#

# **Svar på interpellation av Jens Wennberg (L) om kompetensförsörjning inom grundskolan**

Mina frågor till för- och grundskolenämndens ordförande lyder:

1. Hur ser den långsiktiga planen ut för trygga kompetensförsörjningen av pedagoger i grundskolan inom Skellefteå kommun?
2. Hur ska Skellefteå kommun trygga pedagogisk personal i grundskolorna utanför centrala Skellefteå?
3. Vad gör Skellefteå kommun för att behålla de pedagoger som idag jobbar inom grundskolan?

Jag lämnar följande svar:

1. En kompetensförsörjningsplan har utarbetats i samarbete med tjänstepersoner och arbetstagarorganisationer. Planen sträcker sig över perioden 2022 – 2025.  I den konstateras att Utbildning och arbetsmarknad behöver rekrytera uppskattningsvis mellan 350 – 600 nya medarbetare till våra verksamheter de kommande fyra åren, framför allt till skolor och förskolor. Den lägre siffran utgår från behov på grund av personalomsättning och pensionsavgångar och den högre tar även med ett högt tillväxtscenario utifrån en rapport från Sweco hösten 2021. Konkurrensen om den bästa kompetensen är stor. Om vi ska lyckas attrahera och behålla rätt kompetens behöver vi uppfattas som en attraktiv arbetsgivare och planen syftar till att stödja verksamheterna i det arbetet.

I den beslutade kompetensförsörjningsplanen anges några huvudaktiviteter som syftar till att attrahera, rekrytera, kompetensutveckla och använda kompetensen rätt och hållbart. Några aktiviteter som lyfts i kompetensförsörjningsplanen är:

• Marknadsföring av bristyrken i samarbete med Rekryteringscenter.

• Verksamhetsförlagd utbildning och praktikplatser med hög kvalitet och utvecklad handledarorganisation.

• Tillsvidareanställningar erbjuds i största möjliga mån.

• Rekrytering av kompletterande kompetenser.

• Strukturerad och framtidsinriktad kompetensutveckling inom våra professioner som till exempel arbetsintegrerad lärarutbildning.

• Arbeta för flexibla lösningar för studier eller fortbildning både på plats och på distans, och i kombination med anställning.

• Möjliggöra deltagande i kommunens chefsaspirantprogram för att klara ledarförsörjningen.

• Se över möjligheter till karriärväxling och karriärmöjligheter.

• Se över nya roller för erfarna medarbetare för att förlänga arbetslivet.

• Förstärkt introduktion för nya lärare och skolledare som kompletterar både den kommunövergripande och den arbetsplatsspecifika introduktionen.

• Utveckla förskollärares och lärares uppdrag och roll utifrån tillgång till kompetens för att möjliggöra likvärdighet.

• Långsiktigt arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete för att stärka och behålla våra medarbetare.

• Ta fram och implementera en grundstruktur för att leda det pedagogiska arbetet och utbilda medarbetare, vilket blir extra viktigt när andelen som saknar utbildning förväntas öka.

I de aktiviteter som planeras och genomförs behövs prioriteringar genomföras

utifrån förväntat resultat, resurser och förutsättningar. Vi behöver också ha mod

att pröva och tillåta olika lösningar, mod att tänka helt nytt i olika delar av verksamheterna, acceptans för att lära av och arbeta vidare med det som inte blev perfekt från början samt följa upp och omvärdera.

1. Sedan ett år tillbaka har grundskolan ett system med samrekrytering som hålls ihop av rekryteringscenter. Samrekrytering är ett sätt att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen, samordna alla ansökningar så att inga kandidater tappas bort och att hela grundskolans behov samlas med ett helhetsgrepp. I samrekryteringsprocessen kan och för att skapa ett intresse för att arbeta som pedagogisk personal även utanför centrala Skellefteå. Samrekryteringen är ett sätt att stärka likvärdigheten genom att ta ansvar för helhetsbilden i rekryteringsprocessen.

Även om ambitionsnivån att attrahera och rekrytera lärare till kommunens samtliga grundskolor fortsatt ska vara hög kan vi redan nu se behov av fler pedagogiska medarbetare i en större variation och tryggare anställningar än tidigare. Förvaltningen jobbar just nu med att skriva kravprofiler för kompletterande kompetenser som skolassistenter, lärarassistenter och pedagogiska assistenter. Dessa kompetenser ska arbeta antingen lärarkompletterande eller elevstödjande för att skapa utrymme för lärare att ägna mer av sin tid åt att planera och genomföra undervisning något som är av yttersta vikt i en framtid med lägre behörighetsgrad i kommunens grundskolor.

Den rektorsorganisation som implementerades 2021 ska även bidra till att rektorer har större enheter vilket möjliggör att arbeta flexibelt med personella och ekonomiska resurser för att stärka likvärdigheten inom rektorsområdet. Vidare kan rektorer samarbeta i sina samarbetsteam för att ytterligare ge varandra solidariskt stöd i kompetensförsörjningen.

Frågan om differentierade ersättningar för medarbetare i kommunens grundskolor utreds just nu och där kommer ett särskilt fokus ligga på att stärka attraktionskraften för de enheter som idag har svårast att rekrytera behöriga lärare eller annan pedagogisk personal.

1. Skellefteå kommun har en låg personalomsättning vad gäller lärare i grundskolan vilket vi är väldigt glada för. Det innebär inte att vi behöver satsa på att arbeta med att stärka arbetsmiljön för lärare och annan pedagogisk personal. Många av de frågor som lyfts från verksamheten har sin grund i kompetensbristen som innebär att pedagogisk personal måste täcka upp för varandra och att tiden för planering eller återhämtning inte blir tillräcklig. Detta i sin tur riskerar att i förlängningen leda till sjukskrivningar eller att personal slutar. Frågan om kompetensförsörjning och samtliga aktiviteter i grundskolans aktivitetsplan blir därför central för att även i framtiden kunna behålla vår pedagogiska personal.

*Fredrik Stenberg*

Ordförande

För- och grundskolenämnden