

Handläggare
Anette Johansson
Bergsten Ida-maria

Datum
2018-10-09

Diarienummer
UBN-2018-6050

Utbildningsnämnden

Uppföljning 2018 av plan för strategisk kompetensförsörjning

Förslag till beslut

Utbildningsnämnden föreslås besluta

att lägga informationen till handlingarna

Bakgrund

Utbildningsnämnden antog 2016-12-19 § 210 en plan för strategisk kompetensförsörjning.

Föredragning

I bilagd rapport rapporterar utbildningsförvaltningen om de aktiviteter som planerades för 2018 samt redovisar nuläget inom förvaltningens kompetensförsörjning.

Utbildningsförvaltningen

Birgitta Pettersson
Utbildningsdirektör

Handläggare
Ida Maria Bergsten

Datum
2018-10-08

Uppföljning aktiviteter i kompetensförsörjningsplan, UBF

Den 19 december 2016 beslutade utbildningsnämnden en plan för strategisk kompetensförsörjning. Nedan följer en nulägesbeskrivning samt en uppföljning av de aktiviteter som ska vara slutförda under 2018.

Nuläge

Skolformerna

I dagsläget har samtliga skolformer ett stort rekryteringsbehov då antalet barn och elever ökar. Även pensionsavgångarna påverkar rekryteringsläget i verksamheten. Vi ser dock att allt fler medarbetare väljer att arbeta fram till 67 års ålder.

Den verksamhet som i dagsläget har den största påverkan i de legitimeringsgrundande yrkeskategorierna är förskolan. Då det inte funnits legitimerade förskollärare att tillgå har skolformen anställt barnskötare. Även inom yrkeskategorin barnskötare har det varit svårt att hitta utbildade kandidater. Den största svårigheten har varit att hitta medarbetare till nystartade förskolor och till ytterområden.

Inom grundskolan fortsätter problematiken att rekrytera legitimerade lärare inom praktiskt estetiska ämnen och inom fritidshem är det svårt att rekrytera utbildade fritidspedagoger/lärare.

Inför terminsstart hösten 2018 var det glädjande nog fler sökanden till varje utannonserad befattning än föregående år. Under tidsperioden april-september 2018 har 575 tjänster annonserats inom utbildningsförvaltningen varav 9940 sökte dessa tjänster, vilket innebär i genomsnitt 17 sökande per tjänst. 71 procent av de utannonserade tjänsterna var tillsvidare tjänster och de flesta var ersättningsrekryteringar. Under den aktuella sexmånadersperioden utannonserades 178 nytillkomna tjänster inom förvaltningen, varav de flesta lärartjänster.

Trots det relativt goda rekryteringsläget har antalet tidsbegränsade anställningar fortsatt att öka inom såväl förskola som grundskola, vilket visar på svårigheten att rekrytera legitimerade lärare och förskollärare. Av de som sökte lärartjänster under perioden april-september 2018 hade 62 procent en lärarlegitimation och bland förskollärarna 40 procent.

Skolledare

Det är fortfarande en stor utmaning att rekrytera skolledare. Det samarbete med Uppsala universitet som startade 2017, fortsätter. Utbildningen är en del i den framtida skolledarförsörjningen. Den ger nuvarande medarbetare insyn i uppdraget som skolledare och ger deltagarna en introduktion för ett eventuellt uppdrag som ledare. Ett 20-tal medarbetare från förskola, grundskola och gymnasieskola deltar i utbildningen och fler platser kommer att tillsättas inför starten 2019.

Under perioden april-september 2018 utannonserades det 25 cheftjänster inom utbildningsförvaltningen.

Attraktiv arbetsgivare

Kommunstyrelsen har beslutat om en lokal lärarlönesatsning som innebär att medellönen för utbildningsförvaltningens lärare ska vara 37 663 kronor per månad år 2021. För att uppnå målet satsas det medel på lärargrupperna vid kommande löneöversyn.

Heltid som norm har genomförts för samtliga yrkeskategorier. Det innebär att alla medarbetare som arbetade deltid 2017-12-31 har erbjudits heltid. Bland de medarbetare som har en ferieanställning valde 109 av 174 att gå upp till heltid i augusti 2018. Bland semesteranställda valde 242 av 401 medarbetare att gå upp till heltid i januari 2018. Det pågår just nu ett första omval för de medarbetare som var deltidsanställda 2017-12-31 och som har en semestertjänst och ett första omval för medarbetare på en ferietjänst kommer att ske under våren 2019.

Det har gått bra att finna placeringar för de medarbetare som valt att gå upp till heltid. Några medarbetare har dock fått byta enhet då det inte har gått att få en heltid på tidigare enhet. Några medarbetare kombinerar även anställningar på flera enheter. Det finns ett fåtal medarbetare som kombinerar sin tjänst mellan utbildningsförvaltningen och kommunledningskontoret samt utbildningsförvaltningen och kulturförvaltningen för att få nå sin heltidstjänst. Samarbetet mellan förvaltningarna fungerar väl.

Fullföljda aktiviteter

Pilotprojekt lärarassistenter inom grundskolan

Det har genomförts en pilot inom grundskolan vad gäller lärarassistenter under 2018. De har anställts 13 lärarassistenter som arbetar på sex grundskolor; Gränbyskolan, Vaksalaskolan, Eriksskolan, Gottsundaskolan, Knutby skola och Björkvallsskolan. Piloten har fallit väl ut och en fortsatt satsning kommer att ske under 2019. En utvärdering har skett under våren som visar att många av de berörda lärarna upplever att de fått en möjlighet att fokusera mer på sitt

kärnuppdrag då de fått avlastning i vissa administrativa arbetsuppgifter såsom frånvarohantering, pedagogiska måltider, stöd med IT-frågor osv. Utvärderingen visar även att anställningsform och lönenivå behöver ses över för gruppen i relation till andra yrkesgrupper inom förvaltningen inför fortsatt satsning.

Pågående aktiviteter

Samarbete med Uppsala universitet kring forskarcirklar och regionala utvecklingsgrupper

De delar som var planerade för 2018 är genomförda men arbetet med forskningsgrupper och forskarcirklar fortsätter, om än delvis i nya former. Styrgruppen för FOSAM beslutade i september att de regionala utvecklingsgrupperna avslutas per den sista december 2018 och ersätts med en ny verksamhet som tydligare är projektorienterad till skillnad från nuvarande grupper som har formen av nätverk. Den nya organisationen kommer under hösten att utformas i nära dialog med åtta medlemskommuner i FoSam samt med representanter för universitetet. Fokus kommer att ligga på att bidra till att stärka kommunernas forsknings- och utvecklings (FoU) kapacitet genom aktiviteter för ett förstärkt vetenskapligt förhållningssätt bland forskollärare/lärare/skolledare.

Arbetet med partnerskolor fortsätter och diskussion om möjlig utveckling av projektet har påbörjats. AIM-day hålls 9 november med utgångspunkt i projektet ULF (Utbildning Lärande och Forskning) med frågor från huvudmännen som under dagen diskuteras under medverkan av forskare som anmäler sitt intresse av att delta.

Att inom förskola, skola utarbeta karriärvägar med konkreta utvecklingsnivåer och tydliga uppdrag

Kursen Professionsutveckling för lärare respektive förskollärare har startat och kommer att löpa under hela läsåret vilket även innefattar 2019. Piloten omfattar ca 30 förskollärare och 20 lärare på högstadiet och gymnasiet. Piloten för skolan ges mot ämnena svenska och historia. Utvärdering av piloten kommer att återkopplas till utbildningsnämnden under hösten 2019.

Elevhälsoteamen

Den centrala elevhälsan har under senaste läsåret arbetat med att stärka elevhälsans kompetens avseende hälsofrämjande och förebyggande insatser. Detta har gjorts genom fortbildningsinsatser, workshop och kollegialt lärande i de olika yrkesgrupperna; skolsköterskor, skolpsykologer, skolkuratorer samt skolläkare. Arbetet kommer att fortsätta under 2019.

Utveckla möjligheten att som lärarstudent vikariera i våra förskolor och skolor

Vikarieförmedlingen arbetar kontinuerligt med att kvalitetssäkra rekryteringen av korttidsvikarier och att marknadsföra Uppsala kommun som arbetsgivare. Utöver det pågår det aktiviteter på mässor och att erbjuda studenter tillfälligt arbete under studietiden. De tillfälliga arbeten som erbjudas är som vikarier eller studentmedarbetare.

Vikarieförmedlingen arbetar för att studenterna ska ges möjlighet att på ett enkelt och kvalitetssäkrat sätt, komma ut och vikariera i våra förskolor och skolor och att arbeta som vikarie blir förhoppningsvis ett första steg mot en långsiktig anställning i kommunen. Genom att vikariera under sin studietid ges studenterna möjlighet att förankra teoretiska kunskaper i empirin, utveckla sitt ledarskap i klassrummet och knyta kontakter inför framtiden. För utbildningsförvaltningen innebär det stora fördelar att anställa lärarstudenter som vikarier.

Lönerna för vikarier har omarbetats och ytterligare en lönenivå infördes under 2018 för lärarstudenter som läst mer än 120 hp på sin lärarutbildning. Numera finns en nivå för lärarstudenter med minst 60 hp och en nivå för lärarstudenter med minst 120 hp. Inför kommande år kommer fokus att läggas på mottagandet i verksamheten, då ett likvärdigt och gott mottagande i verksamheten är av yttersta vikt för att ge en positiv effekt vad gäller kompetensförsörjningen inom förvaltningen.

Avgångssamtal

HR-staben inom Uppsala kommun har tagit fram rutiner och mallar för avgångssamtal, avtackning, och likabehandling vid avslut för att säkerställa att rutinerna kommer att se likadana ut för dessa arbetsgivarfrågor inom hela kommunen. Utbildningsförvaltningen ska implementera rutinerna i förvaltningen under 2019.