors kommun är och ska vara en attraktiv arbetsgivare. En viktig förutsättning för det är att vi är en arbetsplats för utveckling. Det innebär att vi som arbetsgivare står för ett tydligt ledarskap och medarbetarskap som ger alla anställda möjlighet att med engagemang, delaktighet och inflytande utveckla kvalitet och service i verksamheten.*

*Vi erbjuder goda arbetsvillkor i en kreativ och positiv arbetsmiljö. Vi är i det arbetet även tydliga med våra förväntningar, mål och förutsättningarna för våra medarbetare.*

*Vi är tillåtande, berikande, aktiva, attraktiva, företagsamma och en kommun där vi ser människor som resurser."*

## LÖNESTRUKTUR

I Konjunkturinstitutets Lönebildningsrapport 2015 finns fördjupningen "Lönebildningen för lärare" där det konstateras att i ett internationellt perspektiv är relativlönen<sup>1</sup> för svenska lärare med eftergymnasial utbildning något lägre än genomsnittet i OECD.

Robertsfors kommun placerar sig i en jämförelse med länets kommuner i mitten eller den nedre delen avseende medellön för många av lärargrupperna. Förskollärare ligger däremot på den övre halvan avseende medellön. För skolledare (rektorer/förskolechefer) ligger vi i den nedre delen.

Internationell forskning pekar på att den viktigaste framgångsfaktorn i skolan är en skicklig lärare. Nya studier har också gjorts på de stora skillnaderna mellan lärarlöner i OECD-länderna och deras betydelse för skolresultaten. Forskarna Dolton och Marcenaro-Gutierrez visar att det finns ett tydligt samband mellan de löner som ett land betalar sina lärare och hur väl landets elever presterar på de internationella kunskapsundersökningarna. Forskarna menar att orsaken till detta handlar om att löneläget påverkar vilka studenter som väljer att bli lärare och vilka som väljer att stanna kvar som lärare. Om lönen är högre kan väl lämpade studenter som i dag väljer bort läraryrket attraheras, samtidigt som lärare som överväger eller redan valt andra karriärvägar skulle kunna lockas att stanna kvar eller återvända.

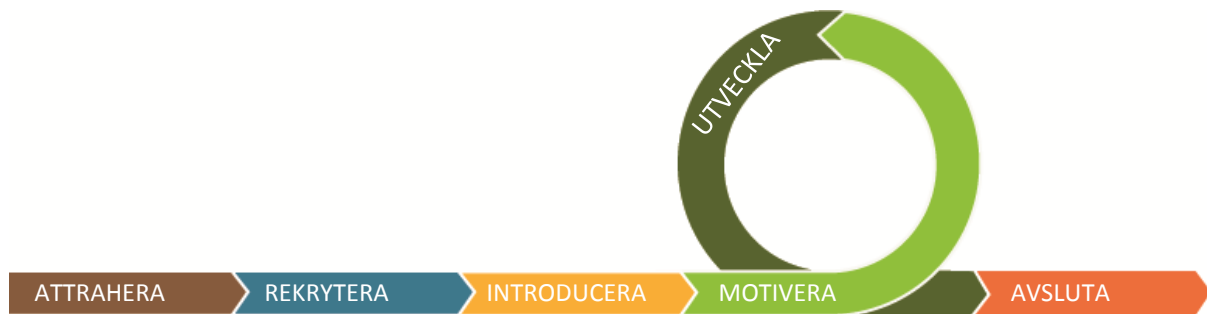
Lönestrukturen och möjligheten att påverka sin lönenivå och löneutveckling påverkar möjligheten att behålla och rekrytera medarbetare. Genom att använda att lönebildning och en god lönestruktur som ett viktigt styrmedel för ökad kvalitet och verksamhetsutveckling kan motivationen öka tillsammans med förutsättningarna att behålla kompetenta medarbetare. Viktigt att tydliggöra kopplingen mellan utbildning, prestation och lön.

---

<sup>1</sup> gruppens lön i förhållande till andra grupperns lön

## KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Kompetensförsörjning är ett samlingsbegrepp för arbete med att säkerställa medarbetarnas förmåga att lösa de uppgifter de står inför, på kort och lång sikt. I kompetensförsörjningsbegreppet ser vi till två personalgrupper, den befintliga medarbetaren (kompetensutveckling) och den potentiella medarbetaren (kompetensförsörjning/rekrytering).



Kompetensförsörjningsprocessen består olika komponenter där det handlar om att vara en attraktiv arbetsgivare för att möjliggöra rekrytering i första hand. Då rekrytering genomförts kommer introduktionsfasen där nya medarbetaren ges bästa möjliga förutsättningar att starta upp sitt nya jobb. Processen fortsätter med att motivation och utvecklingsfas. Avslutningsfasen kan bero av olika orsaker – pension, att medarbetare fått annat jobb, karriärutveckling etc – oavsett är det viktigt att för ett avslutningssamtal för att få feedback som arbetsgivare. Detta ska sedan tas med för att utveckla arbetsplatsen och kompetensförsörjningsprocessen.

## KOMPETENS

Kompetens kan förklaras som förmåga och vilja att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskaper och färdigheter.



## KOMPETENSUTVECKLING

Kompetensutveckling för medarbetare och organisation kan skapas på många olika sätt

- Nya arbetsuppgifter
- Handledning/mentor
- Tvärfunktionella team
- Kollegialt lärande
- Utbilda andra
- Samarbeten (internt och externt)
- Utbildning/kurser
- Nya forum
- Organisationsstruktur
- Informations- och kommunikationsvägar

Strategisk kompetensförsörjning innebär att styra organisationens och medarbetarnas kompetens i rätt riktning för att uppnå verksamhetsmålen. Det är också ett förhållningssätt som innebär systematik, medvetenhet och proaktivitet.

## PENSIONSavgÅNGAR 2018-2022

Totalt sett handlar det inom förskola, grundskola, fritidshem, central administration, elevhälsa och Lärcentrum om 35 pensionsavgångar från 2018-2022. Innevarande år och 2021 är det tiotal pensionsavgångar, medan det övriga år ligger på ca hälften.

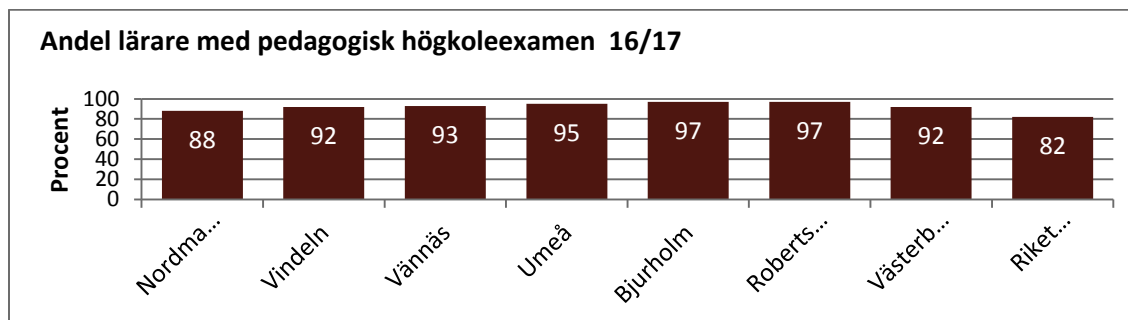
	2018	2019	2020	2021	2022	2018-2022
Barnskötare	1	2	1	6	1	11
Lärare, senare	2					2
Lärare, slöjd	1	1		1		3
Lärare, tidigare	1			1	3	5
Speciallärare		1				1
Specialpedagog	1					1
Dagbarnvårdare			1		1	2
Köksbiträde			1			1
Förskollärare	2	1	1	2		6
Förskolechef				1		1
Utvecklingsledare	1					1
Skolkurator	1					1
	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>35</b>

Under åren 2018-2022 är det tolv lärare (samtliga stadier, speciallärare/-pedagog, slöjd) som kan förväntas gå i pension, därefter är barnskötare med elva stycken den största yrkesgruppen och därefter kommer förskollärare med sex stycken. Här måste dock noteras att det redan i dag råder ett stort underskott på förskollärare i våra verksamheter. Något att ta med i beräkning är att vissa medarbetare väljer att fortsätta arbeta efter fyllda 65 år och därför visar de framtagna uppgifterna i mars 2018 att tio medarbetare förväntas uppnå pensionsålder under 2018. Här måste också noteras att visstidsanställda ej finns med. En närmare genomgång av de olika verksamhetsområden görs nedan, där även visstidsanställda beaktas.

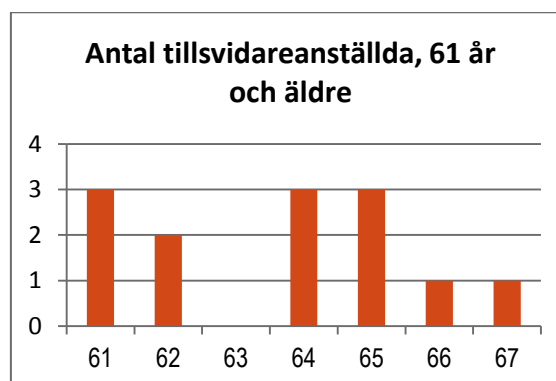
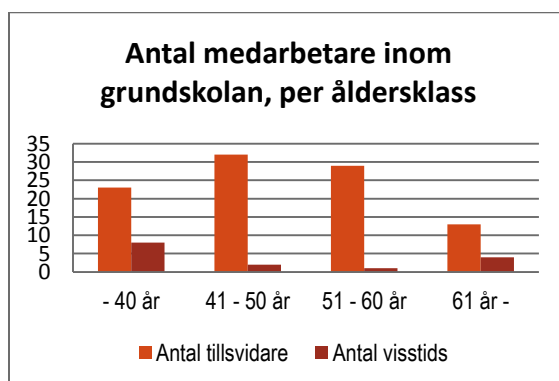


## GRUNDSKOLA

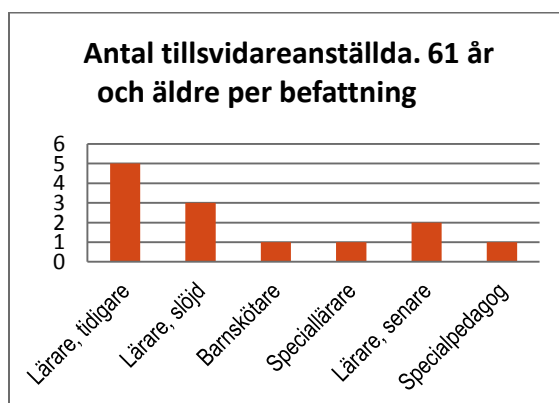
Robertsfors kommuns grundskola har en mycket god behörighet bland lärare, med 97 % av lärarna som har pedagogisk högskoleexamen. Detta är över snittet i såväl länet som riket.



Inom grundskolan är det totalt sett 13 tillsvidareanställda medarbetare som idag är 61 år eller äldre, varav tre stycken är 64 år, tre stycken är 65 år och två stycken 66 eller äldre. Av de visstidsanställda är det fyra medarbetare som är 61 år eller äldre. Totalt rör det sig om 12,75 årsarbetskraft bland visstidsanställda och 2,23 årsarbetskraft bland tillsvidareanställda.



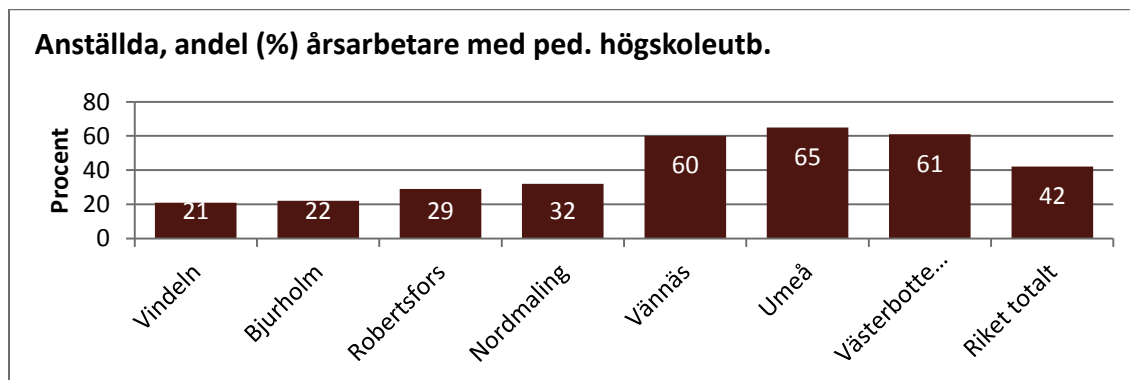
Sett till befattning så är det fem tillsvidareanställda lärare tidigare år (åk 1-6) som är 61 år eller äldre, och tre slöjdlärare, varav en är 67 år. Bland de visstidsanställda återfinns också en slöjdlärare som är 67 år.



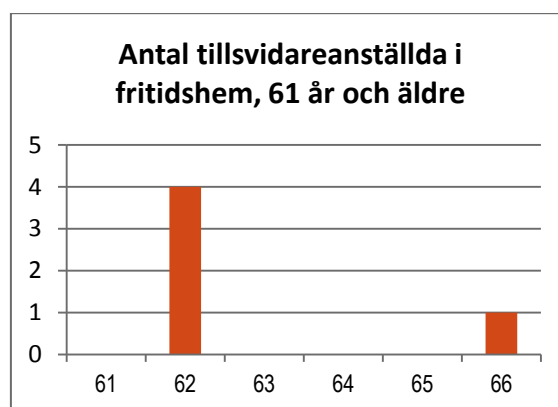
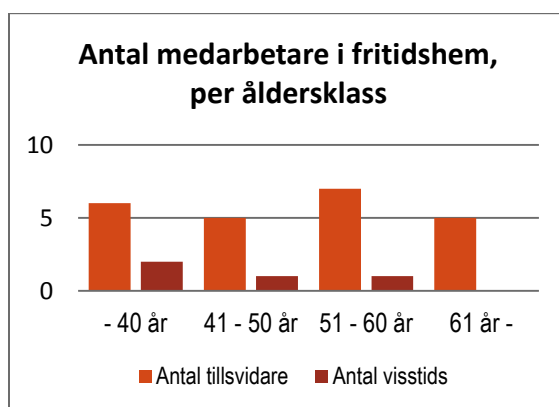
	Årsarbetskraft, tillsvidare	Årsarbetskraft, visstids
- 40 år	22,35	5,30
41 - 50 år	29,27	1,56
51 - 60 år	27,80	0,75
61 år -	12,75	2,23
<b>Totalt</b>	<b>92,17</b>	<b>9,84</b>

## FRITIDSHEM

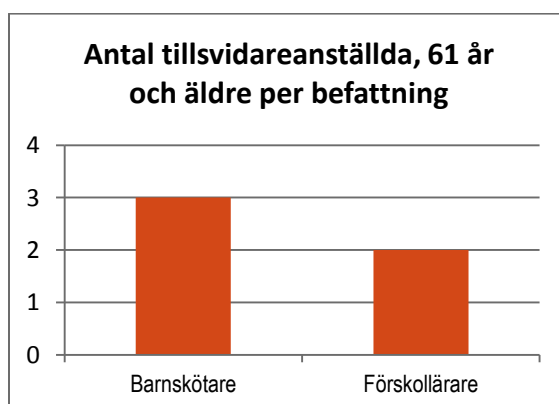
Andelen årsarbetare med pedagogisk högskoleutbildning är mycket låg inom Robertsfors kommuns fritidshemsverksamhet.



Inom fritidshemsverksamheten är det totalt femtillsvidareanställda medarbetare som idag är 61 år eller äldre, varav fyra är 62 år och en är 66 år. Totalt rör det sig om 3,6 årsarbetskraft.



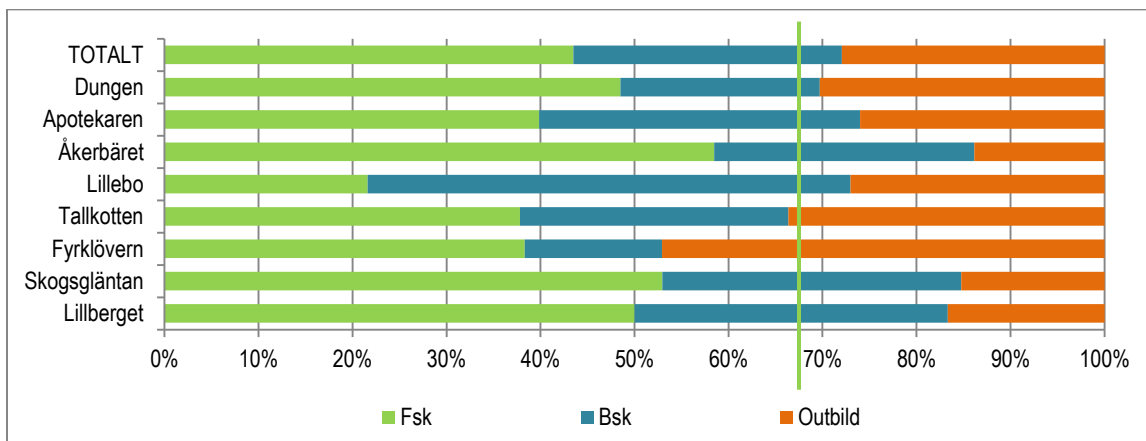
Av de totalt fem tillsvidareanställda som är 61 år eller äldre är tre stycken barnskötare och två stycken är förskollärare.



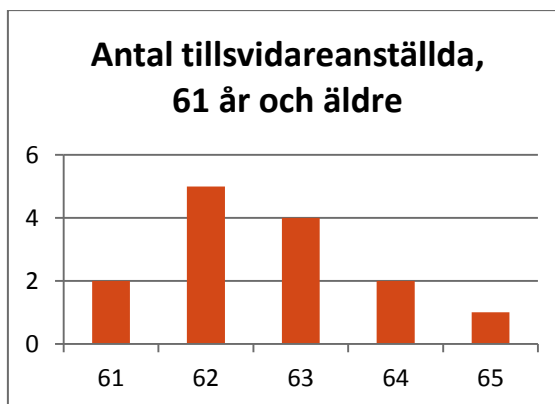
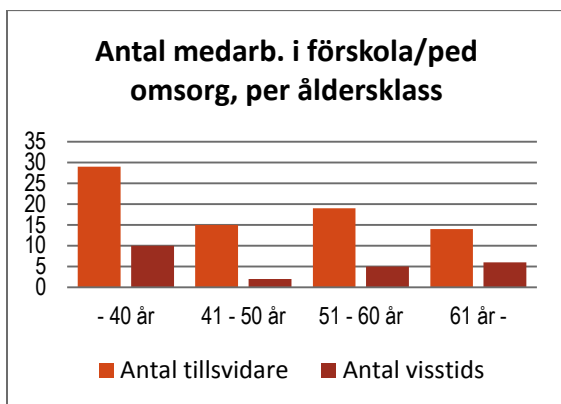
	Årsarbetskraft, tillsvidare	Årsarbetskraft, visstids
- 40 år	5,60	1,88
41 - 50 år	4,22	0,50
51 - 60 år	7,00	0,50
61 år -	3,60	0,00
<b>Totalt</b>	<b>20,42</b>	<b>2,88</b>

## FÖRSKOLA OCH PEDAGOGISK OMSORG

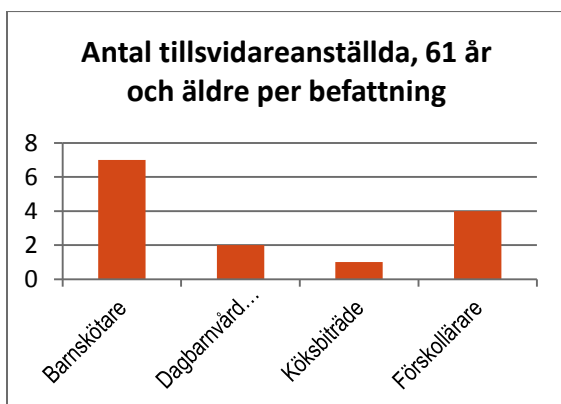
I diagrammet nedan kan vi se att Robertsfors kommun har en låg andel årsarbetare med förskollärarlegitimation samtidigt som en stor andel (ca 30%) saknar utbildning för arbete med barn. Detta innebär att det redan i dag saknas uppemot 12 förskollärare för att nå målet om 66% förskollärare och 33% barnskötare.



Av tillsvidareanställda medarbetare inom förskola och pedagogisk omsorg är 14 stycken 61 år och äldre, och sex stycken av de visstidsanställda. Totalt är det 12,10 tillsvidareanställd årsarbetskraft och 1,5 visstidsanställd årsarbetskraft.

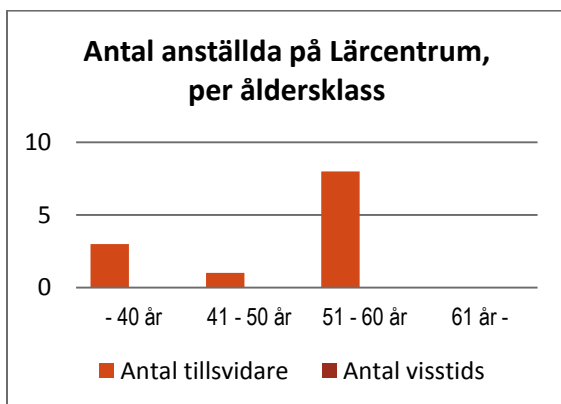


Sett till yrkeskategori av de tillsvidareanställda så är sju stycken barnskötare och två stycken förskollärare.



	Årsarbetskraft, tillsvidare	Årsarbetskraft, visstids
- 40 år	27,48	5,65
41 - 50 år	15,00	2,00
51 - 60 år	17,65	5,00
61 år -	12,10	1,50
<b>Totalt</b>	<b>72,22</b>	<b>14,15</b>

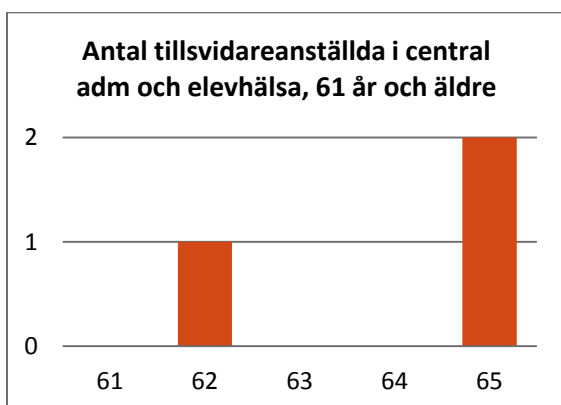
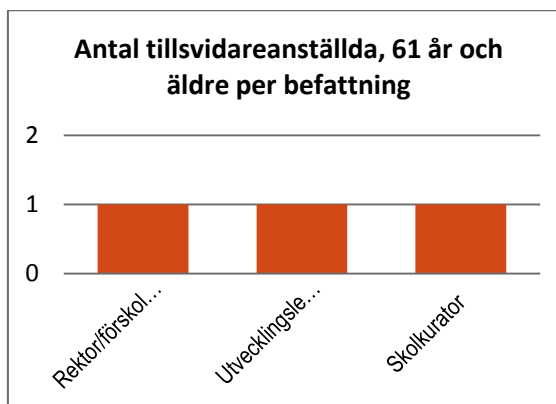
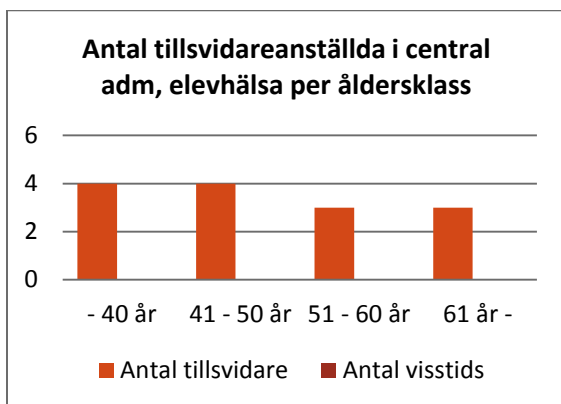
## LÄRCENTRUM



På Lärcentrum finns ingen anställd som är 61 år eller äldre, dock ligger åtta av tolv anställda i intervallet 51-60 år.

## CENTRAL ADMINISTRATION OCH ELEVHÄLSA

I central administration ingår förutom administratörer även utvecklingsledare och förskolechef/rektor. Elevhälsan omfattar kuratorer och skolsköterskor. AV 14 är tre tillsvidareanställda 61 år eller äldre – en förskolechef, en utvecklingsledare och en skolkurator.



Totalt omfattar det 2,5 årsarbetskraft, varav 1,5 är 65 år. Då rektorsorganisationen gjorts om så kommer utvecklingsledare (0,5 tjänst) inte att återrekryteras.

## SAMMANFATTNING

För att klara av att upprätthålla kvaliteten på verksamheterna inom barn- och utbildnings verksamhetsområden krävs rekrytering av behörig och utbildad personal. Inom grundskolan finns krav på behörighet, medan detta inte är uttalat inom fritidshem och förskola. När det gäller grundskolan har vi idag en god behörighet och hög andel pedagogiskt högskoleutbildad personal tillsammans med relativt låg personalomsättning. Dock ser vi att marknaden medför ett ökat tryck på högre lönenivåer och en tendens till ökad rörlighet. Redan idag har vi brist på slöjdlärare där två stycken arbetar efter att ha gått i pension, och fler avgångar är att vänta. Även avseende lärare tidigare år kommer att bli svårrekryterat och specialpedagog/speciallärare har inte gått att rekrytera de senaste åren.

Inom fritidshemmen ser vi en låg andel pedagogiskt högskoleutbildad personal vilket ska sättas i relation till de ökade kraven på verksamhet utifrån nationella styrdokument.

Förskoleverksamheten har en akut brist på utbildad förskollärare och en hög andel personal utan utbildning för arbete med barn.

## HANDLINGSPLAN

### REKRYTERING

- Utveckling av rekryteringsprocessen för att tydliggöra Robertsfors kommuns olika verksamheter så att annonserna blir tydliga och attraktiva.
- Plan för information och kommunikation bör tas fram i syfte att kommunicera budskapet om Robertsfors kommun som attraktiv arbetsgivare - att kommunicera och synas på rätt ställe.
- Deltagande i mässa/-or som anordnas av t ex Umeå Universitet.
- Vi vill att alla som jobbar inom området utbildning ska tala väl om skolan och bidra till att skapa en positiv bild av vår verksamhet.
- Prova alternativ som t ex "vikariefrukost" för att presentera våra skolor/förskolor och vårt behov av korttidsvikarier.
- Framtagande av åtgärd för rekrytering av förskollärare som t ex innebär avskrivning av studielån under fem år under förutsättning att de arbetar åt Robertsfors kommun.

### VERKSAMHETSFÖRLAGD UTBILDNING (VFU)

VFU ingår i förskolläraryrket och innebär att delar av utbildningen är förlagd på en förskola/skola där praktik och teori ska knytas samman. En del av syftet med VFU är att fånga upp blivande förskollärare/lärare i konkurrensen med privata aktörer och andra kommuner. En inventering av utbildade handledare och de som önskar utbildas till handledare ska genomföras i syfte att öka möjligheterna att ta emot fler VFU-studenter.

## KOMPETENSUTVECKLING OCH UTBILDNING

- Samverkan mellan förskoleverksamheten och Lärcentrum för att kunna stötta de barnskötare (utbildade/utbildade) som vill söka till förskolläraryt utbildning men som saknar tillräcklig högskolebehörighet.
- Samverkan inom Västerbottens län för utveckling av alternativa upplägg för utbildning till lärare/förskollärare, t ex enligt den modell som utvecklats av Högskolan Dalarna som innebär
  - studietakt på 75% kombineras med läraranställning på 50% i kommunen.
  - lönen, som helt bekostas av kommunerna, är minst 18 000 kronor i månaden - ersättning för studiedelen på 9 000 kronor samt lön för anställningsdelen, som sätts individuellt, på minst 9 000 kronor. Dessutom har studenterna möjlighet att söka studiestöd från CSN.
- Kompetensutveckling utifrån det systematiska kvalitetsarbetets resultat och analys.

## TYDLIG ORGANISATION

Som ett led i att stödja högskoleutbildade pedagogers yrkesroll och uppdrag tydliggörs roller och ansvarsfördelning på enheterna. I grunden handlar det om att använda kompetens rätt – vem ska göra vad och på vilket sätt inom förskola och skola?

### Förskolan

- Förskolechef
- Utvecklingsledare
- Resursteam
- Förskollärare

### Grundskolan

- Rektor
- Förstelärare
- Arbetslagsledare

### Fritidshemmet

- Rektor
- Fritidspedagog/förskollärare

## ÖVERSYN AV ORGANISATION OCH BEMANNINGSPLAN

Sektor barn- och utbildning arbetar för att höja kvaliteten i förskola och fritidshem, där en viktig del är att säkra formell kompetens. Ur ett strategiskt kompetensförsörjningsperspektiv bör därför en översyn göras av organisation för bemanning genom att se över och formulera kvalifikationskrav och befattningsbenämningar. Detta skulle innebära en statushöjning för samtliga befattningar i förskola och fritidshem och bättre möjligheter att framåt säkra både kvalitet och trygghet i verksamheten genom att rekrytera rätt kompetens till rätt uppdrag.

## SJUKFRÅNVARO

- Fortsatt arbete med att utveckla rehabiliteringsprocessen samt översyn av sjukfrånvarons karaktär.
- Dialog med Robertsforshälsan för att utreda, analysera och eventuellt hitta arbetsmodell för arbetsplatser med hög sjukfrånvaro.

## SKAPA ENGAGEMANG OCH MOTIVERA MEDARBETARE

- Säkerställa att lönebildning och en god lönestruktur används som ett viktigt styrmedel för ökad kvalitet och verksamhetsutveckling samt för att behålla kompetenta medarbetare.
- Tydliggöra kopplingen mellan utbildning, prestation och lön.
- Anställningar utan behörig lärare/förskollärare skall utannonseras och konkurrensutsätts varje termin. Våra skolenheter samverkar för att skapa attraktivare tjänster och möjliga heltidstjänster via våra ledningsmöten där rektorer och verksamhetschef samråder.

## FÖRLÄNGT ARBETSLIV

Det är viktigt att ta tillvara den kompetens som redan finns i organisationen, alla vill inte sluta jobba när de fyller 65 år, men kan ha en önskan och behov av mindre arbetstid. Individuella lösningar som t ex 80/90/100-modellen<sup>2</sup> kan göra att fler väljer att jobba längre.

---

<sup>2</sup> Modellen innebär att en person som arbetar 100 procent kan reducera den faktiska arbetstiden till 80 procent, men behålla lön för 90 procent samt pensionsavsättning för motsvarande 100 procent.