KALMARSUNDS GYMNASIEFÖRBUND

Kompetens-försörjningsplan

Fler möjligheter!

2.

Bakgrund och syfte

Det är många omvärldsfaktorer som påverkar skolan och Kalmarsund gymnasieförbunds behov av kompetensförsörjning. De demografiska förutsättningarna med minskande elevkullar har under flera år inneburit stora kostymanpassningar och avveckling av personal. Fr.o.m. 2016 ökar elevkullarna samtidigt som pensionsavgångarna ökar under ett antal år framöver. Det tillsammans med stora flyktingströmmar innebär helt nya krav på förbundets organisation. Politiska beslut om nya reformer, legitimationskrav och behörighetskrav för lärare och krav på ökad personaltäthet inom exempelvis elevhälsan är ytterligare faktorer som förbundet måste ta hänsyn till i det fortsatta arbetet.

Arbetsmarknaden blir allt rörligare geografisk enligt SKL:s rapport ”Sveriges viktigaste jobb inom förskolan och skolan”. Många flyttar till större städer och orter men även rörligheten mellan olika sektorer ökar enligt SKL. Medarbetare är också, menar SKL, mer benägna att byta jobb och arbetsgivare än tidigare.

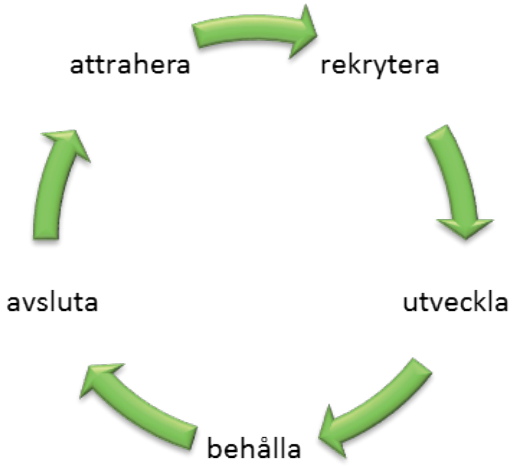
Konkurrensen om kompetent personal kommer att öka och måste mötas med strategiska beslut och handlingsplaner. Förbundet ska erbjuda attraktiva arbetsförutsättningar både för våra nuvarande och potentiella framtida medarbetare. Som ett led i detta har förbundet tagit fram ett personalpolitiskt program med utgångspunkt i de kärnvärden som vi gemensamt tagit fram i ett varumärkesarbete. Det viktigaste verktyget i arbetet att säkerställa rätt kompetens i tillräcklig omfattning och utveckla en attraktiv arbetsplats, är en strategisk kompetensförsörjningsprocess.

Kompetensförsörjningsprocessen

Kompetensförsörjningsprocessen är en fortlöpande process för att säkerställa att rätt kompetens finns för att nå verksamhetens mål och tillgodose dess behov på kort och lång sikt. Målsättningen är att ha rätt kompetens på rätt plats i rätt tid. Strategisk kompetensförsörjning möjliggör en systematisk kartläggning av behov av och tillgång till kompetens inom förbundet.

Kompetensförsörjning handlar om att **attrahera** rätt medarbetare, **rekrytera** dessa genom en effektiv process, skapa möjligheter för utveckling på kort och lång sikt, **behålla** rätt medarbetare genom att vara en attraktiv arbetsplats samt **avsluta** anställningen på ett professionellt sätt.

Eftersom rätt person på rätt plats i rätt tid är viktigt för verksamhetens framgång ligger ansvaret för kompetensförsörjningen på chefen. Medarbetaren i sin tur ansvarar för sin anställningsbarhet genom att medverka i och ta sin del av ansvaret för sin egen kompetensutveckling.



Nuläge
För att få en bra bild av vilken kompetens förbundet har behov av, måste befintlig kompetens analyseras och kartläggas. I ett övergripande perspektiv är det av vikt att beskriva ålders-, köns- och personalkategori. En viktig aspekt är framtida pensionsavgångar där personalkategorin lärare måste analyseras på ämnesnivå.

Nedan visas tabeller över befintlig kompetens från ett övergripande perspektiv:

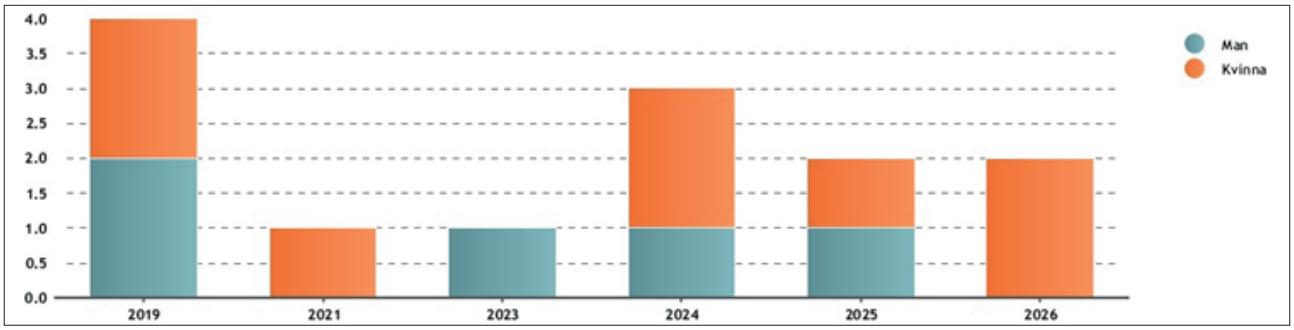
TILLSVIDAREANSTÄLLD PERSONAL JUNI 2017

Befattning	Kvinna	Man	Totalt	Medelålder
Assistent/Administratör	18	1	19	49
Bibliotekarie	5	1	6	43
Chef	6	2	8	51
Coach	0	2	2	47
Ekonom/Controller	3	1	4	41
Ekonomibiträde	19	1	20	45
Handläggare	5	2	7	53
IKT-pedagog	1	2	3	45
Instruktör	1	5	6	46
IT-tekniker	0	2	2	50
Kock	6	4	10	49
Kurator/Specialpedagog	9	3	12	48
Lärare	208	122	330	48
Pedagogisk assistent	17	13	30	50
Planerare	3	4	7	49
Rektor	9	7	16	53
Skolsköterska/Psykolog	11	0	11	51
Studievägledare	7	5	12	56
Vaktmästare	1	9	10	58
Totalt	**329**	**186**	**515**	**49**

Pensionsprognos

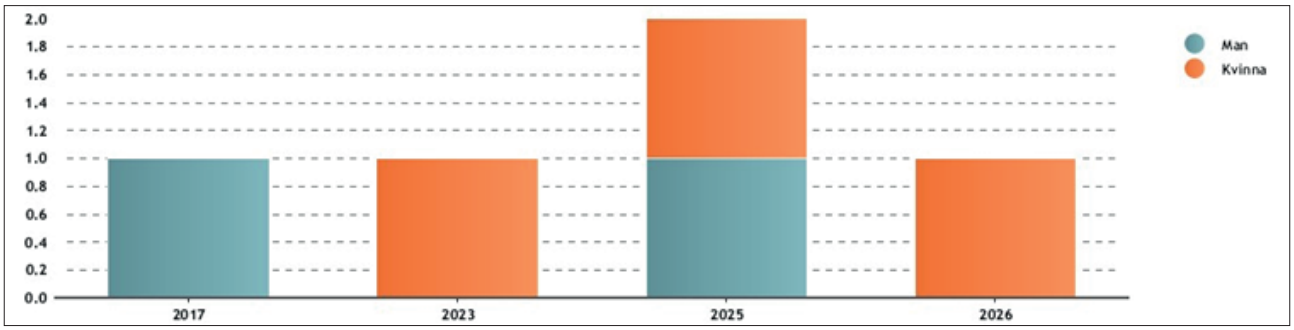
Diagrammen visar antal pensionsavgångar respektive år inom en 10-årsperiod.

Handläggar- och administratörsarbete



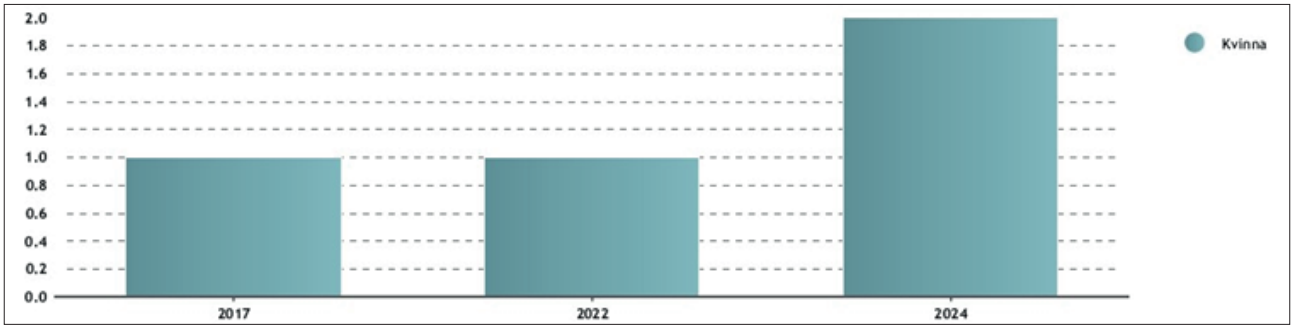
I ovanstående diagram ingår följande befattningar: Assistent, administratör och handläggare.

Ledningsarbete



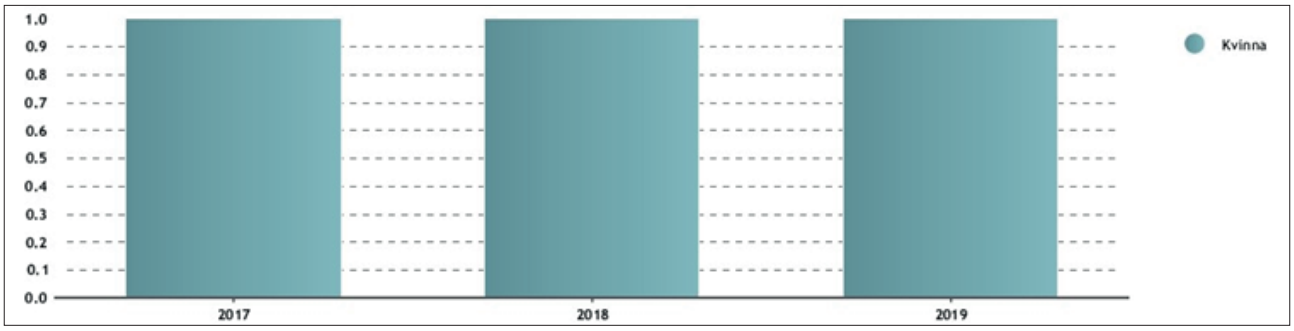
I ovanstående diagram ingår följande befattningar: Chef och rektor.

Vård- och omsorgsarbete



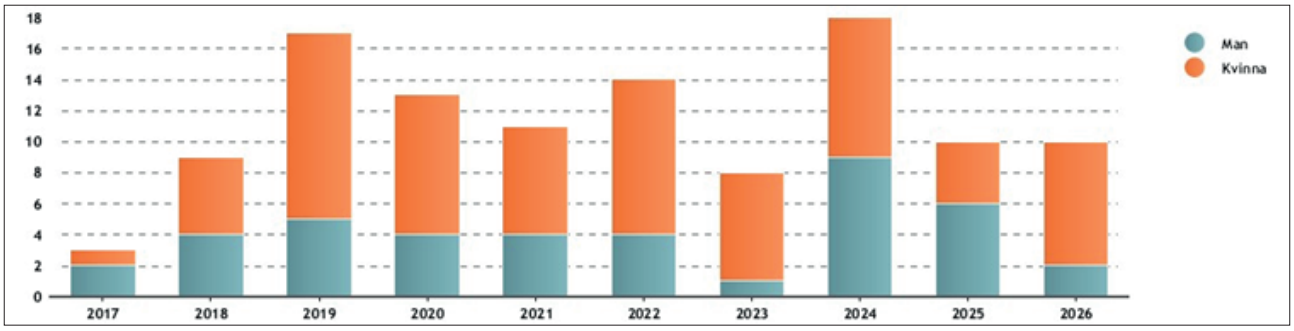
I ovanstående diagram ingår följande befattningar: Skolsköterska, sjuksköterska och psykolog.

Socialt och kurativt arbete



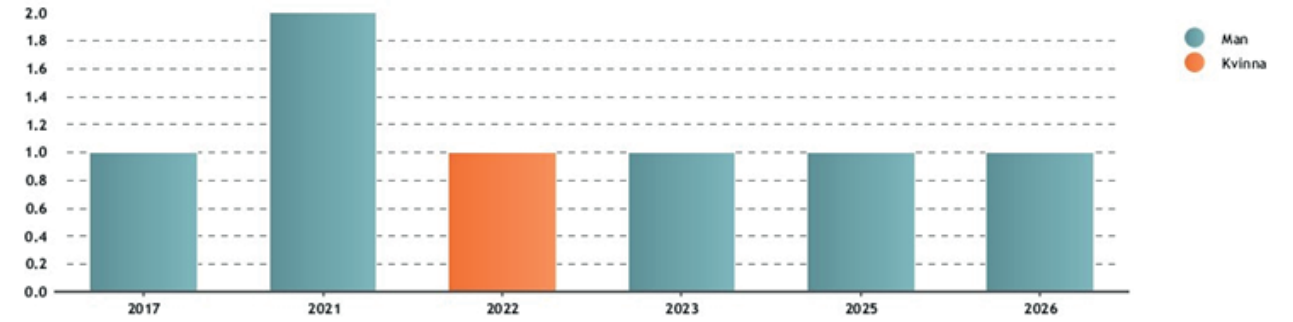
I ovanstående diagram ingår följande befattningar: Kurator och specialpedagog.

Skol- och barnomsorgsarbete



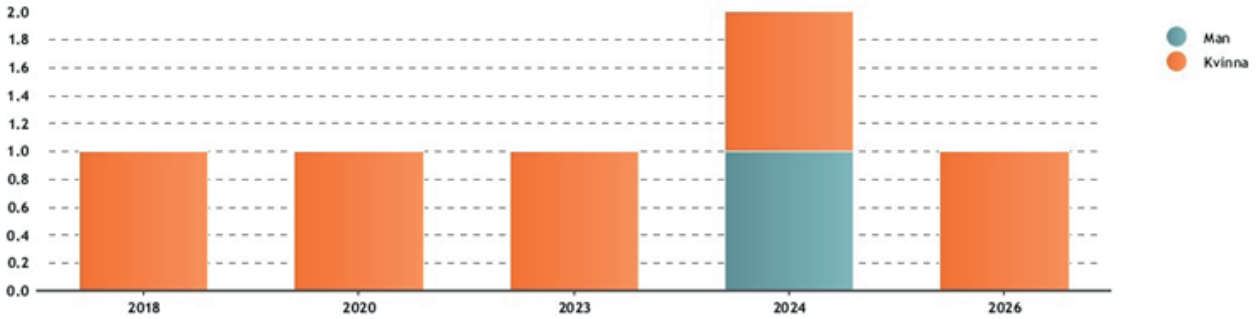
I ovanstående diagram ingår följande befattningar: Lärare, studie- och yrkesvägledare, pedagogisk assistent och instruktör/handledare.

Hantverkararbete



I ovanstående diagram ingår följande befattningar: Vaktmästare.

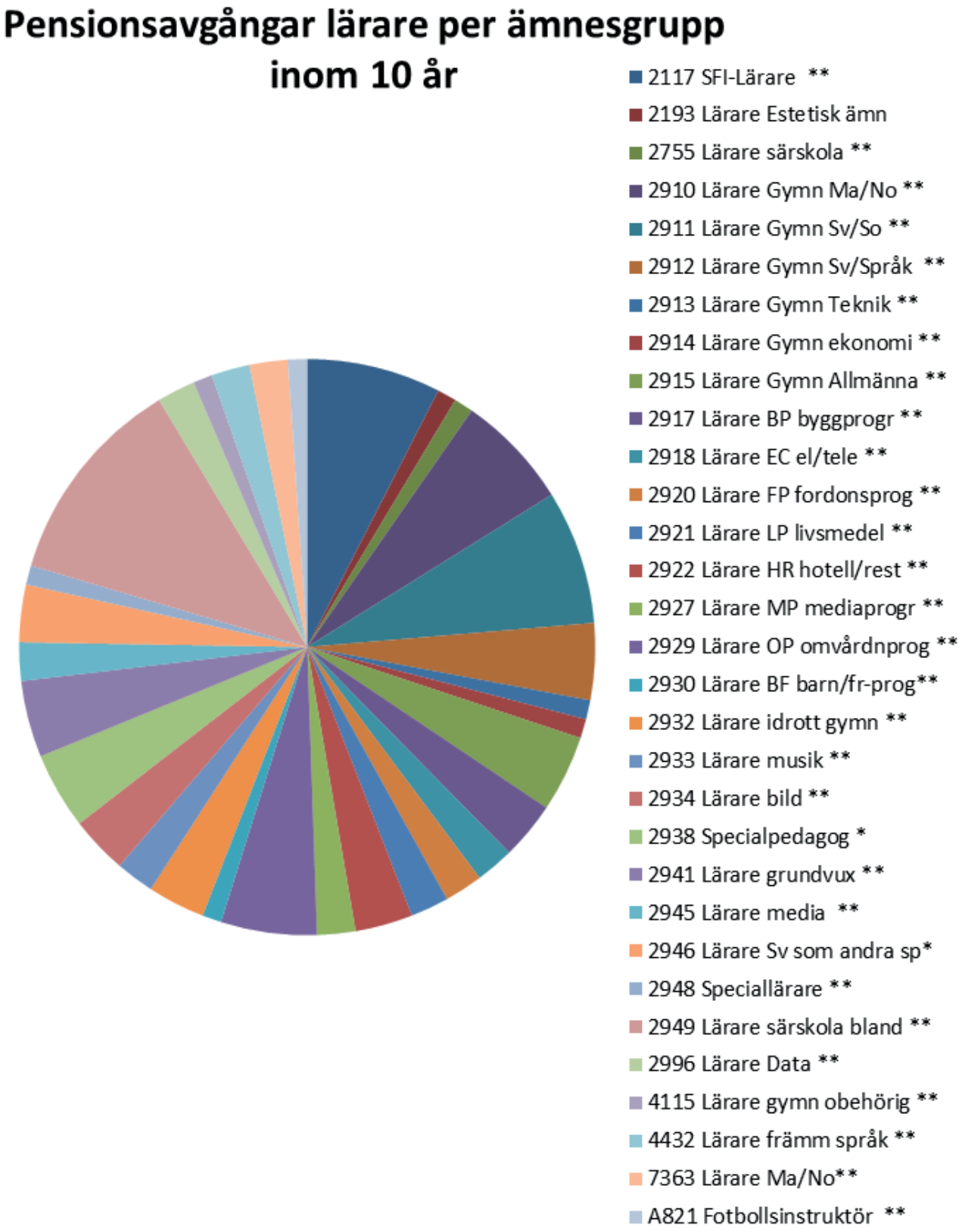
Köks- och måltidsarbete



I ovanstående diagram ingår följande befattningar: Kock, ekonomibiträde, caféföreståndare.

Inom en 5-årsperiod (beräkningen utgår från en pensionsålder av 65 år) kommer förbundet att ha 68 (13 % av tillsvidareanställda) pensionsavgångar varav 44 (9 %) är lärare. Av totalt tillsvidareanställda lärare är det 13 % som går i pension inom perioden. Inom en 10-årsperiod blir motsvarande siffror 151 (29 % av tillsvidareanställda) pensionsavgångar varav 93 (18 %) är lärare. Av totalt tillsvidareanställda lärare är det 28 %. Med tidigare erfarenhet av rekryteringar och antal sökande per tjänst bedömer vi att förbundets största utmaningar blir att rekrytera rektorer, elevhälsa och framför allt lärare.

En analys av pensionsavgångar lärare per ämnesgrupp ger en bred palett (se figur) där olika ämneskombinationer gör det svårt att se något enhetligt mönster. Några ämnesgrupper som utmärker sig är dock lärare gymnasiesär, SFI-lärare, lärare Sv/So och lärare Ma/No.



Figuren är tänkt som en illustration av komplexiteten i de många olika ämnen och ämneskombinationer som hanteras inom förbundet. Figuren gör inte anspråk på att vara läsbar i % - satser eller absoluta tal.

Visstidsanställda
Ytterligare en grupp att väga in i analysen är visstidsanställda. Förbundet har i snitt 55 visstidsanställda per år på grund av föräldra- och andra tjänstledigheter, tillfälliga arbetsanhopningar, projekt, sjukskrivningar mm. Förbundet har en central bemanningsgrupp (CBG) med representanter för varje enhet som bl a har uppdraget att analysera visstid kontra tjänstlediga inför varje rekrytering för att bedöma om tillsvidareanställning kan erbjudas.

Personalomsättning
Under 2016 avslutade 45 tillsvidareanställda medarbetare sin anställning inom förbundet. Det ger en personalomsättning på 9,1 % varav 6,6 % var på egen begäran och 2,4 % pension. En personalomsättning på ca 7 %, exklusive pensionsavgångar, är normalt för en så stor arbetsplats som förbundet är. Omsättningen motsvarar ca 35 medarbetar per år.

Framtid – prognos utifrån förväntad volymökning

Framtida rekryteringsbehov utöver de rekryteringar som krävs för att ersätta pensionsavgångar beräknas med utgångspunkt från tillgänglig befolkningsprognos i medlemskommunerna. Nedanstående tabell visar prognostiserad förändring av 16-18 åringar samt den andel som påverkar förbundet (för närvarande 80 %).

År	Prognos antal 16-19 åringar	Prognos antal 16-18 åringar	Andelen 16-18 åringar av 16-19 åringar	Förändring prognos antal 16-18 åringar	Förändring som påverkar gymnasieförb. (80 %)	Ansökningar/ Nya platser hösten 2018
2017	4 212	3 133	74 %	0	0	89
2018	4 263	3 170	74 %	37	30	178
2019	4 311	3 178	74 %	45	36	267
2020	4 408	3 286	75 %	153	122	267
2021	4 442	3 315	75 %	182	146	267
2022	4 574	3 436	75 %	303	242	267
2023	4 711	3 504	74 %	371	297	267
2024	4 767	3 613	76 %	480	384	267
2025	4 950	3 711	75 %	578	462	267
2026	5 050	3 792	75 %	659	527	267

Med utgångspunkt från förbundets nyckeltal ger ovanstående elevökningar ett behov inom 5 år av ytterligare 9 lärartjänster och 2,25 tjänster icke undervisande personal (bibliotek, elevhälsa, kansli- och vaktmästeri, ledning och overhead). Motsvarande siffror inom 10 år är 32 lärartjänster och 8 tjänster icke undervisande personal.

Ytterligare utmaningar

En utmaning är att ersätta personal som går i pension men en lika stor utmaning är att bedöma vilken kompetens förbundet behöver i framtiden. Förbundets utbildningsorganisation som bygger på elevernas val av program och inriktningar och konkurrensen från fristående skolor är två faktorer men också nya reformer inom gymnasieskolan måste vägas in i analysen.

Gymnasieutredningens betänkande *”En gymnasieutbildning för alla – åtgärder för att alla unga ska påbörja och fullfölja en gymnasieutbildning”* (SOU 2016:77) innehåller en rad med förslag som högskolebehörighet inom samtliga program, utökad garanterad undervisningstid, högre krav på stödåtgärder, återinförande av estetisk verksamhet, noggrannare kartläggning av förkunskaper hos nyanlända osv. Många av förslagen är beräknade att genomföras redan 2018.

Inom gymnasiesärskolan går övergångsperioden för legitimerade lärare ut vid halvårsskiftet 2018 (Gysär2013). I samband med reformen infördes ett nytt krav på kompetens för att undervisa på gymnasiesärskolan. Utöver examen i respektive ämne ska läraren ha utbildningen speciallärarexamen med specialisering utvecklingsstörning. Det är en specialisering omfattande 90 högskolepoäng. Förbundet ser en stor svårighet att rekrytera personal med den specialiseringen för att ersätta pensionsavgångar. Även av befintlig personal är det många som fortfarande saknar specialiseringen och fortbildningsinsatser blir nödvändiga för att uppfylla legitimationskravet.

Strategier för att möta rekryteringsutmaningen

SKL har tagit fram nio strategier för att möta rekryteringsutmaningen. Med utgångspunkt från de strategierna konkretiseras här förbundets handlingsplan för att säkerställa rätt kompetens i tillräcklig omfattning och utveckla en attraktiv arbetsplats.

1. ANVÄNDA KOMPETENS RÄTT

Det kollegiala lärandet ska utvecklas och omfatta all personal. Förbundet ska ta tillvara och utveckla den kompetens som finns på bästa sätt. Alla ska inte göra samma sak. Verksamheten ska utvecklas och resurser användas effektivt.

Det uppnår vi genom:

- Tydlig styrkedja.
- Tydlig organisation och rollfördelning.
- Mer samarbete med tydlig arbetsfördelning.
- Arbetsspecialisering – göra det man är bra på.
- Minska arbetsbördan genom att utveckla nya arbetssätt.
- Utred möjligheterna med att tillföra olika typer av stödfunktioner utifrån vilka behov som finns på olika skolor. Sådana stödfunktioner kan till exempel vara administrativa lärarassistenter och biträdande rektorer m.m.
- Påbörja en förstudie med syfte att vid någon av förbundets skolor starta en försöks verksamhet med heltidsmentorer.

2. BREDDA REKRYTERINGEN

Såväl män som kvinnor, inrikes som utrikes födda, måste få bidra inom skolan. Förbundet ska se på olika vägar in i läraryrket och andra yrken inom skolan, förändra normer om vem som passar till vad utifrån kön och ta tillvara rekryteringspotentialen bland utrikes födda.

Det uppnår vi genom:

- Utökat samarbete med Linnéuniversitetets (LNU) lärarutbildning genom representation i rådet för Regionalt utvecklingscentrum (RUC-rådet).
- Upprätta samarbete med LNU för validering av utländska examina och kompletterande språkstudier.
- Kvalitetssäkra rekryteringsprocesserna med attraktiva anställningsvillkor och genusneutrala kravspecifikationer.
- Delta i integrationsprojekt genom att erbjuda praktikplatser, instegs- och nystartsjobb.
- Uppmuntra till och skapa förutsättningar för fortbildning för de som vill byta yrke mitt i livet.
- Ta fram rutiner och skapa budgetförutsättning för statsbidragsfinansierad kompetensutveckling för befintlig personal.
- Inventera behov och förstärk med olika yrkeskategorier i skolan.
- Erbjuda anställning vid sidan av inläsning av bristämnen eller vid inläsning av lärarutbildningen
- Stöd, stimulans och uppmuntran till personer som vill påbörja Kompletterande Pedagogisk Utbildning (KPU).

3. LÅT FLER JOBBA MER

Ca 10 % av förbundets tillsvidareanställda och ca 50 % av visstidsanställda arbetar deltid. Det är viktigt att de som vill jobba heltid i största möjligaste mån ska kunna göra det och de som frivilligt jobbar deltid uppmuntras att gå upp i tid.

Det uppnår vi genom:

- Analysera visstid kontra tjänstlediga inför varje rekrytering för att bedöma om tillsvidareanställning kan erbjudas.
- Samverka och samordna tjänster mellan enheterna så heltidstjänster kan erbjudas i så stor utsträckning som möjligt.
- Skapa förutsättningar för god balans mellan arbete och familjeliv.
- Organisera möten och arbetstider så det blir enklare för småbarnsföräldrar att jobba heltid.

4. FÖRLÄNG ARBETSLIVET

Tiden i arbetslivet behöver bli längre om vi ska klara välfärdens uppdrag. Vi lever i genomsnitt 25 år längre än för hundra år sedan. Trots att man har rätt att arbeta till 67 går medelsvensken i pension vid 63 års ålder. Inom en 5 årsperiod har 16 % av förbundets tillsvidareanställda uppnått 65 år. Dessa medarbetare är en viktig resurs som genom att arbeta längre kan säkra en del av kompetensgapet d.v.s. skillnaden mellan behov och tillgång till kompetens i förbundet. Ingången för unga i arbetslivet måste också förbättras för att förlänga arbetslivet ur ett livslångt perspektiv.

Det uppnår vi genom:

- Tydligare signalera att medarbetare som uppnått pensionsålder är en viktig resurs.
- Öppna upp för individuella lösningar och kompetensutveckla äldre medarbetare.
- Tillvarata medarbetare som fyllt 65 som mentorer och vikarier.
- Anställa pensionerade lärare för att rätta nationella prov.
- Utreda möjligheten att arbeta med verksamhetsintegrering för att förbättra kvaliteten på lärarstudenters praktik.
- Ge nyutexaminerade lärare stöd och handledning under introduktionsåret för att snabbare komma in i arbetet.
- Utreda möjligheten att starta traineeprogram som antar studenter från olika utbildningar även gymnasieungdomar.
- Ha en god arbetsmiljö och rimlig arbetsbelastning för att medarbetare ska kunna arbeta ett helt arbetsliv.

5. VISA KARRIÄRMÖJLIGHETER

En bredare syn på karriär och fler typer av karriärtjänster ger medarbetare chansen att utveckla både sig själva och verksamheten. Det ökar attraktiviteten för förbundet som arbetsgivare. Enligt ungdomsbarometern vill ungdomar kunna utvecklas och lära sig något nytt. Det finns många sätt för förbundet att möjliggöra för medarbetarna att utvecklas.

Det uppnår vi genom:

- Förbundet fortsätter att satsa på ett kvalificerat meriteringsprogram för lärare vilket betyder att man kan göra karriär (god löneutveckling) utan att behöva sluta undervisa. I dagsläget är 40 lärare meriterade och fler kommer att få möjligheten att genomgå detta program.
- Fortsätta att inrätta tjänster som särskilt yrkesskickliga lärare inom förstelärarreformen som en karriärväg (god löneutveckling) både med och utan meritering.
- Erbjuda chefsförsörjningsprogram för de som vill satsa på en framtida chefskarriär inom förbundet.
- Erbjuda kvalificerade ledarskapsutbildningar för den som redan är chef eller rektor.
- Alla rektorer går den statliga rektorsutbildningen.
- Uppmuntra till intern rörlighet för att pröva mer kvalificerade arbetsuppgifter alternativt ta en ledarroll.

6. SKAPA ENGAGEMANG

Engagerade medarbetare som får ta ansvar på jobbet växer och bidrar mer till verksamheten samt blir goda ambassadörer för sitt jobb. Förbundet ska skapa förutsättningar för stort engagemang och inflytande vilket leder till att medarbetarna vill stanna och utvecklas på sin arbetsplats.

Det uppnår vi genom:

- Skapa arenor för diskussion och inflytande där samtalsklimatet är tillitsfullt och tillåtande.
- Ge förutsättningar för att jobbet ska kännas meningsfullt, begripligt och hanterbart.
- Ge medarbetarna en känsla av sammanhang.
- Ett tydligt och närvarande ledarskap.
- Regelbundna medarbetarsamtal mellan chef och medarbetare.
- Tillvarata idéer och förslag på utveckling från alla professioner i verksamheten.
- Utveckla introduktionsprogram för nyanställda.
- Inför obligatoriska avgångssamtal.

7. UTNYTTJA TEKNIKEN

Kalmarsunds gymnasieförbund har en etablerad digital agenda som sätter fokus på de förväntningar förbundet har på alla i organisationen. På detta sätt skapas tydlighet kring förväntningar, förutsättningar och möjligheter som skolans digitalisering skapar.

Bra teknik, digitalisering och nya pedagogiska metoder bidrar enligt SKL:s rapport till ökad måluppfyllelse och till att skolan blir en attraktiv arbetsplats.

Det uppnår vi genom:

- Använda moderna digitala verktyg både inom undervisning och administration.
- Alla har sitt eget digitala verktyg sk 1-1 för både personal och elever.
- Kompetensutveckling med bredd och djup inom IKT.

- Väl utbyggd infrastruktur med lärresurser, IKT-pedagoger, pedagogforum och högskolesamarbete.
- Delta i digitala projekt gällande nyanländas lärande, inläsningstjänst, studiehandledning på modersmål samt stöd för elever med kognitiva funktionshinder osv.
- Uppmärksamma goda exempel.
- Delakultur och kollegialt lärande.

8. MARKNADSFÖR JOBBEN

Medarbetare och elever är de bästa ambassadörerna för att marknadsföra förbundet som en attraktiv arbetsplats. Ungdomar som är vår potentiella rekryteringsbas rör sig på nya arenor och där är det viktigt att förbundet finns med och marknadsför jobben i skolan. Lärare som lämnat yrket är en grupp som på olika sätt måste attraheras att återvända till läraryrket.

Det uppnår vi genom:

- En god arbetsmiljö.
- Engagerade medarbetare som trivs och känner sig trygga.
- Kommunicera förbundets kärnvärden internt och externt.
- Delta i arbetsmarknadsdagar, rekryterings- och gymnasiemässor, högskole- och universitetsdagar och andra mötesplatser med unga akademiker.
- Erbjuda praktikplatser.
- Hitta nya rekryterings- och marknadsföringskanaler via ex sociala medier och andra forum där ungdomar finns.
- Genom olika aktiviteter och god marknadsföring locka lärare som lämnat yrket att återvända till läraryrket.

9. UNDERLÄTTA LÖNEKARRIÄR

Lönen ska stimulera till personligt engagemang, goda arbetsprestationer och att verksamheten når sina mål. Att lönen är individ- och resultatrelaterad innebär att den enskilde arbetstagaren ska kunna påverka sin löneutveckling genom till exempel ökat engagemang, förbättrad arbetsprestation och/eller ta sig an svårare arbetsuppgifter. Skickliga medarbetare ska ha en bra lön och en god löneutveckling.

Det uppnår vi genom:

- Fortsätta utveckla den lokala lönebildningen.
- Fördjupa analysarbetet vad gäller lön kopplat till budgetarbetet.
- Implementera ett chefsverktyg för löneöversyn, medarbetar- och lönesamtal, bedömning, analys och lönekartläggning.
- Utveckla verksamhetsnära bedömningsmatriser kopplade till förbundets lönekriterier.
- Utveckla gemensam mall för medarbetarsamtal.
- Öka tydligheten i bedömning och lönesättning.
- Implementera och utveckla lönestrukturmodell i hela förbundet.

KALMARSUNDS GYMNASIEFÖRBUND

JENNY NYSTRÖMSSKOLAN • LARS KAGGSKOLAN • STAGNELIUSSKOLAN
ÖLANDS GYMNASIUM • MJÖLNERGYMNASIET • AXEL WEÜDELSKOLAN

KALMARSUNDS GYMNASIEFÖRBUND | **Besöksadress** Stagneliusgatan 33,
392 34 Kalmar | **Postadress** Box 865, 391 28 Kalmar | **Telefon** 0480-45 15 00
E-post gymnasieforbundet@gyf.se

www.gyf.se