

Barn- och
utbildningsnämnden

Kompetensförsörjningsplan 2017

Förslag till beslut

Kompetensförsörjningsplan 2017 antas.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen beslutade 2016-03-01 § 38 att förvaltningarna årligen ska ta fram en kompetensförsörjningsplan. För att nå verksamhetens mål och säkerställa organisationens behov av rätt kompetens på kort och lång sikt är arbete med strategisk kompetensförsörjning en förutsättning. För att kunna arbeta strategiskt med kompetensförsörjning krävs ett systematiskt arbete med omvärldsanalys, analys av organisationens mål, uppdrag och kompetenser.

Barn- och utbildningsförvaltningen har tagit fram ett förslag till en kompetensförsörjningsplan för 2017.

BARN- OCH UTBILDNINGSFÖRVALTNINGEN

Åsa Lundkvist
Förvaltningschef

Lena Karlsson
HR-chef



Eskilstuna
kommun

Kompetensförsörjningsplan

Barn- och utbildningsförvaltningen
Eskilstuna kommun

2017

Sammanfattning

Barn- och utbildningsförvaltningen står inför stora utmaningar gällande kompetensförsörjning. Antalet barn och elever beräknas öka inom förvaltningens alla verksamheter till år 2020 och de största yrkeskategorierna bedöms vara svårrekryterade grupper. För att trygga framtidens kompetensförsörjning måste barn- och utbildningsförvaltningen främst arbeta med aktiviteter inom områdena attraktionskraft och engagemang, kompetensutveckling och arbetsmiljö.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
Kompetensförsörjningsplan barn- och utbildningsförvaltningen, Eskilstuna kommun.....	4
Inledning	4
Syfte	4
Uppdrag, åtaganden och mål.....	4
Uppföljning	4
Omvärldsbevakning	5
SKL:s nio strategier för att möta rekryteringsutmaningen.....	5
Nuläge	6
Kvinnor och män.....	6
Antal anställda.....	6
Personalförändringar	8
Åldersstruktur.....	10
Pensionsavgångar	11
Sysselsättningsgrad	12
Chefstjänster.....	12
Prognoser barn- och elever	12
Lönebild	13
Arbetsmiljö.....	14
Framtida rekryteringsbehov	14
Sammanställning rekryteringsmöjligheter	16
Analys	17
Slutsats	18
Handlingsplan 2017-2018	20
Statliga aktiviteter	20
Kommunala aktiviteter.....	20
Barn- och utbildningsförvaltningens aktiviteter.....	20

Kompetensförsörjningsplan barn- och utbildningsförvaltningen, Eskilstuna kommun

Inledning

I kompetensförsörjningsplanen tydliggörs hur omvärld och framtid påverkar barn- och utbildningsförvaltningens behov av kompetens. Den ger en bild av befintlig kompetens och analys av kompetensgap samt en handlingsplan för att åtgärda och säkra kompetensbehovet framåt.

Syfte

Verksamheterna inom barn- och utbildningsförvaltningen har kontroll över strategiskt viktiga kompetenser och säkerställer att rätt kompetens kan attraheras, rekryteras, introduceras, engageras och växlas enligt Eskilstuna kommuns strategi för kompetensförsörjning.

Uppdrag, åtaganden och mål

Barn- och utbildningsförvaltningens främsta uppdrag är att stärka kunskapsresultaten hos barn och elever genom skolans olika stadier. Förskolan, grundskolan och gymnasieskolans verksamhet ska alla ge barn och elever grundläggande förutsättningar för det livslånga lärandet och goda kunskapsresultat.

Förvaltningens övergripande mål för 2017 är förbättrade betygsresultat både i grundskolan och i gymnasieskolan samt att fler elever kan nå de högre betygen. Förskolan, grundskolan och gymnasieskolans mål och åtaganden för 2017 innebär ett gemensamt behov av välutbildade, engagerade och professionella medarbetare med fokus på skolans kunskapsuppdrag.

Barn- och utbildningsförvaltningen behöver vara en attraktiv arbetsgivare för att kunna attrahera nya och behålla befintliga yrkeskickliga och välutbildade medarbetare som genom utvecklingsmöjligheter och sitt engagemang kan bidra till att verksamhetens mål uppfylls.

I en tillvaro av ökat antal barn och elever, ökat antal pensionsavgångar och en nationell brist på förskollärare och lärare måste barn- och utbildningsförvaltningen även vara konkurrenskraftig i förhållande till övriga arbetsgivare. Åtgärderna för att attrahera och engagera medarbetare behöver vara långsiktiga men också ge effekt i kortare perspektiv för att motverka konsekvenserna av bristyrken såsom förskollärare och lärare.

Förvaltningen behöver även främja och stimulera befintliga medarbetares kompetensutveckling, attrahera medarbetare som idag inte är anställda hos oss samt stimulera studenter under utbildning och andra potentiella medarbetargrupper som idag inte finns inom utbildningsverksamhet att dels söka sig till våra skolverksamheter men också att påbörja utbildning mot förskola och skolans yrkesgrupper.

Uppföljning

Kompetensförsörjningsplanens åtagande och mål följs upp och planen revideras årligen.

Omvärldsbevakning

”En bedömning av rekryteringsbehoven på tio års sikt visar 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. Utsikterna att få jobb blir goda för yrkesgrupper som exempelvis förskollärare och grundskollärare särskilt lärare i matematik, naturvetenskap och teknik samt specialpedagoger.

Rekryteringsbehovet kommer att påverkas av förändringar i demografin och även av hur snabbt skolan anpassas till att bli en tekniskt och pedagogiskt modern lärmiljö och arbetsplats. Andra faktorer som påverkar är globalisering, konjunkturförändringar, ökad rörlighet på arbetsmarknaden och politiska beslut/reformer som till exempel lärarlegitimationskrav och regler om personaltäthet.

Det finns mycket som arbetsgivarna själva kan göra för att påverka rekryteringsbehovet och möjligheterna att rekrytera rätt personer. Några sådana åtgärder är att använda kompetens på rätt sätt, locka nya grupper till jobben, utveckla arbetsmiljö och arbetsorganisation, utnyttja tekniken bättre samt skapa bättre löne- och karriärmöjligheter. Hur bra arbetsgivarna är på att använda dessa strategier påverkar hur många medarbetare som behöver rekryteras och vilken kompetens dessa behöver.”

SKL:s nio strategier för att möta rekryteringsutmaningen

SKL:s rapport om rekryteringsutmaningen i förskolan och skolan (SKL, 2014) beskriver nio strategier för att möta denna rekryteringsutmaning.

”1. Använda kompetens rätt

Vem ska göra vad och på vilket sätt inom förskolan och skolan? Det gäller att ta tillvara och utveckla den kompetens som finns på bästa sätt – alla ska inte göra samma sak. Genom att utvecklas i arbetslag, lära av varandra och organisera arbetet annorlunda kan både personal och verksamhet vidareutvecklas och resurser användas effektivt.

2. Bredda rekryteringen

Såväl män som kvinnor, inrikes som utrikes födda, måste få bidra inom skola och förskola. I dag är andelen män i skolan och förskolan bara 18 procent. Endast tre procent av förskollärarna är män. Samtidigt kan var tredje ung man tänka sig ett jobb inom förskola enligt en undersökning som Ungdomsbarometern gjort på uppdrag av SKL. Det finns alltså fler som kan bidra till välfärden och skapa mångfald inom förskoleverksamhet och utbildning.

3. Låt fler jobba mer

Inom välfärden varierar andelen heltidsanställda stort mellan olika verksamheter. Det är 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

Tiden i arbetslivet behöver bli längre. I dag är etableringsåldern på arbetsmarknaden 26 år och medellivslängden är 82 år. Vi lever i genomsnitt 25 år längre än för hundra år sedan. Med fler år i yrkeslivet kan vi lättare klara välfärdens uppdrag.

5. Visa karriärmöjligheter

Går det att göra karriär inom förskola/skola? Självklart – och då inte bara genom chefskap. 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. De blir också bättre ambassadörer för sitt jobb. Ju större engagemang och inflytande – desto större chans att medarbetare vill stanna och utvecklas på sin arbetsplats. Detta kan i förlängningen påverka både rekryteringsbehov och möjligheten att rekrytera.

7. Utnyttja tekniken

Tänk nytt, tekniksmart och digitalt. Våra lärmiljöer behöver uppgraderas till Skola 2.0. Med teknikens hjälp och nya pedagogiska metoder kan digitaliseringen bidra till att kunskapsmål nås och göra skolan och förskolan till attraktivare arbetsplatser.

8. Marknadsför jobben

Tala väl om skolan! Visa hur intressant, utvecklande och betydelsefullt arbetet med barn och ungdomar är. Ge unga chansen att prova på jobben. Goda erfarenheter av praktik och feriejobb lockar fler unga att vilja jobba i skola och förskola.

9. Underlätta lönekarriär

Bra lärare ska ha bra lön. Med en tydlig koppling mellan resultatförbättringar och löneutveckling uppmuntras skicklig skol- och förskolepersonal till att utveckla verksamheten. Lönerna ska sättas lokalt och individuellt.”

(SVERIGES VIKTIGASTE JOBB I FÖRSKOLAN OCH SKOLAN hur möter vi rekryteringsutmaningen? Sveriges Kommuner och Landsting, 2014, ISBN:978-91-7585-182-2)

Nuläge

Personalnyckeltalen från beslutsstödsystemet- BI redovisas på förvaltningsnivå och verksamhetsnivå. All statistik, hämtades från beslutsstödsystemet- BI 2016-10-19.

Kvinnor och män

Totalt i barn- och utbildningsförvaltningen är andelen anställda män ca 20 procent och andelen anställda kvinnor ca 80 procent (månadsanställda). I förskolan är fördelningen ca 5 procent män och 95 procent kvinnor. I grundskolan stiger andelen män till ca 22 procent (kvinnor 78 %) och i gymnasieskolan är andelen män ca 42 procent och kvinnor 58 procent.

Antal anställda

De senaste tre åren har barn- och utbildningsförvaltningen ökat antalet anställda med, i snitt, 170 medarbetare per år, sett till månadsanställda och alla anställningsformer. I augusti 2016 hade barn- och utbildningsförvaltningen totalt 3 530 månadsanställda medarbetare varav 2 899 var tillsvidareanställda och 662 anställda på visstid. Andelen visstidanställda har ökat med ca 3 procent mellan augusti 2015 och augusti 2016 från 15 procent till 18 procent samtidigt som andelen tillsvidareanställda har minskat med samma procentsats.

Grundskollärare (776 personer), förskollärare (570 personer), barnskötare (523 personer) och gymnasielärare (338 personer) utgör 62 procent av alla tillsvidareanställda medarbetare i barn- och utbildningsförvaltningen. 137 personer har en chefsbefattning (rektor, förskolechef, enhetschef, kökschef, biträdande rektor och förskolechef etc.) inom förvaltningen, tabell 2.

Postadress	Besöksadress	Telefon, växel	Fax	Mobiltelefon
631 86 Eskilstuna	Alva Myrdals gata 5	016-710 10 00		070-0893364
	E-post		Webbplats	
	catharina.jalkebo@eskilstuna.se			

Tabell 1. Antal månadsanställda uppdelat på befattning

Antal månadsanställda uppdelat på befattningar, augusti 2016	Antal personer
Barn och utbildningsförvaltningen	3 535
Administration	228
Administratörsarbete	45
Handlägg- och administratörsarbete	46
Ledningsarbete	137
Kultur turism och fritidsarbete	62
Bibliotekarie, biblioteksass	11
Fritidsledare	48
Övrig fritid kultur turism	3
Skol- och barnomsorgsarbete	2 850
Barnskötare	523
Elevassistent	260
Fritidspedagog	100
Förskollärare	570
Grundskolelärare	776
Gymnasielärare	338
Lärare, praktiska/estetiska ämnen	4
Speciallärare	54
Specialpedagog	52
Läro-, förskolläroarbete, annat	17
Instruktör/Handledare	99
Studie- och yrkesvägledare	12
Läroassistent	17
Skolarbete, annat	28
Socialt och kurativt arbete	38
Övrigt socialt och kurativt	38
Behandlingsassistent/Socialpedagog	6
Kurator	32
Teknik-, köks- och måltidsarbete	237
Hantverkararbete m m	10
Ingenjörer	1
Kock	122
Kostekonom	2
Måltidspersonal	97
Måltidspersonal, mottagningskök	2
Köks- och måltidsarbete, annat	1
Tekniker	2
Vård- och omsorgsarbete m m	148
Personlig assistent	23
Rehabilitering och förebyggande arbete	1
Sjuksköterska	30
Underskött, skötare	1
Vårdbiträde vårdare m fl	82
Övrigt vård omsorgsarbete	11

Obehöriga lärare/förskollärare

I förskolan finns det 24 förskollärare anställda på visstid som obehöriga lärare. Fem av dessa har examen och har ansökt om lärarlegitimation. Övriga 19 väntar på att få sin examen för att sedan kunna ansöka om lärarlegitimation.

I grundskolan finns det 135 personer anställda som obehöriga lärare. Det finns inga uppgifter på hur många av dessa som är under utbildning.

I gymnasiet är det 21 personer anställda som obehöriga lärare, varav en i väntan på lärarlegitimation.

Personalförändringar

Personalomsättning

Barn- och utbildningsförvaltningen har en genomsnittlig personalomsättning på 26,27 procent jämför med kommunens 20,88 procent. Procent, sett till månadsanställda.

Avslut av tillsvidareanställningar

Under 2014 slutade totalt 382 tillsvidareanställda inom barn- och utbildningsförvaltningen, under 2015 steg siffran till 410 personer. 2015 var det 82 personer som slutade sin anställning på grund av pension och 162 som bytte jobb internt inom barn- och utbildningsförvaltningen.

Under perioden 1/1-31/8 2016 hade totalt 369 tillsvidareanställda medarbetare avslutat sin anställning. Det är en ökning med 60 personer jämfört med samma period föregående år. Procentuellt innebär det för förskolan att 11,41 procent av de tillsvidareanställda medarbetarna slutade sin anställning under den här perioden. För grundskolan är det 15,56 procent och gymnasiet något lägre med 6,8 procent av sina tillsvidareanställda medarbetare.

Viktigt att ta med i beräkningen är att ovanstående siffror inte är detsamma som antal personer då en person kan ha flera avslut och nyanställningar under ett år.

Personalförändringar i yrkeskategorier

I tabellen nedan visas förändringen i antal anställda mellan augusti 2015 och augusti 2016 uppdelat på de olika yrkeskategorierna inom barn- och utbildningsförvaltningen, tabell 2 visar tillsvidareanställda och tabell 3 visar visstidsanställda. Enbart yrkeskategorier med fem eller fler anställda visas i tabellerna.

Tabell 2. Personalförändringar i yrkeskategorier (tillsvidareanställda)

Befattningsområden	Befattningar	aug-162	aug-16	Förändring
Barn- och utbildningsförvaltningen totalt		2 824	2 900	76
Administratörsarbete/handläggare		90	84	-6
	Administratör, skola fritid	35	33	-2
	Handläggare, övergripande vhtplanering	15	15	0
	Handläggare, ekonomi	7	7	0
	Handläggare, HR/löner	5	5	0
	Handläggare, annan (bla. Intendent)	12	12	0
Ledningsarbete (Totalt)		133	124	-9
	Ledning, administration	5	6	1
	Rektor	59	55	-4
	Ledning, barnomsorg förskola	43	41	-2
	Ledning, köks- och måltidsarbete	15	12	-3
Kultur turism och fritidsarbete		26	37	11
	Bibliotekarie	5	5	0
	Fritidsledare	17	27	10
Skol- och barnomsorgsarbete		2 202	2 269	67
	Barnskötare	379	390	11
	Dagbarnvårdare	14	0	-14
	Elevassistent	97	123	26
	Fritidspedagog	91	85	-6
	Förskollärare	535	520	-15
	Lärare grundskola, tidigare år	286	315	29
	Lärare grundskola, senare år	306	307	1
	Lärare gymnasium, allmänna ämnen	211	231	20
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	72	75	3
	Speciallärare	51	49	-2
	Specialpedagog	50	50	0
	Läro-, förskolläroarbete, annat	17	15	-2
	Instruktör/Handledare	60	76	16
	Studie- och yrkesvägledare	13	12	-1
	Skolarbete, annat	14	14	0
Socialt och kurativt arbete		35	34	-1
	Socialpedagog	6	5	-1
	Kurator	27	29	2
Teknikarbete		210	221	11
	Hantverkararbete m m	8	9	1
	Vaktmästare	8	9	1
	Kock	113	121	8
	Måltidspersonal	85	87	2
Vård- och omsorgsarbete m m		128	131	3
	Personlig assistent	14	19	5
	Skolsköterska	25	27	2
	Vårdare, gruppboende	63	63	0
	Vårdare, dagverksamhet	11	9	-2
	Psykolog	12	8	-4

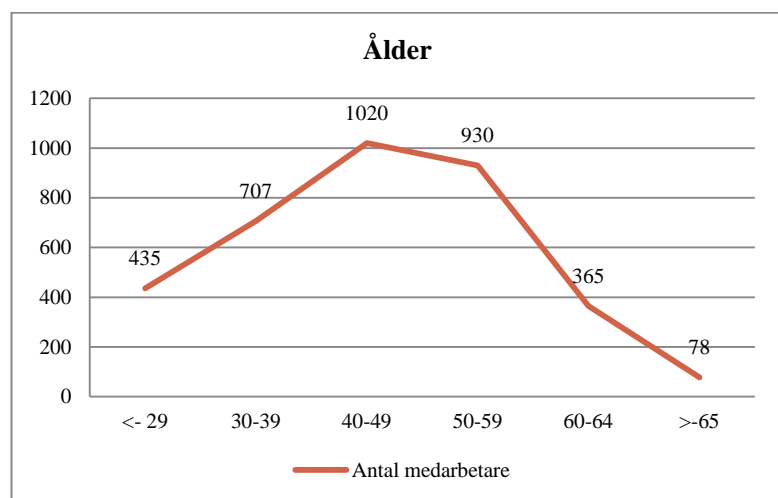
Tabell 3. Personalförändringar i yrkeskategorier (visstidsanställda)

Befattningsområden	aug-15	aug-16	Förändring
Totalt Barn- och utbildningsförvaltningen	508	660	152
Rektor	5	10	5
Fritidsledare	6	22	16
Barnskötare	120	132	12
Elevassistent	92	138	46
Fritidspedagog	7	14	7
Förskollärare	42	49	7
Lärare grundskola, tidigare år	61	80	19
Lärare grundskola, senare år	62	77	15
Lärare gymnasium, allmänna ämnen	22	25	3
Lärare gymnasium, yrkesämnen	6	5	-1
Instruktör/Handledare	15	22	7
Läroassistenter	7	11	4
Kock	5	2	-3
Måltidspersonal	10	10	0
Vårdare, gruppboende	11	10	-1

Tabellerna visar att de allra flesta yrkeskategorierna har ökat i antalet anställda mellan augusti 2015 och augusti 2016. Ledningsarbete och förskollärare är de kategorier som istället har minskat antalet anställda. Visstidsanställda elevassistenter och visstidsanställda lärare grundskola är de yrkeskategorier som har ökat mest mellan mätperioderna. När det gäller elevassistenter är det naturligt att dessa anställs på visstid då arbetet många gånger är av tillfällig karaktär medan visstidsanställda (obehöriga) grundskollärare beror på svårigheterna i att rekrytera behöriga lärare.

Åldersstruktur

Totalt sett över barn- och utbildningsförvaltningen befinner sig de flesta tillsvidareanställda i åldersspannen 40-49 och 50-59 år vilket ger en medelålder på 45,1 år, se figur nedan.



Figur 1. Åldersstruktur Barn- och utbildningsförvaltningen

Pensionsavgångar

Prognos för framtida pensionsavgångar

Prognosen för framtida pensionsavgångar baserar sig på pensionsålder 65 år alla anställningsformer. Sett till antalet anställda i augusti 2016 månadsanställda (3 530 personer) är prognosen att ca 18 procent av alla anställda inom barn- och utbildningsförvaltningen går i pension fram till och med år 2023. Antalet som beräknas gå i pension ökar för varje år.

Tabell 4 Pensionsprognos Barn-och utbildningsförvaltningen totalt

Pensionsprognos	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Barn- och utbildningsförvaltning	44	57	62	75	84	102	102	107
Förskolor	10	12	18	23	34	30	34	40
Förvaltningskontor	1	1		4	2		5	2
Gemensamma enheter	1	5	8	7	8	10	8	12
Grundskolor	24	28	28	30	31	46	42	34
Gymnasieskolor	8	11	11	13	13	17	13	21

Tabell 5 Pensionsprognos per yrkeskategori (alla anställningsformer)

Pensionsprognos yrkeskategorier	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Totalt Barn- och utbildningsförvaltningen	44	57	62	75	84	102	102	107
Administratörsarbete		1	1	1	3		7	3
Handläggare- och administratörsarbete	1	4		1	1		1	1
Ledningsarbete	4	4	1	5	3	2	4	5
Bibliotekarie, biblioteksass	2			1	1	1		
Fritidsledare			2			1	3	
Barnskötare	4	5	9	11	17	8	11	16
Elevassistent		1	3	4	1			6
Fritidspedagog	1		4	5	3	9	3	2
Förskollärare	6	6	11	11	14	24	21	21
Lärare grundskola, tidigare år	5	9	6	4	7	10	8	3
Lärare grundskola, senare år	8	11	11	2	10	11	10	11
Lärare gymnasium, allmänna ämnen	5	2	4	7	5	9	5	9
Lärare gymnasium, yrkesämnen		2	3	3	1	1	4	7
Lärare, praktiska/estetiska ämnen							1	
Speciallärare	2	2	2	3	4		1	4
Specialpedagog		3	1	3	2	3	3	
Lärare-, förskolläraryrke, annat	1					2		1
Instruktör/Handledare	3	2		4	2	4	4	4
Studie- och yrkesvägledare					1	2	2	
Lärarassistent							1	1
Skolarbete, annat				2	1	2	1	2
Kurator	1		1		1			1
Hantverkararbete m m					1	1	1	
Vaktmästare					1	1	1	
Ingenjörer								1
Kock		2		3	3	4	6	3

Måltidspersonal	1	2	5	3	5	2	3
Köks- och måltidsarbete, annat					2		1
Personlig assistent				1	1	1	1
Sjuksköterska		1	1	1		1	2
Undersköt, skötare						1	
Vårdbiträde vårdare m fl			3			1	
Psykolog		1		1			1

Faktisk pensionsålder

Sett till alla pensionsavgångar för åren 2014 och 2015 är den faktiska pensionsåldern 64,7 år för barn- och utbildningsförvaltningen totalt. Hänsyn är ej taget för födelsedatum utan enbart beräknat på födelseår.

Sysselsättningsgrad

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden är 96,7 procent för alla månadsanställda medarbetare. För endast tillsvidareanställda medarbetare är den genomsnittliga sysselsättningsgraden till 97,6 procent.

Vi har i detta valt att inte ta hänsyn till lönevaxling då detta är en förmån för anställda inom kommunen samt att sysselsättningsgraden inte påverkas.

Chefstjänster

Antalet chefer med månadsanställning har totalt sett minskat i hela barn- och utbildningsförvaltningen från 140 personer i augusti 2015 till 137 personer i augusti 2016. Antalet tillsvidareanställda chefer har minskat från 133 personer till 124 vid samma mätillfällen som ovan.

Prognoser barn- och elever

Beräkningen av prognosen för antalet barn och elever har gjorts enligt följande:

- Förskolan
 - Andelen barn befintliga i barn- och utbildningsförvaltningen kommunala förskolor är 75,3 procent av det totala befolkningsunderlaget för barn i förskoleverksamhetens åldersgrupper med en servicegrad på 93 procent.
- Grundskolan
 - Andelen elever som går i barn- och utbildningsförvaltningens kommunala grundskolor är 72,6 procent av det totala befolkningsunderlaget för elever i åldersgruppen.
- Gymnasieskolan
 - Andelen elever som går i barn- och utbildningsförvaltningens kommunala gymnasieskolor är 84 procent av det totala befolkningsunderlaget för elever i åldersgruppen.

Tabell 6. Beräkning av antal barn och elever per skolform

Beräkning av antalet barn och elever per skolform	2016	2017	2018	2019	2020	Total ökning
Förskolan	4487	4538	4592	4662	4716	
Ökning förskolan		51	54	70	54	229
Grundskolan	102	9127	9397	9643	9874	
Ökning grundskolan		25	270	246	231	772
Gymnasieskolan	3533	3643	3740	3847	3941	
Ökning gymnasieskolan		110	97	107	94	408

Lönebild

Barn- och utbildningsförvaltningens löner är i nivå med eller högre än lönerna i jämförbara kommuner sett till medianlön för samtliga kommuner för år 2016. Det är endast psykologer, barnskötare och elevassistenter där medianlönen är lägre i Eskilstuna. Barnskötare ligger under medianlönen med ca 170 kr medan elevassistenter ligger under med ca 1000 kr. Psykologerna låg efter 2015 års lönenivå under medianlönen med ca 2000 kr, i 2016 års löneöversyn har detta glapp minskat till 58 kronor under medianlönen.

I löneöversynen för 2016 hade Eskilstuna kommun en extra satsning på lärare med legitimation, fritidspedagoger med examen, psykologer, biträdande rektorer, biträdande förskolechefer, kökschefer samt övriga chefer.

Tabell 7 Medianlöner i jämförbara kommuner för 2016

Lön för yrkeskategorier jämförbara kommuner	Eskilstuna	Borås	Helsingborg	Jönköping	Linköping	Norrköping	Västerås	Örebro	Medel median
Ledning, skola -					57 750	43 000	-		50 375
Ledning, skola - B		51 900	64 000	53 750			-	-	56 550
Ledning, skola - C		-	-				-	45 000	45 000
Rektor -	42 883	40 000			45 600	40 400	-		42 221
Ledning, barnomsorg/förskola -	48 863	-		-	41 350	40 550			43 588
Ledning, barnomsorg/förskola - C	46 355	40 000	50 900	41 756		-	43 825	42 875	44 285
Ledning, skola och barnomsorg/förskola -					57 600				57 600
Ledning, skola och barnomsorg/förskola - B	61 100	-					-		61 100
Psykolog -	38 200	38 600	37 850	36 536	39 000	39 303	39 475	37 100	38 258
Skolsköterska -	33 000	33 008	32 625	32 620	34 300	31 700	32 500	33 100	32 857
Personlig assistent -	23 880	22 800	23 016	22 900	22 540	-	-	23 336	23 079
Kurator -	31 320	30 600	30 800	30 500	30 300	29 289	32 350	29 250	30 551
Lärare grundskola, tidigare år -	30 000	28 500	30 200	30 327	29 800	29 100	29 110	29 500	29 567
Lärare grundskola, senare år -	31 528	30 450	30 700	30 950	31 500	30 443	30 690	30 613	30 859
Lärare gymnasieskola, allmänna ämnen -	33 325	31 700	33 750	33 000	33 950	33 300	32 500	32 800	33 041
Lärare gymnasieskola, yrkesämnen -	33 080	32 200	34 000	33 711	36 000	33 414	33 765	32 052	33 528

Speciallärare -	34 893	32 576	34 400	33 308	36 800	32 415	34 615	33 400	34 051
Specialpedagog -	35 965	33 900	35 000	34 098	35 900	32 950	34 890	34 500	34 650
Förskollärare -	29 203	26 853	28 900	28 860	29 100	27 315	27 770	27 600	28 200
Fritidspedagog -	30 237	25 670	28 550	28 702	29 100	26 594	28 300	27 230	28 048
Barnskötare -	22 800	22 480	22 700	23 175	23 700	23 000	23 400	22 515	22 971
Eleveassistenta -	22 298	23 400	22 540	24 185	24 100	23 850	23 450	21 950	23 222

Arbetsmiljö

Eskilstuna kommuns medarbetarenkät för år 2016 visar ett försämrat resultat gällande variabeln arbetsrelaterad utmattning i jämförelse med medarbetarenkäten som genomfördes år 2014. Arbetsrelaterad utmattning visar en skala av olika grader av upplevd utmattning kopplat till påståendena; Jag känner mig trött när jag tänker på arbetet, Jag känner mig utsliten efter arbetet, Jag känner mig känslomässigt tom efter arbetet. Upplevelsen av arbetsrelaterad utmattning ökade med 2,4 procent mellan undersökningarna. Medarbetarundersökningen visar att prestationsnivån är fortsatt hög med samma värde på 73. Prestationsnivå ger en framtidsprognos hur organisationen kommer att utvecklas framåt i tiden och indikerar hur förberedd gruppen är för förändring. Ett värde över 70 ger indikationen på att gruppen har en stor förändringskraft i ett kommande förbättringsarbete och att den löper liten risk för ohälsa.

Den totala sjukfrånvaron för månadsanställda har ökat från 6,8 procent (aug 2014-aug 2015) till 7,0 procent (aug 2015-aug 2016).

Under 2015 anmäldes 133 händelser med hot och våld som anmälningsgrund i Eskilstuna kommuns IT-system för tillbud och arbetsskador. Till och med augusti 2016 hade 86 ärenden registrerats. I snitt ger detta ca 11 ärenden i månaden.

Framtida rekryteringsbehov

Observera att nedanstående beräkningar är uppskattningar om framtida behov.

Förskolan

För förskolan kan man räkna med att det krävs 15 medarbetare till 80 platser, fördelning 8 förskollärare och 7 barnskötare. Antalet platser, nedan, är beräknat utifrån antalet befintliga barn i Barn- och utbildningsförvaltningens kommunala grundskolor (förskolor).

Tabell 8. framtida rekryteringsbehov på grund av ökning av antal barn i förskolan

Framtida behov i förskolan	2016	2017	2018	2019	2020	Ökning totalt
Antal platser	4 487	4 538	4 592	4 662	4 716	229
Antal grupper med 80 platser	56,1	56,7	57,4	58,3	59,0	2,9
Behov antal barnskötare	392,6	397,1	401,8	407,9	412,7	
Ökning barnskötare (ack.)		4,5	4,7	6,1	4,7	20,0
Behov antal förskollärare	448,7	453,8	459,2	466,2	471,6	
Ökning förskollärare (ack.)		5,1	5,4	7	5,4	22,9

I augusti 2016 var det totalt 470 förskollärare och 475 barnskötare (månadsanställda) anställda i förskolan.

Grundskolan

Antal elever i barn- och utbildningsförvaltningens kommunala grundskolor.

Tabell 9. antal elever i grundskolan 2016-2020

Grundskolan	2016	2017	2018	2019	2020	Ökning totalt
Antal elever	9 102	9 127	9 397	9 643	9 874	
Ökning i procent		0,27 %	2,96 %	2,62 %	2,40 %	8,25 %

Tabell 10. Beräkning av antal anställda per yrkeskategori inom skol- och barnomsorgsarbete i Grundskolan år 2020

Skol- och barnomsorgsarbete i Grundskolan	aug-16	Ökning 2020
Antal anställda (alla anställningsformer)		2020
Elevassistent	240	19,8
Fritidspedagog	92	7,6
Förskollärare	100	8,3
Grundskolelärare	701	57,8
Speciallärare	48	4,0
Specialpedagog	36	3,0
Kurator	21	1,7
Måltidspersonal	110	9,1
Skolsköterska	20	1,7

Gymnasieskolan

Tabell 11 Antalet elever i gymnasieskolan 2016-2020

Gymnasiet	2016	2017	2018	2019	2020	Ökning totalt
Antal elever	3 533	3 643	3 740	3 847	3 941	408
Ökning i procent		3,1%	2,7%	2,9%	2,4%	11,1%

Tabell 12 Tabell 10. Beräkning av antal anställda per yrkeskategori inom skol- och barnomsorgsarbete i gymnasiet år 2020

Skol- och barnomsorgsarbete	2016	Ökning 2020
Antal anställda (alla anställningsformer)		2020
Elevassistent	16	1,8
Grundskolelärare	13	1,4
Gymnasielärare	335	37,2
Speciallärare	6	0,7
Specialpedagog	8	0,9
Instruktör/Handledare	34	3,8
Kurator	8	0,9
Måltidspersonal	28	3,1
Skolsköterska	5	0,6

Sammanställning rekryteringsmöjligheter

Nedan följer en bedömning över framtida rekryteringsmöjligheter för olika yrkeskategorier. Ett urval är gjort och enbart de yrkeskategorier som består av fem eller fler medarbetare finns presenterade. Bedömningen är en översiktlig uppskattning av nuläget gjord i samverkan mellan barn- och utbildningsförvaltningen och Rekryteringsenheten i Eskilstuna kommun.



God balans

- Utbudet är större än efterfrågan
- Det är möjligt att rekrytera personal med rätt kompetens



Knapp balans

- Utbudet motsvarar efterfrågan, utan marginal
- Det är möjligt men inte lätt att rekrytera personal med rätt kompetens



Tydlig obalans

- Utbudet är lägre än efterfrågan
- Det är svårt att rekrytera personal med rätt kompetens

Yrkeskategori			
Administratör	X		
Barnskötare (utbildad)			X
Biblioteksassistent	X		
Bibliotekarie			X
Ekonom	X		
Ekonomibiträde	X		
Elevassistent (utbildad)			X
Enhetschef		X	
Fritidsledare		X	
Fritidspedagog			X
Förskolechef			X
Förskolechef biträdande		X	
Förskollärare			X
Förstelärare		X	
Gruppledare			
Gymnasielärare		X	
Handledare		X	
HR-konsult		X	
Intendent		X	
Kock			X
Kurator		X	
Kökschef		X	
Läroadministratör	X		
Läroassistent	X		
Medhjälpare	X		
Omsorgsstödjare			X
Personligassistent		X	
Psykolog			X
Rektor			X
Rektor Biträdande		X	

Senarelärare			X
Skoladministratör	X		
Skolkurator		X	
Skolsköterska		X	
Speciallärare			X
Specialpedagog			X
Språkhandledare		X	
Studie/yrkesvägledare		X	
Tidigarelärare			X
Vaktmästare	X		

Analys

Ökat behov av nyanställningar – svårrekryterade yrkesgrupper

Antalet barn- och elever ökar hela tiden inom alla verksamheter. Fram till år 2020 kommer förskolan öka med 5,1 procent, grundskolan med 8,25 procent samt gymnasiet med 11,1 procent. Detta gör att behovet av att öka antalet medarbetare i förvaltningen är stort. SKL:s rapport om rekryteringsutmaningarna i förskolan och skolan (SKL, 2014) lyfter fram förskollärare, grundskollärare, gymnasielärare, specialpedagoger och speciallärare samt fritidspedagoger som yrkesgrupper med mycket goda jobbutsikter vilket också betyder att det är grupper som är och kommer att vara svårrekryterade.

I förskolan innebär ökningen att det fram till och med år 2020 måste nyanställas ca 23 förskollärare samt ca 20 barnskötare. Dessutom kommer 48 förskollärare och 46 barnskötare gå i pension under samma tidsperiod. Därtill kommer problematiken att förskollärare är en grupp som bedöms ha en tydlig obalans där det är svårt att rekrytera medarbetare med rätt kompetens och det faktum att antalet förskollärare har minskat med 15 personer det senaste året. Detta trots att behovet av förskollärare har varit stort.

Grundskolans ökning på 8,25 procent elever omvandlat till antal medarbetare (med samma procentuella ökning) ger ett behov av att öka antalet grundskollärare med ca 58 personer, fritidspedagoger med 8 personer, speciallärare med ca 4 personer och specialpedagoger med ca 3 personer. Till det behöver grundskolan ersättningsrekrytera 73 grundskollärare, 13 fritidspedagoger, 9 specialpedagoger samt 13 speciallärare som beräknas gå i pension till år 2020. Dessutom är dessa fyra yrkeskategorier bland de yrkeskategorier som bedöms som svårrekryterade.

Gymnasiets beräknade ökning av elever på 11,1 procent ger ett ökat behov av ungefär 37 gymnasielärare till år 2020. Till det kommer behovet av ersättningsrekryteringar för 32 beräknade pensionsavgångar. Gymnasielärare är dock en yrkeskategori där det bedöms vara möjligt att rekrytera om än med vissa svårigheter.

Legitimationskrav

Legitimationskravet som idag är lagstadgat för förskollärare och lärare (inkl. speciallärare) innebär att inga personer utan legitimation kan tillsvidareanställas. I och med att barn- och utbildningsförvaltningen måste bemannas utifrån dessa lagkrav har svårigheten i att rekrytera behöriga medarbetare tillsvidare ökat tillsammans med andelen visstidsanställda i organisationen.

Pensionsavgångar

Pensionsavgångarna är en stor utmaning i barn- och utbildningsförvaltningens verksamheter på grund av kunskapstappet som blir när flera personer slutar samt när kompetensen som måste ersättas tillhör en

svårrekryterad kategori. En organisation mår bra av viss personalomsättning men en för stor personalomsättning kan istället utgöra ett problem. En stor sårbarhet ligger i små enheter som förlorar en stor andel medarbetare vilket påverkar kontinuiteten för eleverna och troligtvis även måluppfyllelsen. En enhet med ett större antal medarbetare har lättare att hantera personalomsättning.

Personälrlighet

Trenden är en allt mer rörlig arbetsmarknad med arbetsgivarna som har ett ökat behov av att anställa samtligt som det finns få eller inga behöriga sökande till de utannonserade tjänsterna. Svårigheten med att rekrytera rektorer, förskolechefer och kökschefer är exempel på denna rörlighet.

Arbetsmiljö

En god arbetsmiljö och rimlig arbetsbelastning samt trivselfaktorer spelar en allt större roll i valet av arbetsgivare. Samtidigt vittnar de ökande sjukfrånvarotalen och den psykiska ohälsan om en arbetsmiljö som blir allt tuffare för medarbetarna. Upplevelsen hos Kommunhälsan är att det är den psykiska ohälsan som ökar mest. Lön är också en faktor som kan spela en stor roll när arbetssökande har stora möjligheter att välja sin arbetsgivare. Dock ligger Eskilstuna kommun bra till när det gäller löneläget i jämförelse med andra jämförbara kommunen.

Att öka sysselsättningsgraden för medarbetare samt en ökning av den faktiska pensionsåldern framförs som möjliga åtgärder för att trygga kompetensförsörjningen. För barn- och utbildningsförvaltningen är sysselsättningsgraden 96,7 procent vilket i praktiken innebär att de allra flesta redan arbetar heltid och en sysselsättningsgrad på 100 procent är inte rimlig att uppnå. Gällande den faktiska pensionsåldern är även den hög på 64,7 år men vissa åtgärder kan utföras för att locka medarbetare att arbeta upp mot 67 år.

Slutsats

För att barn- och utbildningsförvaltningen ska kunna trygga framtidens kompetensförsörjning har aktiviteter inom områdena attraktionskraft och engagemang, kompetensutveckling samt arbetsmiljö identifierats som nödvändiga och återfinns i handlingsplanen för 2017.

Aktiviteter som pågår inom Barn- och utbildningsförvaltningen

- Män i Förskolan som syftar till att öka intresset för män att arbeta i förskolan.
- Ett projekt i förskolan med ettåriga anställningar för att prova på hur det är att arbeta i förskolan och därmed öka intresset för att studera vidare.
- Gällande karriärmöjligheter är Framtidens ledare, pedagogikutvecklarna i förskolan samt förstelärarna i skolan några exempel.
- Förskolan ligger långt fram vad gäller nya digitala pedagogiska hjälpmedel och visar gärna upp sig på mässor (SETT 2014, Eskilstuna Inspirerar 2015 osv.)
- Under 2013 genomfördes en-till-en-satsningen på alla högstadieskolor vilket innebär att alla elever i högstadiet ska ha tillgång till en egen digital enhet.
- Barn- och utbildningsförvaltningen har en hög sysselsättningsgrad på 96,7 procent sett till alla tillsvidareanställda medarbetare i förvaltningen.
- Rekryteringsenheten marknadsför barn- och utbildningsförvaltningen på olika rekryteringsmässor samt högskole- och universitetsdagar. Barn- och utbildningsförvaltningen anordnade ett öppet hus, för skolan, där rektorer hade möjlighet att marknadsföra sina skolor.
- Lönevaxling i tid eller pensionsavsättning är ett incitament för att medarbetare ska jobba längre.

- Utbildningssatsningen Modiga idéer genomförs för att skapa engagemang.
- Marknadsföra jobben – förskolan har tagit emot många ungdomar på feriepraktik som en del i satsningen att marknadsföra arbetena inom förskolan och skolan.
- Uppsökande verksamhet har genomförts i flera av gymnasiets avgångsklasser för att locka till att arbeta i personalpoolen.
- Mycket medveten lönestrategi med höjda ingångslöner och en sammanhållen lönebildning.
- Många som avgår med pension erbjuds att förlänga arbetslivet med individuella villkor om ömsesidigt intresse finns.

Handlingsplan 2017-2018

Statliga aktiviteter

- Lågstadie- och fritidshemssatsningen
 - Huvudmän har möjlighet att söka statsbidrag för att anställa mer personal i de lägre årskurserna och ge lärare i förskoleklass, årskurs 1-3 och fritidshem mer tid för varje elev.
- Lärarlönelyftet
 - Lärarlönelyftet är en satsning för att höja lönerna för särskilt kvalificerade lärare, förskollärare eller fritidspedagoger.

Kommunala aktiviteter

- Personalutskottets satsning på svårrekryterade grupper, verktygslådan

Barn- och utbildningsförvaltningens aktiviteter

Studier

Aktiviteter	Klart
Studier som är nödvändiga för arbetsgivaren	December 2017
Studier som är önskvärda för arbetsgivaren	December 2017
Fritidsstudier som är till stor nytta för arbetsgivaren	December 2017

Karriärvägar och förberedande chefsutbildning

Aktiviteter	Klart
Synliggöra karriärvägar	December 2017
Förberedande chefsutbildning	December 2018

Pedagogisk basutbildning

Aktiviteter	Klart
Genomföra pedagogisk basutbildning: professionellt bemötande för förskolan, grundskolan och gymnasiet	2016/2017

Påverka reguljära utbildningar

Aktiviteter	Klart
Påverka reguljära utbildningar	Höst 2017

Breddad rekrytering

Aktiviteter	Klart
Utlandsfödda med pedagogisk utbildning (boende i Sverige)	Juni 2017
Utlandsfödda med pedagogisk utbildning (boende i Finland)	Juni 2017

Kombinationstjänster

Aktiviteter	Klart
Kombinationstjänster på MDH och barn- och utbildningsförvaltningen	December 2018

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Aktiviteter	Klart
Anpassat stöd till chefer i att bedriva ett aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete	2017
Utveckla den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet	2017

Ledarskap

Aktiviteter	Klart
Översyn av chefsstödet, förvaltning samt enhet	2017

Handlingsplaner, introduktion och mentorskap

Aktiviteter	Klart
Handlingsplaner och mentorskap för alla medarbetare	December 2017
Introduktion för alla nyanställda	December 2017

Arbetspecialisering, tjänstedesign och förlänga arbetslivet

Aktiviteter	Klart
Arbetspecialisering	December 2018
Utvärdera tjänstedesign	December 2017
Anställa medarbetare med senior kompetens för att utveckla/handle lära/förskollärares undervisningsuppdrag	December 2017
Kompanjonskap	December 2017
Attrahera nya potentiella medarbetare under utbildning	December 2017