



## Årlig uppföljning av kompetensförsörjningsplan för bildningsförvaltningen 2023

Kommunstyrelsen beslutade den 23 juni 2022, § 180, att fastställa Strategi för kompetensförsörjning i Trelleborgs kommun. Enligt strategin ska respektive förvaltning upprätta en kompetensförsörjningsplan som årligen följs upp och revideras med hänsyn till förvaltningens unika förutsättningar.

### Kommunövergripande målsättningar

Förvaltningarnas kompetensförsörjningsplanen har sin utgångspunkt i de fyra kommunövergripande målsättningarna inom kompetensförsörjning:

- *Trelleborgs kommun arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare med en god personalpolitik som klarar konkurrensen med andra kommunala arbetsgivare.*
- *Trelleborgs kommun arbetar för att kvalitetssäkra sitt rekryteringsarbete och på så sätt säkra rätt kompetens på kort och lång sikt.*
- *Trelleborgs kommun arbetar för att stimulera medarbetare till karriärutveckling och kompetensutveckling internt i vår egen organisation.*
- *Trelleborgs kommun arbetar för att ha chefer och ledare som verkar för hälsa, hållbarhet och en god arbetsmiljö.*

Trelleborgs kommuns definition av kompetensförsörjning är att säkerställa att rätt kompetens finns för att nå verksamhetens mål och uppfylla dess behov på kort och lång sikt.

### Förvaltningens uppföljning i samband med årsanalys

Kompetensförsörjningsplan för bildningsförvaltningen 2023 fastställdes av bildningsnämnden den 15 mars 2023, § 52. En uppföljning av kompetensförsörjningsplanen gjordes för bildningsförvaltningen i samband med delårsrapport 2 i bildningsnämnden den 13 september 2023, § 148.

Enligt kommunens strategi för kompetensförsörjning ska planen följas upp av nämnden i samband med delårsrapporter och årsanalys för aktuellt verksamhetsår. Nämndernas uppföljning i samband med årsanalysen ska redovisas till kommunstyrelsen och ligga till grund för kommunövergripande uppföljning till kommunstyrelsen i samband med kommunens årsredovisning. Att uppföljning ska ske i samband med delårsrapporter och årsanalys innebär att kompetensförsörjningsplanen ska följas upp i egna ärenden vid de nämndsammanträden då nämnden hanterar delårsrapporterna och årsanalysen.

Ovan innebär att kompetensförsörjningsplanen för bildningsförvaltningen 2023 ska följas upp vid bildningsnämndens sammanträde i samband med årsanalys.

Uppföljning av kompetensförsörjningsplan för 2023 görs genom att förvaltningarna besvarar nedanstående frågor, från kommunens HR-avdelning, kring förvaltningens eventuella förvaltningsspecifika målsättningar, kopplat till respektive kommunövergripande utvecklingsområde. Vid behov kan förvaltningen även titta på de stödjande frågor för analysen som HR-avdelningen skickade ut som underlag för arbetet med förvaltningarnas kompetensförsörjningsplaner. HR-avdelningen uppmanar också förvaltningarna att ta stöd av förvaltningschef och/eller verksamhetsnära HR-konsult i uppföljningsarbetet.

## Uppföljning

### 1. Attraktiv konkurrenskraftig arbetsgivare

*Bildningsförvaltningen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare med en god personalpolitik som klarar konkurrensen med andra kommunala arbetsgivare.*

Mål	Uppföljning (ev) indikator	Bedömning
Behålla och rekrytera pedagogisk personal och behöriga lärare inom samtliga delar av verksamheten.	Andelen behöriga lärare inom grundskolan (85%) och gymnasieskolan (82%) ska öka. Andelen förskollärare (58%) ska bibehållas.	<i>Målet uppnått</i>

#### Kommentar:

Målindikatorn hämtas från den nationella sammanställningen som återfinns i Kolada. Nyckeltalen för 2023 publiceras inte förrän v. 14 2024. Bedömningen ovan har gjorts i en jämförelse mellan läsåren 2021/2022 och 2022/2023.

Kompetensförsörjning är ett förvaltningsspecifikt effektmål beskrivet i verksamhetsplanen för 2024. Målet bryts sedan ner till rektorsområdesnivå. Förvaltningens gemensamma mål fokuserar särskilt på organisatorisk och social arbetsmiljö för att nå ökad måluppfyllelse, en god arbetsmiljö och ett läraryrke som attraherar skickliga behöriga lärare.

Prognoser förutspår en nationell framtida lärarbrist över hela landet. Resonemang som förs handlar om att antalet lärare inte kommer räcka till. Den förväntade lärarbristen beskrivs inte sällan utifrån ett nationellt genomsnitt. Behovet av lärare och lärarbehörigheten varierar; mellan skolformer och ämnen, mellan kommuner och mellan skolor. Med det som bakgrund är det centralt att vi som kommun gör egna årliga analyser som en del av arbetet med kompetensförsörjningen för att på så sätt få en relevant lägesbild för Trelleborgs kommun oavsett vad de nationella prognoserna visar.

Nedan redovisas andelen legitimerade lärare i förskolan och grundskolan inom bildningsförvaltningen samt vilka åtgärder som vidtagits för att öka andelen behöriga lärare och arbetet med att göra Trelleborg till en än mer attraktiv skolkommun att arbeta i.

Andelen legitimerade lärare inom förskolan och andelen lärare med behörighet i minst ett ämne inom grundskolan har varken ökat eller minskat mellan de två senaste läsåren utan legat på samma nivå. I förskolan ligger andelen lärare på 58%, vilket är långt över rikssnittet, medan andelen lärare med pedagogisk högskoleexamen i grundskolan ligger på 85%.

Ett flertal åtgärder har implementerats av förvaltningsledningen och rektorerna för att öka antalet behöriga lärare och förskollärare. Dessa inkluderar samarbete med universitet och högskolor för att locka studenter till praktikskolor, interna workshops för att dela tips och idéer för rekrytering, arbetsintegrerad utbildning för lärarstudenter med anställning vid förvaltningens skolor. Ytterligare åtgärder är erbjudande om heltidstjänster, användning av statsbidrag för ökad rekrytering, erbjudande av förmåner för anställda som studerar till lärare eller förskollärare, kompetensutveckling för att bredda behörighet samt uppmuntran till lärare att arbeta även efter pensionering. Förvaltningen avser att fortsätta med liknande strategiska åtgärder för att fortsätta öka behörighetsnivån.

## 2. Kvalitetssäkrat rekryteringsarbete

*Bildningsförvaltningen arbetar för att kvalitetssäkra sitt rekryteringsarbete och på så sätt säkra rätt kompetens på kort och lång sikt.*

Mål	Uppföljning (ev) indikator	Bedömning
Säkerställa att de rutiner, stödmaterial och underlag som finns tillgängliga nyttjas i varje rekryteringstillfälle.	Samtliga planerade åtgärder enligt kompetensförsörjningsplanen 2023 har genomförts.	<i>Målet uppnått</i>

### Kommentar:

Målsättningen inom en kvalitativ rekryteringsprocess är att den håller ett visst tempo för att inte tappa kandidaternas intresse. Därav är det önskvärt och en målsättning om att förkorta tiden från sista ansökningsdag till avslutad rekrytering och att alla sökande har fått besked om att tjänsten är tillsatt.

En framtida målindikator skulle kunna vara, om statistik finns tillgänglig via Varbi, att rekryteringsprocessen kortas ner efter sista ansökningsdagen. Rektorsområdena kan konstatera att kandidatunderlaget och urvalet inte är så omfattande vilket kan medföra en risk gällande kvaliteten i rekryteringen. Dock så har kandidatunderlaget under sommarmånaderna varit mer omfattande med ett flertal behöriga sökande från kranskommunerna.

### 3. Karriär- och kompetensutveckling

*Bildningsförvaltningen arbetar för att stimulera medarbetare till karriärutveckling och kompetensutveckling internt i vår egen organisation*

Mål	Uppföljning (ev) indikator	Bedömning
Kommunikation kring de kommunala karriärmöjligheter som finns och hur medarbetaren går till väga för att söka desamma. Strategi för intern kompetens- och karriärsutveckling saknas och behöver konkretiseras.	Förtydliganden har gjorts i dokumentet <i>Förstelärare i Trelleborg: uppdrag, dimensionering och form</i>	<i>Målet ej uppnått</i>

#### Kommentar:

Som ett första steg i att förtydliga de karriärmöjligheter som finns och hur medarbetaren kan gå till väga för att söka desamma, har en arbetsgrupp arbetat fram ett förtydligt dokument *Förstelärare i Trelleborg: uppdrag, dimensionering och form*. Kommunikation av gjorda förtydligande sker under 2024.

En fortsatt utmaning är att fånga upp och tillvarata kompetensen hos de kandidater/sökande som inte blir erbjudna den specifika tjänsten. Vidare arbete/insatser kan göras specifikt gentemot de interna kandidater/sökande till ”karriärtjänster”. Det för att inte tappa/förlora dessa medarbetare. Här behöver närmsta chef fortsatt stötta och stimulera medarbetaren till utveckling och återkoppla med tydlig information om vad kandidaten behöver utveckla för att kunna komma vidare i sin karriärsutveckling.

### 4. Hälsa, hållbarhet och en god arbetsmiljö

*Bildningsförvaltningen arbetar för att ha chefer och ledare som verkar för hälsa, hållbarhet och en god arbetsmiljö.*

Mål	Uppföljning (ev) indikator	Bedömning
Minska sjukfrånvaron med särskilt fokus på korttidsfrånvaron.	Total sjukfrånvaro har gått ner från 7,6 (2022 till 6,3 (2023) Korttidsfrånvaron har gått ner från 4,1 (2022) till 3,1 (2023)	<i>Målet uppnått</i>

#### Kommentar:

Den totala sjukfrånvaron minskat i samtliga åldersgrupper. Den totala sjukfrånvaron var 2022; 7,6 % för att sjunka till; 6,3 %, 2023. Minskningen gör att bildningsförvaltningen närmar sig kommunens mål om en sjukfrånvaro som inte ska överstiga 5 %. Sjukfrånvaron har minskat hos såväl kvinnor som män men skillnaden mellan könen är signifikanta. Kvinnor utgör en större andel av den totala sjukfrånvaron. Orsaker till det är bland annat att kvinnor arbetar oftare med yngre barn/elever, vilket ökar risken för smitta och infektioner, medan män inom bildningsförvaltningen oftare arbetar med äldre elever, där risken för smitta är lägre.

Långtidssjukfrånvaron fortsätter att minska tack vare kontinuerliga uppföljningar, genomförda insatser och avslutade rehabiliteringsärenden.

Arbetet med att skapa goda förutsättningar för chefer och ledare för att kunna ta ansvaret och verka för den goda och hållbara arbetsmiljön, har pågått under året.

Genom ett aktivt och medvetet arbete där chefer och ledare systematiskt fokuserar på det relationella ledarskapet i syfte att minska korttidsfrånvaron. Goda exempel på arbetssätt och strukturer för att bygga det relationella ledarskapet har delats rektorsområdena emellan vid chefsdagar under våren.

## **Sammanfattning och fortsatta prioriteringar**

Behålla och nyrekrytera behöriga lärare är en grundläggande förutsättning för kvalitet i utbildningen. För att åstadkomma det behöver bildningsförvaltningen fortsätta arbetet med att ytterligare utveckla sin attraktionskraft som arbetsgivare.

Det råder en generell utmaning gällande kompetensförsörjning av behöriga grundlärare i fritidshem, moderna språk, slöjd och i No-ämnena vilket även är en nationell utmaning då det inte utbildas tillräckligt många lärare med dessa behörigheter som i sin tur leder till en stor konkurrens mellan skolkommunerna. För att stärka bildningsförvaltningens attraktionskraft kommer förvaltningen att fortsätta arbeta strategiskt och målinriktat med redan påbörjade åtgärder som riktar in sig på arbetsmiljö, lönebildning, arbetstid och arbetsorganisation.

När det gäller nyrekrytering av lärare/pedagoger kan rektorsområdena konstatera att kandidatunderlaget och urvalet inte är så omfattande vilket kan medföra en risk gällande kvaliteten i rekryteringen. Dock så har kandidatunderlaget under sommarmånaderna varit mer omfattande med ett flertal behöriga sökande från kranskommunerna.

Det är en utmaning att säkerställa uppdaterad, korrekt och informativt material för karriär- och kompetensutveckling inom vår egen organisation. Förvaltningen har identifierat att materialet som finns är förlegat och behöver därmed uppdateras. Ett arbete har initierats kring detta.

En annan utmaning är att fånga upp och tillvarata kompetensen hos de kandidater/sökande som inte blir erbjudna den specifika tjänsten. Vidare arbete/insatser kan göras specifikt gentemot de interna kandidater/sökande till "karriärtjänster". Det för att inte tappa/förlora dessa medarbetare. Här behöver närmsta chef fortsatt stötta och stimulera medarbetaren till utveckling och återkoppla med tydlig information om vad kandidaten behöver utveckla för att kunna komma vidare i sin karriärsutveckling.

Då vi lämnar en längre period med pandemi där samtliga pedagoger ställdes inför stora utmaningar att anpassa sin verksamhet utifrån gällande läge för att därefter gå in ett förändrat världsläge - så finns en utmaning för skollädaarna att motivera samtliga medarbetare för ett nytt läsår. Det är särskilt betydelsefullt när det gäller medarbetare som har haft korttidsfrånvaro där bristande motivationen kan vara en faktor som bidrar till korttidsfrånvaro.