

Strategisk kompetensförsörjning- plan

Lärare

Lessebo kommun
2022-2025

Dokumentets typ: Handlingsplan

Datum för antagande: 220525

Beslut av:

Planen fastställd på samverkansmöte mellan Lessebo kommun (Barn och utbildningsförvaltningen) och Lärarnas Riksförbund i Lessebo och Lärarförbundet i Lessebo den 25 maj 2022



Lessebo kommun

Strategisk kompetensförsörjning Lessebo kommun 2022-2025

Innehållsförteckning

1	Bakgrund.....	4
2	HÖK 21	4
3	Syfte med planen	6
4	Metod	6
4.1	Arbetsgång:.....	7
4.1.1	Möten med arbetsgivare har ägt rum enligt nedan:	7
4.1.2	Möte med arbetsgivare och lärarorganisationerna.....	7
4.1.3	Gemensamma möten med lärarorganisationerna	7
4.1.4	Samtal med fackliga representanter:	8
4.1.5	Samverkan	8
4.1.6	Fastställande	8
5	Lessebo kommun	8
6	Rekryteringsbehov.....	8
6.1	Prognoser 0-19 år	8
6.2	Framtida rekryteringsbehov med tanke på demografin	9
7	Lönebilden	9
8	Män och kvinnor.....	9
9	Sysselsättningsgrad.....	11
10	Nuläge.....	11
10.1	Förskola.....	11
10.2	Förskoleklass.....	11
10.3	Fritidshem	11
10.4	Grundskola.....	12
10.5	Övriga skolformer	12
10.6	Förvaltningen.....	12
10.7	Skolledare	12
10.8	Övriga Stödfunktioner	13
10.8.1	Centrala elevhälsan.....	13
10.8.2	Personalhälsa	13
10.9	Personalbokslut	13
10.10	Friskvård.....	13

10.11	Medarbetarenkäter	14
10.12	Fackliga organisationer	14
11	Lessebo kommun är en attraktiv kommun vad gäller utbildningsområdet	14
11.1	Mål och visionsarbete	15
11.1.1	Årskalendrar	15
11.1.2	Förstelärare	16
11.1.3	Nätverk	16
11.2	Elevhälsa	17
11.3	Språk och kunskapsutvecklande arbetsätt	17
11.4	Digitalisering	17
12	Handlingsplan	18
13	Bilagor	18
	Bilaga 1 Brev till skolledning centrala fack mm	19
	Bilaga 2 Samverkansprotokoll 2022-03-22	21
	Bilaga 3 Samverkansprotokoll 2022-05-13	22
	Bilaga 4 Analys inför handlingsplanen Strategisk kompetensförsörjning 2022-2025	23
	Bilaga 5 Mål till Strategisk kompetensförsörjning Lessebo kommun 2022-2025	31
	Bilaga 6 Sammanställning av Mål till Strategisk kompetensförsörjning Lessebo kommun 2022-2025	36

1 Bakgrund

Lessebo kommun skall utarbeta en plan för det lokala arbetet med en strategisk kompetensförsörjningsplan inom skolan. Planen skall enligt HÖK 21 (Huvudöverenskommelse 21 som slöts mellan SKR (Sveriges kommuner och regioner) och Lärarnas samverkansråd (Lärarnas Riksförbund och Lärarförbundet) vara klar senast 2022-03-31.

2 HÖK 21

I avtalets bilaga 3 – ”Centrala och lokala protokollsanteckningar”, under rubriken ”Övriga anteckningar” finns under punkt 1 skrivningar kring ”Lokalt arbete för strategisk kompetensförsörjning”. Se nedan.

Lokalt arbete för strategisk kompetensförsörjning

1.1 HÖK 21 pekar de centrala parterna på vikten av ett fortsatt arbete för att säkra kompetensförsörjningen inom skolan både på kort och lång sikt.

Lösningar på de utmaningar svensk skola och förskola står inför måste ske i god samverkan och dialog mellan lokala parter på övergripande arbetsgivarnivå såväl som på respektive förskola/skola. Centrala parter har i bilaga 4a gett sin syn på ett antal viktiga aspekter som är förutsättningar för ett framgångsrikt arbete.

Lokala parter åläggs därför att fortsätta det lokala arbete som initierades under föregående avtalsperiod med ett särskilt uppdrag att säkerställa insatser för att trygga kompetensförsörjningen inom skolan på såväl kort som lång sikt. Centrala parter ser det som framgångsrikt att denna dialog omfattar huvudmannens hela skolverksamhet, det vill säga ett arbete som utgår från de olika skolformerna. Arbetet ska ta sin utgångspunkt i att identifiera framgångsfaktorer i utformningen av arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstid och lönebildning och med stöd i dessa identifiera insatser för att utveckla organisationen och därmed bidra till att dessa områden stödjer kompetensförsörjningen.

Centrala parter understryker vikten av att det lokala arbetet bedrivs genom en partsgemensam dialog med ömsesidigt ansvarstagande inom ramen för parternas 16 ordinarie samverkanssystem eller, när lokalt samverkansavtal saknas, genom förhandling enligt medbestämmandelagen (MBL). Arbetet kan även ske inom ramen för särskilt inrättade partssammansatta grupper. I det fall parterna inte kan enas fattar arbetsgivaren beslut om insatsernas omfattning och innehåll. Lokala parter kan, om lokal part så begär, vid behov konsultera centrala parter. Parterna understryker också vikten av att organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete med särskilt fokus på arbetsorganisation, en effektiv tidsanvändning och en tydlig prioriteringsordning bedrivs systematiskt på varje skola/arbetsplats.

De centrala parterna ser det som viktigt att verka för en ändamålsenlig arbetsorganisation i syfte att skapa balans mellan uppdrag och förutsättningar som utgår från verksamhetens behov. Ett led i detta är att de huvudsakliga arbetsuppgifterna fördelas på arbetstagarna. Denna organisatoriska process, ofta benämnd tjänstefördelning eller tjänsteplanering, genomförs i normalfallet inför varje nytt läsår eller ny termin och omfattas av den primära förhandlingsskyldigheten i MBL. Förhandlingsskyldigheten omfattar inte enskilda arbetstagares scheman eller arbetsuppgifter.

Arbetsgivaren ska som ett led i det systematiska arbetsmiljöarbetet säkerställa att arbetstagare har erforderlig tid för att enskilt och i samarbete med kollegor fullfölja det uppdrag som läraren ansvarar för och att arbetsuppgifterna ryms inom arbetstiden som helhet.

Plan för lokalt arbete för strategisk kompetensförsörjning

2. Arbetsgivaren ska utarbeta en plan för det lokala arbetet för strategisk kompetensförsörjning. Planen ska finnas på plats senast 2022-03-31. Planen ska processas i samverkan med Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund eller genom förhandling enligt medbestämmandelagen om samverkansavtal saknas. I det fall lokala parter redan bedriver ett lokalt arbete för strategisk kompetensförsörjning utgår planen och det fortsatta arbetet från detta.

I bilaga 6, Centrala parter syn på förutsättningar för en ändamålsenlig arbetsorganisation, beskrivs hur ett sådant välfungerande partsgemensamt arbete på såväl övergripande nivå som för varje arbetsplats kan ske.

Centrala parter ska tillhandahålla ett vidareutvecklat stödmaterial som kompletterar de verktyg och stöd som togs fram under föregående avtalsperiod. Verktyg och stöd återfinns på webbplatsen kompetensforsorjningskola.se. Överenskommelser om kompletterande stödmaterial beskrivs i centrala protokollsanteckningar i bilaga 4. Arbetet kommer att bedrivas i projektform och utformas och utvecklas i en projektplan senast 2021-10-31. 17

Lärares kompetensutveckling

3. Som ett led i att stärka den strategiska kompetensförsörjningen är parterna överens om att lokala parter bör samverka i fråga om kompetensutvecklingen inom skolverksamheten ur såväl ett kortsiktigt som ett långsiktigt perspektiv. Arbetsgivaren ska säkerställa fortlöpande kompetensutvecklingsinsatser så att kvalitén i verksamheten upprätthålls. I samband med det arbetet är det viktigt att beakta de möjligheter som det nya Kompetens- och omställningsavtalet (KOMKR) erbjuder.

Vid oenighet om den tid som förutsätts för kompetensutveckling enligt anmärkning till punkt 6b), bilaga M till AB, kan frågan tas upp till lokal överläggning. Om inte så sker inom en månad eller om enighet inte kan nås vid överläggningen fastställer arbetsgivaren den tid som ska avsättas för kompetensutveckling med iakttagande av intentionerna i anmärkningen.

Ur Bilaga 3 till HÖK 21

Den fastställda planen finns i bilaga 5 och en sammanfattning i bilaga 6.

3 Syfte med planen

Sverige står inför en stor brist på lärare framöver. Detta även om prognosen har skrivits ner lite.

Skolverket skriv 2021:

Störst rekryteringsbehov de närmaste åren

Fram till 2035 beräknas det totala rekryteringsbehovet av lärare och förskollärare bli cirka 131 000 heltidstjänster. Störst är rekryteringsbehoven de närmaste fem åren då det behöver rekryteras lärare och förskollärare till motsvarande 57 000 heltidstjänster. Anledningen till att behoven är störst i närtid beror delvis på att visstidsanställda utan lärarutbildning beräknas ersättas av nytexaminerade lärare och förskollärare under denna period.

Även om det totala behovet av lärare beräknas minska något, i jämförelse med prognosen 2019, kommer det alltså att behöva rekryteras ett stort antal lärare under den kommande perioden. Framför allt för att ersätta lärare som går i pension, men även för att en del lärare lämnar yrket. I prognosen antas även vissa obehöriga lärare ersättas av behöriga.

Sett över hela prognosperioden, fram till 2035, beräknas rekryteringsbehovet räknat i antal heltidstjänster, vara störst av

- *förskollärare*
- *lärare i grundskolans årskurs 7-9*
- *lärare i gymnasieskolan.*

Från [Prognos över behovet av lärare och förskollärare - Skolverket](#)

För Kronobergs län innebär det ungefär 45 förskollärare per år och 90 grundskollärare (varav 40 för år 7-9) fram till 2025! Störst behov i Kronoberg är det av matematik- och slöjdlärare. Även svenska- och engelskalärare är det stort behov av.

4 Metod

Arbetet har skett i dialog med förvaltningsledningen för Barn- och utbildningsförvaltningen, Lärarnas Riksförbund i Lessebo och Lärarförbundet i Lessebo samt med stöd från kommunens HR-avdelning. Arbetet har koordinerats av projektledaren Mikael Klintrot och slutfördes våren 2022.

Efter HÖK 18 gjordes ett gediget arbete bland många medarbetare vilket resulterade i många tankar och idéer. Våren 2020 enades arbetsgivaren och lärarförbunden om att man tyvärr måste pausa det påbörjade arbetet på grund av pandemin. I och med HÖK 21 har detta arbete nu återupptagits.

Detta har skett genom:

- Dokumentinsamling från Lessebo kommun
- Dokumentinsamling från andra kommuner via Google mm

Hämtande av fakta från:

- Skolverket
- Statistiska Centralbyrån
- Kompetensförsörjning skola
- Lärarförbundet
- Lärarnas Riksförbund

Sist men inte minst genom en förnyad insamling av material från lärare och skolledare genom den så kallade "Femfältaren". Det var samma typ av frågeställningar som användes 2019.

4.1 Arbetsgång:

Nystartat arbete utifrån det som gjordes 2019 samt med de handlingar som arbetats fram efter det. Uppmaning gjordes av förvaltningsledningen till berörda parter att gå igenom det gamla och komma med nya tankar utifrån HÖK21 den 7 december 2021.

Bilaga 1

Påminnelser skickades till samtliga av undertecknad 2022-01-14 samt 2022-02-04. Riktade påminnelser skickades dessutom till de som inte svarat till inlämningsdatumet 17 februari 2022.

Kommentarer:

- Det har inte lämnats in något från de olika förskolorna utan rektorerna i förskolan har lämnat in en gemensam

4.1.1 Möten med arbetsgivare har ägt rum enligt nedan:

- 2021-11-10 Uppdraget
- 2021-11-18 Planering
- 2021-12-30 Avstämning
- 2022-01-24 Avstämning
- 2022-02-23 Genomgång av enheternas inlämnade inspel.

4.1.2 Möte med arbetsgivare och lärarorganisationerna

- 2021-11-23 Genomgång av uppdraget
- 2022-03-08 Presentation av förslag till detta dokument och skiss på en handlingsplan
- 2022-03-15 Arbete med handlingsplanen

4.1.3 Gemensamma möten med lärarorganisationerna

2022-02-04 Uppföljning av arbetet på enheterna

2022-03-04 Samtal om sammanställningen

2022-03-22 Samverkansmöte om att senarelägga beslutet för handlingsplanen

Bilaga 2

2022-04-01 Lärarorganisationerna och arbetsgivaren går igenom utkastet till handlingsplan

2022-04-08 Lärarorganisationerna och arbetsgivaren fortsätter arbetet med att konkretisera handlingsplanen

2022-04-29 Genomgång av handlingsplanen inför samverkansmöte

4.1.4 Samtal med fackliga representanter:
Läraryrket 2021-12-17 Lägesinformation

Lärarnas Riksförbund 2022-02-10 Lägesinformation

4.1.5 Samverkan

2022-05-13 Samverkan med fackliga organisationer

Bilaga 3

4.1.6 Fastställande

Handlingsplanen fastställdes den 2022-05-25 efter beslut i samverkansgruppen.

5 Lessebo kommun

I Lessebo kommun bor det knappt 8 600 personer. Kommunen är en av Kronobergs minsta kommuner och är koncentrerad till framför allt fyra tätorter:

- Hovmantorp (knappt 3 200 invånare)
- Lessebo (drygt 3 000 invånare)
- Kosta (drygt 900 invånare)
- Skruv (drygt 500 invånare)

Källa SCB

2021 fanns i kommunen över 850 registrerade företag varav 250 aktieföretag. Till det kommer över 600 registrerade enskilda firmor. De tre största arbetsgivarna i kommunen är, förutom kommunen som arbetsgivare, Kosta Boda Art Hotel AB, Lessebo Paper AB samt Kosta Glasproduktion.

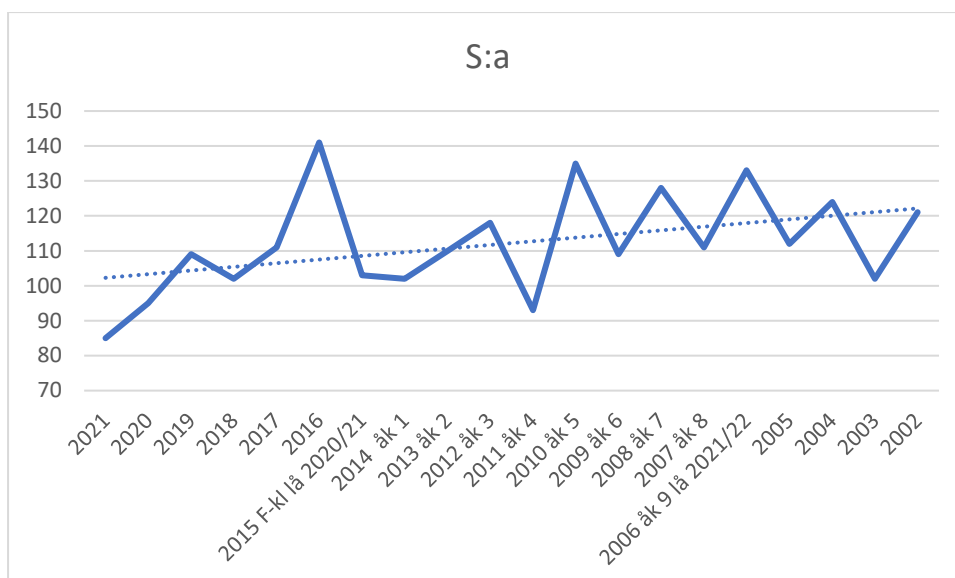
Källa: Kommunens hemsida

6 Rekryteringsbehov

6.1 Prognoser 0-19 år

Tendensen i kommunen är en svag minskning av antalet födda och folkbokförda barn i kommunen. Störst minskning är det i Kosta. Skruv har minst minskning men en stor variation mellan olika år.

Två tydliga ”pucklar” finns för de som är födda 2010 (åk 5) samt framför allt födda år 2016.



6.2 Framtida rekryteringsbehov med tanke på demografin

När man ser på lärare (samtliga kategorier) som fyller 65 år i Lessebo kommun de närmaste åren är det mellan en och två som uppnår 65 år varje år. Under de kommande åren, 2023-2026, fyller 12 lärare 65 år

2024 och 2025 fyller fyra personer 65 år. 2029 är den siffran sex personer. Om man önskar arbeta till 68 år förskjuts naturligtvis prognosen.

Källa: Statistik från kommunen

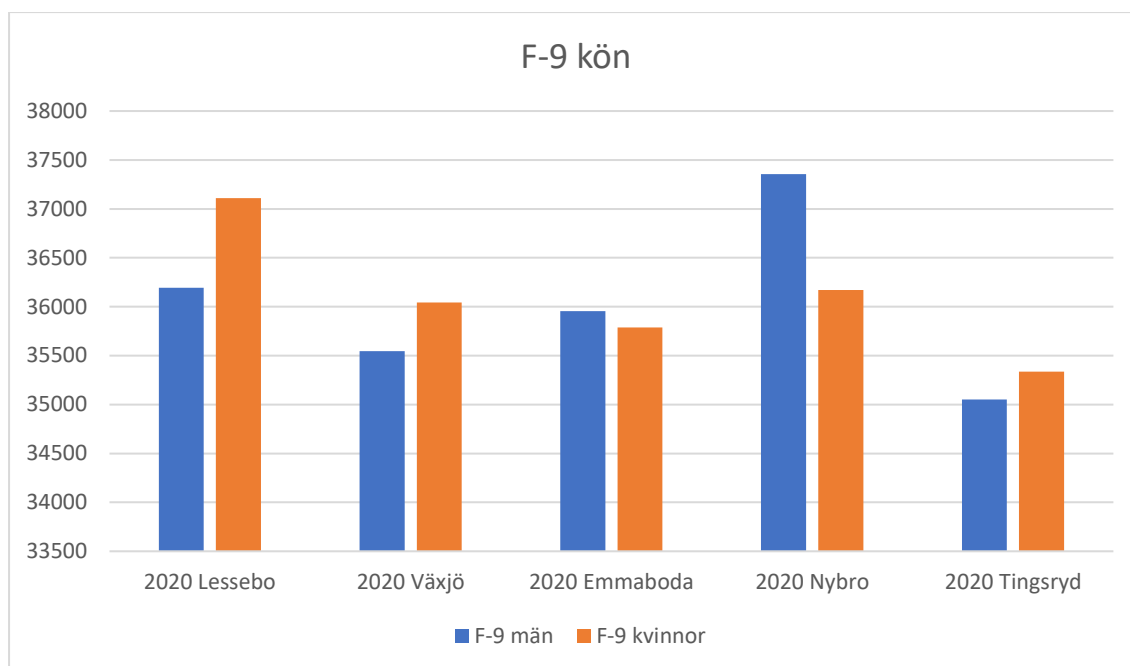
7 Lönebildningen

Det är svårt att jämföra lönebildningen mellan Lessebo och deras grannar, Nybro, Tingsryd, Växjö och Emmaboda från den statistik som Lärarförbundet har. Den bygger på den partsgemensamma statistiken efter respektive löneförhandling. Vid jämförelse med den lönestatistik som kommunen själva har stämmer den väl med etiketten "Förskollärare". Men då det gäller de andra lärarkategorierna finns det mer eller mindre stora skillnader vilket gör att det inte går att göra några säkra slutsatser.

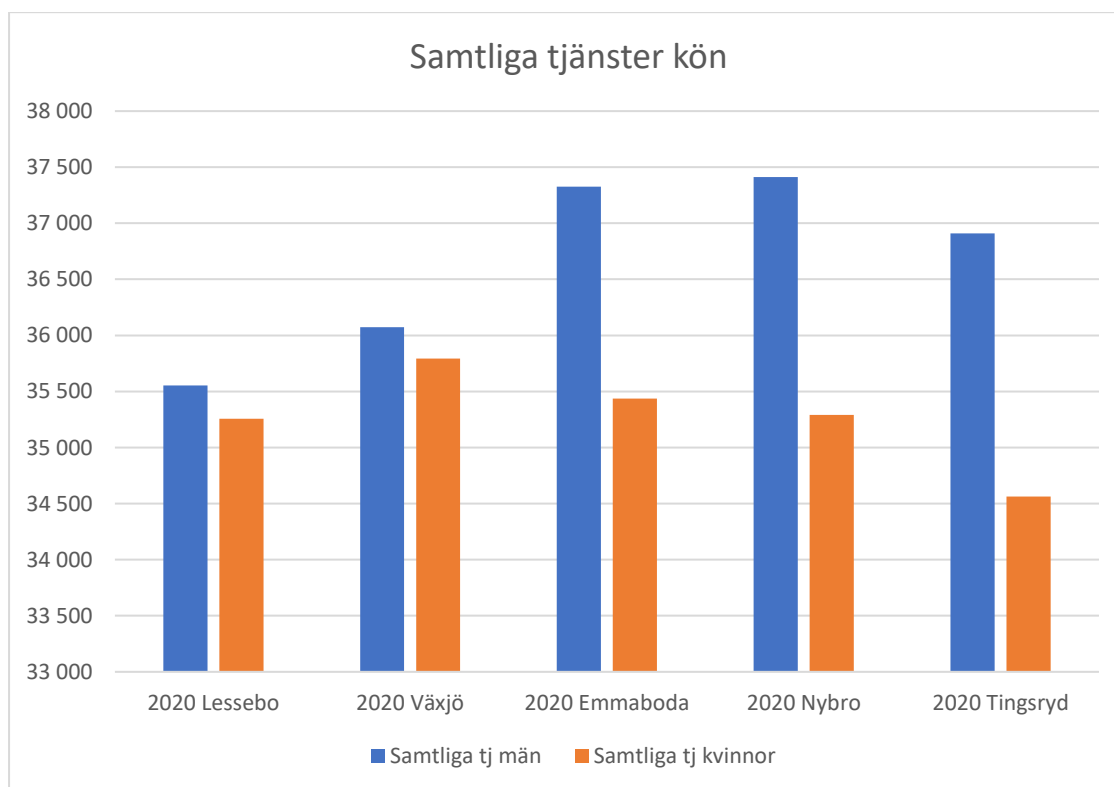
8 Män och kvinnor

Löneskillnaden mellan män och kvinnor (samtliga lärarkategorier) har minskat från 98,2% till 98,8% enligt lönestatistik från kommunen.

Då det gäller löneskillnader mellan män och kvinnor bland F-9-lärare ser det ut som nedan enligt uppgifter från Lärarförbundet - mars 2022:



Ser man till samtliga tjänster i kommunen ser det ut som nedan enligt statistik från Lärarförbundet mars 2022:



Källa: Lärarförbundets lönestatistik samt lönestatistik från kommunen

9 Sysselsättningsgrad

Uppgifter från 2020 års löneöversyn visar att ung 88% av de anställda är kvinnor. 80% av samtliga anställda arbetar heltid. Av de deltidsanställda arbetar över 82% mer än halvtid. Av dessa är 5% män.

Källa: Lessebo kommun

10 Nuläge

10.1 Förskola

Lessebo kommun har förskolor i Lessebo, Hovmantorp, Kosta och Skruv. Förskolorna ligger i områden med närhet till fin natur.

Det är inga långa köer till förskolan. Politikerna har fattat beslut om att sökande vid behov får en förskoleplats inom två månader. Verksamheten riktar sig i första hand mot barn 1-5 år vars föräldrar förvärvsarbetar eller studerar.

Det finns förskolor på alla orter. I Lessebo finns två kommunala förskolor: Galaxen och Äventyret. I Lessebo finns även förskolan Nallen som drivs av Läsebo föräldrakooperativ. I Hovmantorp finns tre kommunala förskolor: Prästkragen, Askungen och Tuvan. Till hösten 2022 planeras för en ny fristående förskola. I Kosta finns förskolan Edabacken och i Skruv finns förskolan Lilltorpet.

10.2 Förskoleklass

Förskoleklassen är obligatorisk och en del av skolverksamheten. Kommunen är skyldig att erbjuda barn plats i förskoleklass från och med höstterminen det år barnet fyller sex år och till dess att barnet ska börja skolan. Plats erbjuds så nära barnets eget hem som möjligt. Skälig hänsyn tas även till föräldrarnas önskemål. Förskoleklass är avgiftsfri för sexåringar. Förskoleklassen ska stimulera varje barns utveckling och lärande, och ligga till grund för den fortsatta skolgången. I förskoleklassen möts förskolans och grundskolans pedagogik.

10.3 Fritidshem

Fritidshem är en pedagogisk verksamhet för elever från 6 års ålder till och med vårterminen det år de fyller 13 år. Uppgiften är att komplettera skolan och erbjuda elever en meningsfull fritid. Fritidshemmet ska vara organiserat så att det möjliggör för föräldrar att förvärvsarbeta eller studera.

Fritidshemmet kompletterar skolan på två sätt:

- Tidsmässigt genom att ta emot elever under den del av dagen då de inte vistas i skolan samt under loven
- Innehållsmässigt genom att ge eleverna andra erfarenheter och kunskaper än de normalt får i skolan

Tillsammans bör skola och fritidshem bidra till elevernas allsidiga utveckling och lärande. Utbildningen ska ta till vara elevernas lust att lära. Den bör utgå från elevernas intressen och erfarenheter och anpassas till att elever har olika förutsättningar.

De dagliga öppettiderna anpassas till föräldrarnas arbete eller studier och till elevernas behov. Utbildning i fritidshem ska erbjudas så snart det framkommit att eleven har behov av en sådan plats. Elever som på grund av fysiska, psykiska eller andra skäl behöver särskilt stöd i sin utveckling ska erbjudas utbildning i fritidshem. Dessa är integrerade med respektive grundskola samt med föräldrakooperativet Nallen som är en fristående verksamhet och placerad i Lessebo.

10.4 Grundskola

Skolans uppdrag är att främja lärande där individen stimuleras att inhämta kunskaper. I samarbete med hemmen ska skolan främja elevernas utveckling till ansvars-kännande människor och samhällsmedlemmar. Skolan ska präglas av omsorgen om individen, omtanke och generositet.

Kommunen har låg- och mellanstadieskolor i alla fyra orterna. I Lessebo finns Hackebackeskolan. I Skruv finns Björkskolan, i Kosta Lustigkulla skola och i Hovmantorp finns Kvarndammskolan. Samtliga är F-6 skolor. I Lessebo ligger kommunens högstadieskola Bikupan.

10.5 Övriga skolformer

I kommunen finns dessutom Lessebo gymnasieskola som riktar sig till ungdomar med ofullständiga betyg från grundskolan. Här får man det stöd och den kunskap som behövs för att komma vidare till ett gymnasialt yrkesprogram eller teoretiskt program.

Nyängsskolan är kommunens särskola (från och med 2023-07-01 "Anpassad grundskola") som även erbjuder fritidshem. Kommunen har också grundläggande vuxenutbildning och SFI-Svenska för invandrare. Dessutom har kommunen en kulturskola och en öppen förskola.

10.6 Förvaltningen

Förvaltningsledningen består av utbildningschef, biträdande utbildningschef och chefen för centrala elevhälsan. På förvaltningen arbetar också en nämndsekreterare, en medarbetare som hanterar skolskjuts, statsbidrag och klagomål. Dessutom finns en digitaliseringsstrateg och en samordnare på förvaltningen.

10.7 Skolledare

I kommunen finns 11 rektorer och 4 biträdande rektorer. Vid nyrekrytering är utbildningsförvaltningen noga med att presentera kommunen och uppdragets villkor.

10.8 Övriga Stödfunktioner

10.8.1 Centrala elevhälsan

På centrala elevhälsan arbetar sammantaget nio personer fördelade på följande professioner: Kurator, logoped, skolläkare, MLA sjuksköterska, psykolog, samordnare Skoldatateket, specialpedagoger med olika inriktningar samt en verksamhetschef. Tjänsternas omfattning är mellan 20% och 100%. De flesta arbetar heltid.

10.8.2 Personalhälsa

Företagshälsovården sker med stöd av Previa.

Kommunen arbetar med att effektivisera stödet så att mer resurser används för att stödja personal i och kring arbetsrelaterade problem.

10.9 Personalbokslut

Lessebo kommun gör årsvisa personalbokslut. Man skriver bland annat:

I personalbokslutet redovisar Lessebo kommun varje år ett antal personalstrategiska områden. Personalbokslutet ligger till grund för det fortsatta arbetet med att trygga personalförsörjningen och som ett led i att utveckla och bevara Lessebo kommun som en attraktiv arbetsgivare. Vidare syftar personalbokslutet även till att med hjälp av statistik kunna arbeta proaktivt och förebyggande för medarbetarnas hälsa samt påvisa de ekonomiska vinster friska medarbetare och en god arbetsmiljö bidrar till. Avsikten är att i personalbokslutet ge en aktuell bild av ett antal personalstrategiska frågor och en samlad beskrivning av kommunens personalsituation.

Där framkommer bland annat nedanstående:

Antalet sjukdagar inom förvaltningen har varierat under de senaste åren. Från att ha minskat mellan 2019 och 2020 ökade den igen men kom inte upp till samma nivå som 2019. Osäkerheten är stor kring dessa siffror då pandemins påverkan (2020-2021) är stor. Bland annat har korttidsfrånvaron ökat stort, troligen beroende på de restriktioner som beslutats om av centrala myndigheter och regering. Detta märks framför allt under hösten 2021.

Långtidssjukskrivningarna har i kommunen minskat om man jämför 2019 och 2021.

”Frisknärvaron” (Inga sjukdagar under ett helt kalenderår) har minskat under samma period. 2021 visar att nästan var fjärde anställd (23,77%) inom förvaltningen inte var sjuk någon dag under 2021. Motsvarande uppgift från 2019 var knappt var knappt en tredjedel (30,4%). Även här kan restriktionerna, då det gäller pandemin, ha spelat en stor roll.


Källa: Personalbokslut 2019, 2020 och 2021

10.10 Friskvård

Kommunen har ett friskvårdsbidrag som man kan söka. Det har ökat från 750 kr till 1 000 kr från 2021. Antalet som använder bidraget till träning ökar stadigt under åren 2019-2021 och närmar sig närmare 100 inom förvaltningen.

Källa: Personalbokslut 2019, 2020 och 2021

10.11 Medarbetarenkäter

Medarbetarenkäten från 2021 ger ett mycket positivt resultat inom de flesta områden. Sammanfattningsvis kan man notera att ungefär 40% i undersökningen kan uppfattas som ambassadörer för sin arbetsplats inom Barn- och ungdomsförvaltningens område. Företaget,  entergate, som gjort undersökningen har tagit fram ett jämförelsetal eNPS (Employee Net Promoter Score) där man kan jämföra med övriga kommunen. Barn- och utbildningsförvaltningen ligger på 9,8 vilket är mer fyra gånger högre än talet för hela kommunen!

Ett axplock av saker som framkommit i enkäten:

- Nio av tio anser arbetsplatsen helt eller delvis följer upp sina mål och resultat
- Nio av tio av de svarande anser att de arbetar mot tydliga mål
- 85% av de tillfrågade anser att de helt eller delvis kontroll över sin arbetssituation. Mer än var fjärde anser att de har full kontroll
- Nio av tio anser att chefen helt eller delvis visar omtanke och bryr sig om sina medarbetare
- Två tredjedelar anser att man fått en tydlig motivering av sin lön
- Två tredjedelar anser att man vanligtvis hinner med sina arbetsuppgifter inom ordinarie arbetstid
- Över två tredjedelar anser att man har god kontroll över sin arbetssituation
- Nio av tio deltar aktivt i utvecklingsarbetet på sin arbetsplats

Källa: Medarbetarenkät gjord av företaget  entergate och har redovisats under våren 2022. Svarsfrekvens 79,5% (306 svar av totalt 385 medarbetare).

10.12 Fackliga organisationer

Under de senaste åren har samarbetet mellan Lessebo kommun och de fackliga organisationerna ökat vilket bland annat utmynnat i ett Samverkansavtal som trätt i kraft den 1 januari 2022.

Den generella bilden från Lärarorganisationerna är att samarbetet fungerar bra i kommunen och att man i stor omfattning har en samsyn på verksamheten.

11 Lessebo kommun är en attraktiv kommun vad gäller utbildningsområdet

De senaste åren har Barn- och utbildningsnämnden och förvaltningen tillsammans med skolledarna och lärarna i samtliga skolformer arbetat med att förtydliga uppdraget. Det arbetet har utmynnat i en vision:



Vision

Tillsammans lägger vi grunden till livslångt lärande genom kunskap, utmanande undervisning, kommunikation och kreativitet för att göra skillnad för sig själv och andra, nu och i framtiden.



Lärarorganisationernas uppfattning är att både tjänstemän (skolledare och lärare inom samtliga skolformer och förvaltning) samt politiker arbetar mot samma mål vilket upplevs positivt.

Kommunen har fyra fokusområden:

- Mål och visionsarbetet
- Elevhälsan
- Språk och kunskapsutvecklande arbetssätt
- Digitalisering

11.1 Mål och visionsarbete

"Barn och elever i vår verksamhet känner trygghet, trivsel och ska mötas av höga förväntningar.

De ska utmanas, rustas med kunskaper och få möjlighet att utveckla sina förmågor för att göra skillnad för sig själv och andra.

Arbetet följs upp av ett välarbetat systematiskt kvalitetsarbete på alla nivåer för att identifiera nästa steg i det fortsatta utvecklingsarbetet för bättre och bättre undervisning"

Det har bland annat utmynnat i ett antal praktiska verktyg för förskola respektive skola:

11.1.1 Årskalendrar

För att förenkla och förtydliga det vardagliga arbetet finns separata årskalendrar för de olika skolformerna. Nedan är två exempel

11.1.1.1 Förskola

En årskalender för förskolan som underlättar den enskilda lärares och arbetslagets planering. Kalendern innehåller bland annat:

- En årskalender för förskolan som skall underlätta det systematiska kvalitetsarbetet i kommunen

- Övergripande pedagogiska mål som bryts ner till mindre utvärderingsbara mål
- SKA (Systematiskt kvalitetsarbete) -uppföljningar två gånger per termin
- Barnintervjuer inför bland annat plan mot diskriminering och kränkande behandling
- Centrala kvalitetsträffar fyra gånger per år
- Möte med vårdnadshavare varje höst
- Terminsutvärdering där syftet är att alla enskilt ska reflektera över sin egen undervisning utifrån vetenskaplig grund och hur man utvecklats genom forskning, litteratur, fortbildningsdagar etc.
- Överlämningssamtal
- Löpande under året processreflektionsmall eller pedagogisk planering (veckovis), verksamhetsbesök (inklusive framåtsyftande återkoppling),
- Gemensamma dokument "Vetenskaplig grund för Lessebo kommun"

11.1.1.2 Skola

En årskalender för skolan som underlättar den enskilda lärares planering. Kalendern innehåller bland annat:

- Terminsvisa uppföljningar av verksamheten på de olika enheterna tillsammans med personal från förvaltningen och politiker
- Terminsvisa ("mitterminsbedömning") uppföljningar av varje elev på ämnesnivå för att kunna rikta kommunens resurser rätt. Detta görs och analyseras av lärarna enligt plan och sammanställs av förvaltningen
- Terminsutvärdering görs för att personalen skall kunna göra en egen analys av terminsresultatet. Det ger en grund för lärande samtal, åtgärder och metodutveckling av undervisningen i arbets- och ämneslag
- Löpande under terminen görs flera saker såsom Pedagogisk planering, formativ bedömning, verksamhetsbesök av kollega och lektionsobservation av skolledning (inklusive didaktiska samtal)
- Överlämningssamtal
- Gemensamma dokument såsom "Lärares rutiner", "Vetenskaplig grund för Lessebo kommun"

11.1.2 Förstelärare

I kommunen finns 15 förstelärare som har ett tvåårigt uppdrag. Två till tre av dem har centrala uppdrag. 10% av deras årsarbetstid avsätts för uppdraget. Uppdragen varierar mellan perioderna beroende på behoven.

Från läsåret 22/23 kommer antalet förstelärare öka från 15 till 18.

11.1.3 Nätverk

Det finns 12 nätverk i kommunen som träffas regelbundet. Det är:

- Förstelärrträffar
- Specialpedagog-/speciallärrträffar
- Biträdande rektorer: Tema specialpedagogik
- Lärare i Förskoleklass

- Förskolans nätverk
- Studiehandedarna
- Modersmållärarna
- Elevassistenter
- Kuratorer
- Skolsköterskor
- IKT-pedagoger
- Administrativa assistenter

Det finns planer på att instifta ytterligare ett nätverk för SVA-pedagoger.

11.2 Elevhälsa

”Övergripande målsättning:

- *Främja lärande utveckling och hälsa hos alla elever med särskilt fokus på elever som är i behov av särskilt stöd*
- *Förebygga ohälsa och inlärningssvårigheter Identifiera och undanröja hinder för varje elevs lärande och utveckling*
- *Bidra till att skapa miljöer som främjar lärande, utveckling och hälsa*
- *Tidiga insatser”*

Se ovan under Centrala elevhälsan 4.8.1

11.3 Språk och kunskapsutvecklande arbetssätt

”Genom språk och kunskapsutvecklade arbetssätt kan en bro byggas mellan vardagsspråk och skolspråk och på så sätt skapa förutsättningar för lärande och ökad måluppfyllelse.”

Kommunen satsar på språk och kunskapsutvecklande arbetssätt utifrån vetenskaplig grund. Detta för att ytterligare förbättra måluppfyllelsen. Kommunens lärare har fördjupat sina kunskaper inom området. En anledning är att Lessebo kommun tog emot många barn med annat modersmål än svenska 2015-2016. Detta visade vilken betydelse språket har för att nå målen.

11.4 Digitalisering

”Digital strategi för lärande är utarbetad utifrån de nationella styrdokumenterna.

Syftet är att få ett medvetet användande av verktygen för ökad måluppfyllelse och minskad arbetsbelastning.

Insatser för att höja den digitala kompetensen och erbjuda fler redskap för lärande för alla.”

Lessebo kommun har beslutat att alla elever skall få tillgång till en egen dator (Chromebook) år 2018-2022. Idag har alla elever från år 4 en egen dator. I F-3 så delar två elever på en Ipad. Ipad används också i förskolan.

12 Handlingsplan

Under processens gång enas parterna om att planen skall gälla från 2022-2025 i första hand med årliga utvärderingar och uppföljningar.

Under bilaga 4 finns analyser kring de olika områdena. Bilaga 4

Under bilaga 5 finns den 2022-05-25 fastställda handlingsplanen. Bilaga 5

Under bilaga 6 finns en sammanställning av målen till Strategisk kompetensförsörjning Lessebo kommun 2022-2025 Bilaga 6

13 Bilagor

Bilaga 1

Brev från förvaltningsledning gällande arbetet med kompetensförsörjningsplanen

Bilaga 2

Samverkansprotokoll där parterna beslutade om att handlingsplanen skall fastställas före 2022-05-31

Bilaga 3

Samverkansprotokoll gällande handlingsplanen från 2022-05-25

Bilaga 4

Analys inför handlingsplanen Strategisk kompetensförsörjning Lessebo kommun 2022-2025

Bilaga 5

Mål till Strategisk kompetensförsörjning Lessebo kommun 2022-2025

Bilaga 6

Sammanställning av målen till Strategisk kompetensförsörjning Lessebo kommun 2022-2025

Bilaga 1 Brev från förvaltningsledning gällande arbetet med kompetensförsörjningsplanen



211207

Hej!

I november 2019 genomfördes en gemensam workshop gällande kompetensförsörjning enligt HÖK 18 i Lessebo kommun. Närvarande på workshoppen var rektorer, förvaltning, skyddsombud och centrala och lokala fackliga ombud. HÖK 18 var ett avtal som gällde lärarförbunden och lärarnas riksförbund. Då alla var överens om att detta arbete är viktigt för alla bjöds övriga fackliga förbund in till workshoppen.

Under workshoppen arbetades det fram en nulägesbild och tankar om kommande steg. Allt sammanställdes sedan på centrala samverkans möten. Planen var att allt underlag skulle skickats ut under början av 2020 för att processas lokalt. Arbetet med framtaget underlag pausades i samråd mellan fackförbund och arbetsgivare beroende på corona.

Dock har inte arbetet i sig stannat upp. Mycket har hänt inom detta område sedan dess och det tar vi med oss in i arbetet framåt.

Nu är det dags att tillsammans fortsätta. Enligt HÖK 21 ska en handlingsplan för arbetet tas fram och den ska vara klar i mars 2022.

Framtagandet kommer ske i samverkan mellan arbetsgivare och fackliga företrädare. Vi har tagit hjälp av Mikael Klintrot. Han kommer att vara vår processledare i framtagandet av en handlingsplan.

Arbetet med att ta fram en handlingsplan kommer att ta avstamp i det vi dokumenterade i november 2019. Vi vill be er vara delaktiga i framtagandet av handlingsplanen genom att på era LSG möten diskutera vad ni ser är viktigt att vi jobbar vidare med.

Ta del av underlaget och diskutera det. Utgå ifrån frågan:
"Hur skall vi få fler lärare/skolledare att vilja börja arbeta/stanna i Lessebo kommun?"

Sammanställ sedan era diskussioner i en den nya "fem-fältaren" som bifogas i mejlet. Skicka den till Mikael.klintrot@outlook.com senast den 11/2 på mejl.

Framöver vill vi att alla medarbetare i hela organisationer ska få chansen att tycka till om vårt gemensamma arbete gällande HÖK 21. För att vi ska kunna genomföra det med god framförhållning kommer en punkt i handlingsplanen handla om allas möjlighet att få tycka till om vårt arbete med kompetensförsörjning.

Men först ser vi fram emot att ta del av era diskussioner som ni har haft på LSG .

Med vänliga hälsningar
Therese Linnér

1(2)

Tips

Mer information på några länkar. Till exempel

- [Kompetensförsörjning skola | SKR \(kompetensforsorjningskola.se\)](https://www.kompetensforsorjningskola.se)
- [Strategisk kompetensförsörjning skola · Lärarnas Riksförbund \(lr.se\)](https://www.lararnasriksforbund.se)
- [Samlade verktyg och material | Lärarförbundet \(lararforbundet.se\)](https://www.lararforbundet.se)

- [Förskola och skola | SKR](https://www.skr.se)

Bilaga 2 Samverkansprotokoll 2022-03-22



MBL-protokoll för utbildningsförvaltningens samverkansgrupp 2022-03-22

För arbetsgivaren: Therese Linnér

För arbetstagen: Susanne Sundin Lärarförbundet
 Claes Juto Lärarnas Riksförbund

Ärende: Förhandling enl MBL § 11 Lokalt arbete för strategisk kompetensförsörjning

§ 1 Ärende:

Enligt HÖK 21 bilaga 3 – "Centrala och lokala protokollsanteckningar", under rubriken "Övriga anteckningar" finns under punkt 1 skrivningar kring "Lokalt arbete för strategisk kompetensförsörjning" skall arbetsgivaren fastställa en handlingsplan senast 22-03-31.

Arbetet med den strategiska kompetensförsörjningen har påbörjats 2019 och har sedan november 2021 återupptagits och underlag har tagits fram som behöver analyseras mer för att kunna göra en bra handlingsplan med tydliga mål.

Parterna är överens om att flytta fram fastställandet till senast 2022-05-31.

Förhandlingen har föregåtts av en §19.

§2 Fackförbunden har inget att erinra.

§3 Förhandlingen förklaras avslutad 2022-03-22

Protokollet justeras: Parterna enas om att arbetsgivaren i och med dagens förhandling har fullgjort sin förhandlingsskyldighet och förhandlingen förklaras avslutad.

För arbetsgivaren

För arbetstagen

Therese Linnér

Utbildningschef

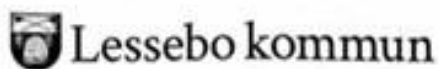
Susanne Sundin

Lärarförbundet

Claes Juto

Lärarnas Riksförbund

Bilaga 3 Samverkansprotokoll 2022-05-25



Samverkansprotokoll för utbildningsförvaltningens samverkansgrupp
(Lärarorganisationerna) 2022-05-25

220516

För arbetsgivaren: Therese Linnér
 För arbetstagarna: Susanne Sundin Lärarförbundet
 Claes Juto Lärarnas Riksförbund
 Ärende: Fastställande av handlingsplan enligt HÖK 21 bilaga 3

§1

Arbetet med den strategiska kompetensförsörjningen påbörjades 2019 och har sedan november 2021 återupptagits.

Parterna har under vintern och våren gemensamt utarbetat en handlingsplan enligt HÖK 21 bilaga 3 – "Centrala och lokala protokollanteckningar" under rubriken "Övriga anteckningar" punkt 1.

§2

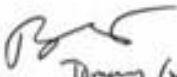
Parterna är eniga om att fastställa planen enligt bilaga 5 och 6 i dokumentet "Strategisk kompetensförsörjning Lessebo kommun 2022-2025" inklusive bakgrundsbeskrivningen.

§3

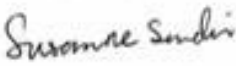
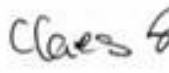
Samverkan förklaras avslutad 2022-05-25.

Protokolljustering

För arbetsgivaren


 Therese Linnér
 Utbildningschef (b/m)

För arbetstagarna

 
 Susanne Sundin Claes Juto
 Lärarförbundet Lärarnas Riksförbund

Bilaga 4 Analys inför handlingsplanen Strategisk kompetensförsörjning 2022-2025

Arbetsmiljön

I arbetsmiljö ingår fysiska, psykologiska och sociala arbetsförhållanden. Skolans arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstider och arbetsbelastning är viktiga nycklar för att förbättra skolans resultatutveckling, läraryrkets attraktivitet och underlätta kompetensförsörjningen. Dessa områden hör starkt ihop.

Analys

Nuläget

- Kommunen har aktivt arbetat för ökad grundbehörighet och i nuläget är den hög på de flesta enheterna i kommunen. Elevhälsan är väl uppbyggd centralt med övergripande funktioner samt en god tillgång lokalt på samtliga enheter.
- Mycket tyder på att det generellt finns en tillit mellan medarbetare och skolläda och det visar sig i upplevelsen av att det är kort avstånden mellan medarbetare och skolläda.
- Delaktighet, frihet i det pedagogiska arbetet, omväxling och trivsel är andra positiva ord som förekommer i svaren från enheterna.
- Kommunen har en framtagen plan för satsning på anpassade lokaler för verksamheten. Kommunen har senaste åren satsat mycket på nybyggnation, tillbyggen samt renoveringar på samtliga orter.
- Arbetsmiljön har enligt medarbetarenkäter och minskat sjuktal visat ett det blivit fortsatt bättre arbetsmiljö på samtliga enheter.
- Det systematiska fokuset på att stärka undervisningskvalitet samt det systematiska utvecklingsarbetet inom elevhälsan har också bidragit till färre sjukskrivningar, korta som långa.
- Idag arbetar företagshälsovården med många olika typer av ärenden. Både sådana som är direkt kopplade till arbetet men också ärenden som endast perifert är kopplade till arbetet.
- Ökat samarbete gäller både medarbetare emellan men också mellan enheterna och till externa aktörer såsom till exempel Linnéuniversitetet, näringsliv och andra kommuner.
- Detta gäller även mellan förvaltningsnivå och fackligaorganisationer vilket resulterat i ett samverkansavtal från den 1 januari 2022.
- I enheternas budget finns för utrymme för mindre investeringar som till exempel överdragskläder för personalen på kommunens förskolor.
- Förvaltningsledning är synlig i verksamheten. Leder utvecklingsarbetet och gör regelbundna verksamhetsbesök med framåtsyftande återkoppling.
- Nya rutiner och underlag för skyddsronder är framtagna.

Utvecklingsområden

- Fortsatt utvecklingen av olika former av samarbete mellan skolor, kommuner, näringsliv och Linnéuniversitet.
- Företagshälsovården är koncentrerad till förebyggande arbete samt till arbetsrelaterade sjukdomar.
- Hålla fortsatt fokus på god arbetsmiljö, god undervisningskvalitet för att åtgärda lokalt identifierade problem. Arbetet utgår ifrån systematiskt arbetsmiljöarbete och - kvalitetsarbete.
- Överdragskläder för personal på kommunens fritidshem bör utredas.
- Arbeta strategiskt med att de utmaningar som identifieras lokalt också hanteras lokalt tillsammans med centrala aktörer.
- Fler arbetsplatser behövs på några enheter inom grundskolan och på många enheter inom förskolan.

Vad kan medarbetarna bidra med?

- Viktigt att ta hand om ny personal.
- Samarbete är viktigt. Samarbete mellan medarbetare är en mycket viktig faktor – både vad gäller att nå bättre resultat i skolan samt öka trivseln bland medarbetarna.
- Att ge varandra konstruktiv kritik och positiv feedback nämns.
- Ur ett rekryteringsperspektiv är det viktigt att tala väl om sin arbetsplats.
- Att ordna trivselträffar typ Afterwork.

Vad kan ombuden bidra med?

- Fortsätta vara lyhörda för medlemmarnas synpunkter och frågor och framföra dessa till berörda parter.
- Fortsätta arbetet med att utveckla ett bra samverkans klimat.

Vad kan arbetsgivaren bidra med?

- Även här handlar det om att tala väl om sin arbetsplats och andra enheter och om kommunen.
- Önskan finns om återkommande hälsoundersökningar för personalen nämns.
- "Ordna gemensamma träffar där vi bjuder på något gott att äta, uppstarter och avslutningar" skriver några.
- Fortsätta bjuda på kaffe och julpresent.
- Fortsätta erbjuda företagshälsovård till de individer som har det behovet vid arbetsrelaterade problem.
- Fortsätta vara lyhörd för arbetstagarnas synpunkter och fortsätta inbjuda till delaktighet.
- Fortsätta arbetet med att utveckla ett bra samverkans klimat.
- Fortsätta skapa förutsättningar för att kunna genomföra sitt uppdrag/arbete.

Arbetsorganisationen

Det behövs en helhetssyn i arbetet med att utveckla skolans organisation så att alla medarbetares kompetens tas till vara och utvecklas på ett sätt som stödjer verksamhetens resultat, en god arbetsmiljö och en attraktiv arbetsplats.

Att arbeta för en god organisation och utvecklade arbetssätt är en viktig del av den strategiska kompetensförsörjningen. Det är naturligt att skolledare och lärare prövar nya metoder, arbetssätt, arbetsorganisation och tillvaratar forskning och bidrar till att forskning initieras samt integrerar digitaliseringens fördelar i verksamheten. Det ställer krav på resurser och organisation, likväl som ett självständigt och kritiskt värderande förhållningssätt.

Från www.kompetensförsörjningskola.se

Analys

Nuläget

- Arbetsorganisationens främsta syfte är att skapa goda förutsättningar för barn och elever att lära. Detta sker genom en arbetsorganisation som skapar goda förutsättningar för personalen så att de stannar och nya medarbetare söker sig till kommunen.
- Förvaltningsledningen upplevs vara närvarande i verksamheten.
- Förvaltningen har ingången att vara support och service till enheterna.
- Samtliga anställda inom förvaltningen ska göra skillnad för verksamhetens undervisningskvalitet.
- Kommunen har många sökande på utannonserade tjänster. Detta har inneburit att rekryteringen av skolledare och personal har varit god de senaste åren. Resultatet har blivit att personalen är välutbildad och att man vill stanna kvar i kommunen.
- Dock finns utmaningar gällande rekryteringen av förskollärare i kommunens ytterområden samt lärare med vissa ämneskombinationer.
- Kompetensutvecklingsinsatserna för personalen har varit god med ett starkt fokus på kollegialt utbyte och -lärande.
- Varje år organiseras, utöver kvalitetsträffarna, kommunövergripande konferenser och kompetensutvecklingsdagar. Det framkommer, trots att förutsättningarna finns, önskemål om ytterligare kanaler för att kunna mötas och delge varandra erfarenheter. Detta individuella ansvar bör uppmuntras.
- Flera nämner att det finns bra strukturer i kommunen och att möjligheter för kompetensutveckling finns.
- Flera enheter har noterat att det finns kontakter med Linnéuniversitetet och dess studenter, både på VFU och VI.

Utvecklingsområden

- Ytterligare utveckla metoder för att studenter känner sig välkomna och betydelsefulla i Lessebo kommun. Detta gäller både på ett organisatoriskt och ett individuellt plan.
- Öka möjligheterna för kompetensutveckling, både vad gäller den som är kopplad till medarbetares/enhetens behov direkt men också för att skapa karriärvägar inom kommunen. Detta både för att möta de behov som kommer inom kommunen samt för en möjlighet att utbilda obehöriga lärare så de får en behörighet.
- Upplevelsen bland förskollärare är att behov finns för ökad enskild och gemensam planering. För att undersöka detta behöver en utredning göras för att se var det finns enheter, avdelningar eller enskilda individer som kan exemplifiera hur det kan fungera på ett bra sätt samt också på vilket sätt arbetstiden kan fördelas för att kunna arbeta för en ökad likvärdighet inom kommunen.
- Organisera arbetet så att lärare i fritidshem och lärare i grundskolan ges förutsättningar för att vid behov bättre kunna samplanera. Även här kan det finnas behov av att ta del av goda exempel både inom och utom kommunen.
- Se över hur arbetet med dokumentation eventuellt kan effektiviseras ytterligare.

Vad kan medarbetarna bidra med?

- Öka den enskilda medarbetarens samarbete till andra kollegor liksom till ny personal och studenter.
-

Vad kan ombuden bidra med?

- Sprida framgångsfaktorer.
- Vid behov vara en länk mellan medarbetare och ledning.
- Ha kontakt med andra ombud och styrelsen för att både ge av sin egen erfarenhet och få ta del av andras erfarenhet inom området.
- Vägleda medlemmar att komma med lösningar.

Vad kan arbetsgivaren bidra med?

- Plan för mentorskap för nyanställda.
- Plan för utbildning av obehöriga.
- Utreda behovet av planeringstid för förskola och fritidshem.
- Utreda önskemål och behov av samplanering fritidshem och förskola.
- Se över hur arbetet med dokumentation eventuellt kan effektiviseras ytterligare.

Arbetstid

Lärares arbetstidsförläggning är en viktig del i att använda kompetensen på bästa sätt och samtidigt främja en god arbetsmiljö och en rimlig arbetsbelastning. Här finns material som kan vara ett stöd i arbetet med detta område.

Den vanligaste arbetstidsregleringen hos kommunerna är semestertjänst. Förskollärare, lärare i fritidshem och studie- och yrkesvägledare är i regel anställda med semestertjänst.

Arbetstidsförläggningen för lärare präglas mycket av de förutsättningarna som finns i det avtal som många lärare är anställda enligt, Bilaga M.

Arbetstiden är vår gemensamma och främsta resurs för måluppfyllelse och verksamhetsutveckling. Det är viktigt att alla har satt sig in i de grundläggande förutsättningarna inför fortsatt arbete och diskussioner runt arbetstider inom skolan.

Från www.kompetensforsorjningskola.se

Analys

- Få kommentarer finns under denna punkt. Om detta beror på att allt fungerar eller att man kanske inte hann med denna punkt då man behandlade "Femfältaren" vet vi ej.
-

Nuläget

- Flexibilitet och tid för samarbete nämns.
- Huvudman arbetar för ökad likvärdighet mellan enheterna kring vad arbetstiden ska innehålla och samt hur arbetet kan utvecklas för att i större utsträckning arbeta med rätt saker utifrån gällande författningar. Viktigt för huvudman är att hela arbetstiden ska användas på ett bra sätt för att ha så jämn arbetstid som möjligt över året. Planeringsverktyg som stöd finns framtaget för undervisningen samt årsarbetstiden.

Utvecklingsområden

- Fortsätta arbetet med att ta tillvara möjligheterna med att fördela sin arbetstid olika under arbetsåret.
- Undersöka möjligheterna för hur detta arbete skall fortsätta.
- Se till att mer tid avsätts för enskild och gemensam planering inom förskolan.
- Utveckla samarbetet mellan fritidshem och skola där behov finns.
- Utveckling av mötesstrategier och planering för effektivare möten med fokus på planerade frågor.

Vad kan medarbetarna bidra med?

- Inga kommentarer från grupperna men nedanstående har vuxit fram under arbetet med planen.
- Rapportera in förändringar av arbetstider i lönesystem.
- Fortsätta och utveckla samarbetet genom att om det tex är få barn på avdelningen ge någon tid att för- och eller efterarbeta en samling eller aktivitet, arbeta med enskild/gemensam dokumentation eller hjälpa en annan avdelning eller grupp i undervisningen som är i behov personal.
- Fortsätta och utveckla samarbetet genom att dela med sig och samplanera undervisning i den mån det går.

Vad kan ombuden bidra med?

- Stödja medlemmar och skolledare kring avtal och lagar.

Vad kan arbetsgivaren bidra med?

- Stödja lärare och skolledare kring avtal och lagar för att nå målet om en arbetsplats som ger ett långt hållbart arbetsliv och som gör det möjligt att rekrytera fler lärare.

Lönebildning

Lönebildning är en av flera viktiga områden att omhänderta för att säkra kompetensförsörjningen till skolan. Här har centrala parter samlat sådant som kan utgöra ett stöd till ert gemensamma arbete med lönebildning.

Materialet togs fram under HÖK 18 men är fortsatt aktuellt för det lokala arbete som bedrivs inom ramen för HÖK 21.

Enligt HÖK 18 (bilaga 3, övriga anteckningar, p.2, Lönestruktur) konstateras att det fordras ett strategiskt och långsiktigt arbete med lönestrukturen. Som ett led i detta arbete bör såväl lönestruktur som löneutveckling analyseras av lokala parter.

Från www.kompetensförsörjningskola.se

Analys

- Få kommentarer har inkommit från enheterna.
- Arbete har från huvudman skett gällande lönekartläggning, medarbetarsamtal, samt resultat-/prestation-/lönesamtal. Detta gäller även arbetet med former för löneöverläggning, tidsplan och löneavstämning.
- Aktivt arbete med att justera så kallade "snedsitsar" har skett i perioden 2018-2021.
- Arbetsgrupper har i omgångar prioriterats över riksgenomsnitt samt lönerevisionstilldelning.
- Aktivt arbete med att lönesättningen är korrekt från början.
- Frekventa lönekartläggningar görs med hänvisning till lagens diskrimineringsgrunder. Här har inget anmärkningsvärt noterats.

Nuläget

- Några få kommentarer nämner en god och positiv löneutveckling.

Utvecklingsområden

- Det finns ett problem att duktiga erfarna lärare får lägre lön än nyexaminerad lärare samt att lärare har högre lön än skolledare.
- Hitta modeller för att få fler lärare till arbetsplatser som det är svårt att rekrytera personal till.

Vad kan medarbetarna bidra med?

- Förbereda sina lönesamtal och medarbetarsamtal med stöd av de mallar som finns samt genom att undersöka den information som finns att tillgå.

Vad kan ombuden bidra med?

- Uppmana sina medlemmar att förbereda sig inför samtalen.

Vad kan arbetsgivaren bidra med?

- Undersöka hur man, utanför den vanliga löneöversynen, kan justera löneskillnader mellan erfarna lärare och nyanställda.
- Slutföra det partsgemensamma arbetet kring löneprocessen och implementeringen av densamma.

Bilaga 5 Mål till Strategisk kompetensförsörjning Lessebo kommun 2022-2025

Inledning

Målen är uppdelade i två delar:

De kortsiktiga målen skall vara klara till 2025.

Den gjorda analysen har identifierat ett antal långsiktiga mål som är medtagna för framtida arbete. Tanken är inte att man skall jobba med både kortsiktiga och långsiktiga mål parallellt.

Specificerade handlingsplaner med insatser arbetas fram både på enhetsnivå och på central nivå, se bilaga 6.

Ansvar för att nå målen ligger på olika nivåer i verksamheten beroende på de olika målens innehåll.

Arbetsmiljön

I arbetsmiljö ingår fysiska, psykologiska och sociala arbetsförhållanden. Skolans arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstider och arbetsbelastning är viktiga nycklar för att förbättra skolans resultatutveckling, lärarkretsens attraktivitet och underlätta kompetensförsörjningen. Dessa områden hör starkt ihop.

Mål

Kortsiktiga

- Alla lärare känner till kommunens villkor för friskvårdsbidrag.
- Ytterligare metoder har skapats för att än mer öka personalens möjligheter till delaktighet för att stärka verksamheten i linje med visionen.
- En inventering görs för att se vilka behov som finns för egna arbetsplatser för lärare inom samtliga skolformer.
- En undersökning görs för att undersöka behovet av att förstärkta arbetskläderna på de enheter inom förskolan där barnen sover utomhus.
- Undersöka behovet av arbetskläder på fritidshemmet.
- Löpande se över att organisationen har en relevant, tydlig och rättssäker dokumentation.

Långsiktiga

- I Lessebo kommun är målet att den totala sjukfrånvaron ska ligga på max 4-6% bland förvaltningens personal.
- Företagshälsovården är koncentrerad till förebyggande arbete samt till arbetsrelaterade sjukdomar.
- Alla lärare har tillgång till en "egen" arbetsplats.
- Upplevelsen av chefens återkoppling till en medarbetare om arbetets utförande har ökat jämfört med medarbetarenkäten 2022.

Arbetsorganisationen

Det behövs en helhetssyn i arbetet med att utveckla skolans organisation så att alla medarbetares kompetens tas till vara och utvecklas på ett sätt som stödjer verksamhetens resultat, en god arbetsmiljö och en attraktiv arbetsplats.²

Att arbeta för en god organisation och utvecklade arbetssätt är en viktig del av den strategiska kompetensförsörjningen. Det är naturligt att skolledare och lärare prövar nya metoder, arbetssätt, arbetsorganisation och tillvaratar forskning och bidrar till att forskning initieras samt integrerar digitaliseringens fördelar i verksamheten. Det ställer krav på resurser och organisation, likväl som ett självständigt och kritiskt värderande förhållningssätt.

Mål

Kortsiktiga

- För att studenter från olika lärosäten skall känna sig välkomna har kommunen en checklista inför mottagandet.
- Medarbetarnas formella och informella kompetens har inventerats.
- Alla enheter har en checklista för att mentorskapet skall bli optimalt för både mentorn och den nyanställda.
- Skapa rutin för att använda checklista för att följa upp hur nyanställda har landat in på arbetsplatsen.
- Lärare inom förskolan och fritidshemmen har beskrivit hur de ser på sin planeringstid – både enskild och gemensam och kommit med förslag på justeringar.

Långsiktiga

- Kommunens behov av lärare och övrig personal har inventerats.
- Barn och utbildningsförvaltningen har en plan för att erbjuda personliga kompetensutvecklingsplaner för de behov som finns utifrån den kompetens som finns.
- Utifrån hur lärare inom förskolan och fritidshemmen beskrivit hur de ser på sin planeringstid har en strategi utarbetats för att tillmötesgå de behov som framkommit.

Arbets tid

Lärares arbetstidsförläggning är en viktig del i att använda kompetensen på bästa sätt och samtidigt främja en god arbetsmiljö och en rimlig arbetsbelastning. Här finns material som kan vara ett stöd i arbetet med detta område.

Den vanligaste arbetstidsregleringen hos kommunerna är semestertjänst. Förskollärare, lärare i fritidshem och studie- och yrkesvägledare är i regel anställda med semestertjänst.

Arbetstidsförläggningen för lärare präglas mycket av de förutsättningarna som finns i det avtal som många lärare är anställda enligt, Bilaga M.

Arbetstiden är vår gemensamma och främsta resurs för måluppfyllelse och verksamhetsutveckling. Det är viktigt att alla har satt sig in i de grundläggande förutsättningarna inför fortsatt arbete och diskussioner runt arbetstider inom skolan.

Mål

Kortsiktiga

- Tiden för enskild och gemensam planering inom förskolan och fritidshemmen har anpassats utifrån de beskrivningar och behov som framkommit bland dessa lärare.
- Fortsätta med olika typer av verksamhetsbesök med framåtsyftande återkoppling som ett av flera sätt att stärka undervisningskvalitén.

Långsiktiga

- För att få en jämn arbetsbörda och hållbart arbetsliv över tid har medarbetare börjat att aktivt fördela sin arbetstid under de olika avräkningsperioderna, bland annat med hjälp av de hjälpmedel som finns.

Lönebildning

Lönebildning är en av flera viktiga områden att omhänderta för att säkra kompetensförsörjningen till skolan. Här har centrala parter samlat sådant som kan utgöra ett stöd till ert gemensamma arbete med lönebildning.

Materialet togs fram under HÖK 18 men är fortsatt aktuellt för det lokala arbete som bedrivs inom ramen för HÖK 21.

Enligt HÖK 18 (bilaga 3, övriga anteckningar, p.2, Lönestruktur) konstateras att det fordras ett strategiskt och långsiktigt arbete med lönestrukturen. Som ett led i detta arbete bör såväl lönestruktur som löneutveckling analyseras av lokala parter.

Mål

Kortsiktiga

- Löneskillnaderna mellan erfarna lärare och nyanställda lärare har en nivå som är relevant.
- Löneskillnader mellan skolledare och lärare har en nivå som är relevant.

Långsiktiga

- Löneskillnaden mellan män och kvinnor har minskat ytterligare från en idag liten skillnad.
- Lönespridningen bland lärarna har ökat utifrån löneavtalets intentioner.

Redskap att använda i utvecklingsarbetet för att nå målen

”Niofältaren”

Fortsätta arbetet med kommunens systematiska förbättringsarbete och resultatstyrning med hjälp av den så kallade ”Niofältaren”. F

- Vetenskaplig grund
- Nyckeltal och mål
- Skolans rutiner
- Årshjul för undervisningsprocesser
- Rutiner för terminsutvärderingar/läsår
- Lärares rutiner
- Plan för bättre och bättre undervisning
- Rektors systematiska kvalitetsarbete
- Redovisning nämnden

Skol-OSA

[Upptäck OSA-verktygen för kommun- och regionsektorn - Suntarbetsliv](#)

[Organisatorisk och social arbetsmiljö i skolan | SKR](#)

[Skol-OSA | Lärarförbundet \(lararforbundet.se\)](#)

[Skol-OSA · Lärarnas Riksförbund \(lr.se\)](#)

Systematiskt arbetsmiljöarbete

[Kampanjsida arbetsmiljöutbildningen - Suntarbetsliv](#)

[Systematiskt arbetsmiljöarbete | SKR](#)

[Systematiskt arbetsmiljöarbete | Lärarförbundet \(lararforbundet.se\)](#)

[Systematiskt arbetsmiljöarbete · Lärarnas Riksförbund \(lr.se\)](#)

Medarbetarenkät

Kommunens medarbetarenkäter är ett viktigt verktyg för att se hur flera av målen i planen har uppfyllts.

Uppföljning

Samverkansmöte under oktober månad.

Uppföljning av medarbetarenkäten under mars månad.

Utvärdering

- Samverkansmöte under mars månad
- Rangordning av vilka insatser som har gett bäst effekt
- Utifrån utvärderingen uppdateras handlingsplanen både vad gäller mål och insatser

Citaten ovan kommer från www.kompetensforsorjningskola.se

Målen fastställda vid samverkansmötet 2022-05-25

Bilaga 6 Sammanställning av Mål till Strategisk kompetensförsörjning Lessebo kommun 2022-2025

Inledning

Utifrån denna handlingsplan arbetar varje enhet med lokala tillämnningar på relevanta mål för att nå det övergripande målet om en arbetsplats med ett långt hållbart arbetsliv och som gör det möjligt att rekrytera fler lärare.

Efter varje målformulering finns en eller flera bokstäver för att markera vem som har huvudansvaret för att målet uppfylls.

F - står för förvaltningsnivå

F + E Förvaltningsnivå med stöd av enhetsnivån

E + F Enhetsnivå med stöd av förvaltningsnivå

E - står för enhetsnivå

Anmärkning:

Den gjorda analysen har identifierat ett antal långsiktiga mål som är medtagna för framtida arbete. Tanken är inte att man skall jobba med både kortsiktiga och långsiktiga mål parallellt.

Mål

Kortsiktiga mål, se nedan

- Löpande se över att organisationen har en relevant, tydlig och rättssäker dokumentation. F
- För att studenter från olika lärosäten skall känna sig välkomna har kommunen en checklista inför mottagandet. F
- Medarbetarnas formella och informella kompetens har inventerats. F
- Alla enheter har en checklista för att mentorskapet skall bli optimalt för både mentorn och den nyanställda. F
- Skapa rutin för att använda checklista för att följa upp hur nyanställda har landat in på arbetsplatsen. F
- Löneskillnaderna mellan erfarna lärare och nyanställda lärare har en nivå som är relevant. F
- Löneskillnader mellan skolledare och lärare har en nivå som är relevant. F
- Alla lärare känner till kommunens villkor för friskvårdsbidrag. F+E
- En undersökning görs för att undersöka behovet av att förstärkta arbetskläderna på de enheter inom förskolan där barnen sover utomhus. E+F
- Ytterligare metoder har skapats för att än mer öka personalens möjligheter till delaktighet för att stärka verksamheten i linje med visionen. E

- En inventering görs för att se vilka behov som finns för egna arbetsplatser för lärare inom samtliga skolformer. E
- Undersöka behovet av arbetskläder på fritidshemmet. E
- Lärare inom förskolan och fritidshemmen har beskrivit hur de ser på sin planeringstid – både enskild och gemensam och kommit med förslag på justeringar. E
- Tiden för enskild och gemensam planering inom förskolan och fritidshemmen har justerats utifrån de beskrivningar och behov som framkommit bland dessa lärare. E
- Fortsätta med olika typer av verksamhetsbesök med framåtsyftande återkoppling som ett av flera sätt att stärka undervisningskvalitén. E

Anmärkning:

Den gjorda analysen har identifierat ett antal långsiktiga mål som är medtagna för framtida arbete. Tanken är inte att man skall jobba med både kortsiktiga och långsiktiga mål parallellt.

Långsiktiga mål, se ovan

- Företagshälsovården är koncentrerad till förebyggande arbete samt till arbetsrelaterade sjukdomar. F
- Kommunens behov av lärare och övrig personal har inventerats. F
- Barn och utbildningsförvaltningen har en plan för att erbjuda personliga kompetensutvecklingsplaner för de behov som finns utifrån den kompetens som finns. F
- I Lessebo kommun är målet att den totala sjukfrånvaron ska ligga på max 4-6% bland förvaltningens personal. F+E
- Löneskillnaden mellan män och kvinnor har minskat ytterligare från en idag liten skillnad. F+E
- Lönespridningen bland lärarna har ökat utifrån löneavtalets intentioner. F +E
- Utifrån hur lärare inom förskolan och fritidshemmen beskrivit hur de ser på sin planeringstid har en strategi utarbetats för att tillmötesgå de behov som framkommit. E+F
- Alla lärare har tillgång till en "egen" arbetsplats. E
- Upplevelsen av chefens återkoppling till en medarbetare om arbetets utförande har ökar jämfört med medarbetarenkäten 2022. E
- För att få en jämn arbetsbörda och hållbart arbetsliv över tid har medarbetare börjat att aktivt fördela sin arbetstid under de olika avräkningsperioderna, bland annat med hjälp av de hjälpmedel som finns. E