

Uppföljning av Göteborgs stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

Grundskolenämnden

Innehållsförteckning

1	Kompetensförsörjning, nuläge.....	3
1.1	Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?	3
1.1.1	<i>Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?.....</i>	<i>5</i>
1.1.2	<i>Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?</i>	<i>6</i>
1.2	Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag med behov av kompetensväxling?	6
2	Kompetensförsörjning, lång sikt.....	7
2.1	Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	7
2.1.1	<i>Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?</i>	<i>8</i>
2.2	Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag som på längre sikt har behov av kompetensväxling?	8
3	Sammanfattande analys	9
3.1	Sammanfattande analys - kompetensförsörjning	9

1 Kompetensförsörjning, nuläge

1.1 Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster som saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal ? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens ? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar
Kultur-och musei-personal	Kultur-skolepedagog	0	0	0	● Oförändrat	På grund av anpassningar i verksamheten pga förändrade ekonomiska förutsättningar har anställningar avslutats.
Lärare	Lärare F-3	56	0	56	● Förbättrats	Effekter av strategiskt arbete och yttre förutsättningar har förbättrat läget. Behovet av legitimerade lärare täcks inte fullt ut och vakanta tjänster besätts av olegitimerade lärare utifrån erfarenhet och personlig lämplighet.
Lärare	Lärare 4-6	106	0	106	● Förbättrats	Se ovan
Lärare	Lärare 7-9	94	0	94	● Förbättrats	Se ovan
Lärare	Lärare praktisk-estetiska ämnen	88	0	88	● Förbättrats	Se ovan
Lärare	Lärare fritidshem	153	0	153	● Förbättrats	Se ovan
Lärare	Special-pedagog				● Oförändrat	Se ovan

Lärare	Speciallärare Grundskola				 Oförändrat	Se ovan
Lärare	Speciallärare Anpassad grundskola				 Försämrats	Förvaltningen klarar inte att rekrytera i samma omfattning som verksamheten expanderar. Vakanta tjänster besätts av lärare eller andra kompetenser när utbildade speciallärare med rätt inriktning inte finns att tillgå.
Förskollärare		19	0	19	 Förbättrats	Färre elever i ålderskategorin, ekonomisk återhållsamhet. När 10-årig grundskola införs kommer utbildningen att vara inaktuell för arbete i grundskoleförvaltningen
Fritidsledare	Grundskola				 Förbättrats	Fler legitimerade lärare i fritidshem, färre elever i åldersspannet, ekonomisk återhållsamhet har minskat behovet av fritidsledare.
Fritidsledare	Anpassad grundskola				 Försämrats	Förvaltningen klarar inte att rekrytera kompetens i samma omfattning som verksamheten expanderar. Vakanta tjänster tillsätts utifrån erfarenhet och personlig lämplighet när utbildad personal inte finns att tillgå.
Elevassistent	Grundskola				 Förbättrats	Färre elever i åldersspannet, vikande konjunktur, högre personalstabilitet och ekonomisk återhållsamhet har främst påverkat att behovet av elevassistenter har minskat.
Elevassistent	Anpassad grundskola				 Försämrats	Förvaltningen klarar inte att rekrytera kompetens i samma omfattning som verksamheten expanderar. Vakanta tjänster tillsätts med utbildade som inte uppfyller kraven för tjänsten vilket medför behov av kompetensutveckling.
Sjuk- sköterska					 Förbättrats	Vikande konjunktur, högre personalstabilitet, ekonomisk återhållsamhet har förbättrat förutsättningarna för kompetensförsörjning av skolsköterskor.

Psykolog/Kurator	Psykolog				● Oförändrat	
Psykolog/Kurator	Kurator				● Försämrats	
Måltidspersonal					● Försämrats	
Kock, köksmästare					● Försämrats	Stor rörlighet i branschen
Städpersonal	Lokalvårdare				● Oförändrat	
Vaktmästare					● Försämrats	Lång upplärning och svårt att ersätta.
Administratör					● Förbättrats	
Ledningsarbete	Rektor				● Oförändrat	
Ledningsarbete	Biträdande rektor				● Oförändrat	

Uppföljning görs av legitimationsyrken. För övriga befattningar saknar vi tillförlitlig statistik över antal. Förändringen bedöms utifrån en sammanvägd bedömning av olika faktorer som t ex personalstabilitet, avgångar och rekryteringar.

1.1.1 Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens uppdrag?

Inom grundskolan har förutsättningarna för att genomföra förvaltningens uppdrag förbättrats med undantag för mellanstadiet, såväl andelen som antalet legitimerade lärare har ökat i förskoleklass, lågstadiet, högstadiet samt i fritidshemmet.

Den anpassade grundskolan expanderar kraftigt och förvaltningen lyckas inte rekrytera tillräckligt med medarbetare med rätt utbildning och kompetens som expansionen kräver. Årets utökning motsvarar ett behov av knappt 30 speciallärare och 75 elevassistenter och kommer inte att kunna tillgodoses fullt ut. Risker är att eleverna inte får den utbildning den har rätt till och att likvärdigheten i staden minskar.

Svårigheter att rekrytera elevhälsans professioner riskerar att leda till att elever inte får det stöd de bedöms behöva och ha rätt till. Det lagstadgade basprogrammet för elevhälsans medicinska del riskerar att inte kunna genomföras inom utsatt tid.

Måltid, Lokalvård och Vaktmästeri (MLV) klarar idag sin kompetensförsörjning tack vare nära samverkan med syskonförvaltningarna som till exempel förskoleförvaltningen, och vidareutbildning av befintlig och framtida personal. Här är inställda kockutbildningar under hösten 2024 i Arbetsmarknads och vuxenutbildnings förvaltningens regi en avvikelse i planeringen.

Efter genomförda organisationsförändringar av skolenheter och skolområden har personalomsättningen av rektorer och biträdande rektorer minskat och chefstabiliteten ökat. Fortfarande krävs dock en förstärkning av insatser för att rusta cheferna i deras uppdrag.

1.1.2 Hur arbetar ni inom förvaltningen för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Utifrån ARUBA-modellen görs en rad olika insatser såväl generellt som med särskilt fokus på bristyrken som till exempel lärare i fritidshem och speciallärare med specialisering intellektuell funktionsnedsättning.

MLV har ett väl uppbyggt system med internutbildningar av ny och befintlig personal för såväl rekrytering som vidareutbildning till andra befattningar. Utbildningarna har skett i Arbvux regi, men dessa har ställts in under hösten. Förhoppningen är att de återupptas i vår igen. Samarbetet med syskonförvaltningarna är en förutsättning för en kontinuerlig kompetensförsörjning.

Förvaltningen har förstärkt ett arbete kring chefsförsörjningsprocessen med en bred kartläggning av behoven och kommer att ha ett särskilt fokus på introduktion och kompetensutveckling för chefer över chefer.

Inom den anpassade grundskolan har en kompletterande befattning inrättats, skolstödspedagog inom anpassad grundskola, för att stärka förutsättningarna att rekrytera och vidareutbilda personal. Befattningen kompletterar lärare och elevassistenter och stärker kompetensen i verksamheten för att öka elevernas målpuppfyllelse.

En plan för kompetensförsörjning är under framtagande där riktningar och aktiviteter identifieras och resurssätts.

1.2 Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning med behov av kompetensväxling?

När arbetskraften inte räcker till behöver vi se hur vi kan tillgodose behoven med medarbetare som redan finns i förvaltningen. Den anpassade grundskolan expanderar kraftigt samtidigt som antalet elever i förskoleklass och lågstadiet minskar, vilket medför att behovet av förskollärare, lågstadielärare och elevassistenter inom grundskolan förväntas minska. Med goda förutsättningar för vidareutbildning till speciallärare med inriktning intellektuell funktionsnedsättning och kompetensutveckling för elevassistenter för att matcha behoven inom den anpassade grundskolan skulle dessa kunna vara grupper som är aktuella för kompetensväxling. Detta förutsätter dock långsiktiga ekonomiska förutsättningar för att en sådan kompetensväxling ska kunna bli möjlig.

Inom MLV arbetar Måltid systematiskt och intensivt med kompetensväxling via internutbildningar från måltidsbiträde hela vägen till kock. Arbvux som samarbetspartner är en absolut nödvändig förutsättning för att kompetensväxlingen ska vara möjlig.

2 Kompetensförsörjning, lång sikt

2.1 Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)
Kultur-och museipersonal	Kulturskolepedagog	6-20	Verksamhetens mål och uppdrag kommer att kräva nya kompetenser för att möta behov hos barn och unga.
Lärare	Lärare i Fritidshem	201-	För få utbildas i förhållande till förväntade avgångar samtidigt som det redan idag saknas behöriga och legitimerade lärare i fritidshem. Risk att de också de väljer att undervisa i sitt praktisk-estetiska ämne på hela sin tjänst, vilket ytterligare förvärrar bristen på legitimerade lärare i fritidshem.
Lärare	Lärare 4-6	201-	För få utbildas i förhållande till förväntade avgångar.
Lärare	Lärare 7-9	201-	För få utbildas i förhållande till förväntade avgångar samt ökade elevkullar i åldersspannet.
Lärare	Lärare praktisk-estetiska ämnen	101-200	För få utbildas i förhållande till förväntade avgångar samtidigt som det redan idag är en lärarkategori med förhållandevis låg legitimationsgrad.
Lärare	Specialpedagog	6-20	
Lärare	Speciallärare Grundskola	6-20	
Lärare	Speciallärare Anpassad grundskola	201-	2028 inträder lagkrav på att det krävs vidareutbildning till speciallärare med inriktning intellektuell funktionsnedsättning för att ansvara för undervisningen.
Fritidsledare	Grundskola	6-20	
Elevassistent	Anpassad grundskola	201-	Fortsatt stor expansion av verksamheten.
Sjuksköterska		51-100	Bristyrke som är konkurrensutsatt

Psykolog/Kurator	Psykolog	21-50	Bristyrke som är konkurrensutsatt
Psykolog/Kurator	Kurator	21-50	Bristyrke som är konkurrensutsatt
Måltidspersonal		6-20	Bristyrke som är konkurrensutsatt
Kock, köksmästare		51-100	Bristyrke som är konkurrensutsatt
Städpersonal	Lokalvårdare	6-20	Bristyrke som är konkurrensutsatt
Vaktmästare		21-50	Stora pensionsavgångar att vänta
Administratör		21-50	
Ledningsarbete	Rektor/Biträdande rektor	21-50	

2.1.1 Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Förvaltningen behöver stärka attraktiviteten för lärare att stanna i förvaltningen. Många åtgärder görs som t e x att stärka ledarskapet, introduktion och organisatoriska förutsättningar för utövandet av arbetet.

En välfungerande verksamhet där elevernas resultatutveckling stärks är kanske det bästa receptet för att bygga en stolthet och engagemang för fortsatta anställning. Insatser behöver därför ses ur ett brett perspektiv där en balans råder mellan krav och resurser.

För särskilt svårrekryterade lärarkategorier som speciallärare och lärare i fritidshem behöver möjligheterna till intern utbildning fortsätta och utökas. Ökningen av andelen legitimerade lärare i fritidshem i förvaltningen har tills största delen skett genom att erbjuda möjligheter för fritidsledare att bedriva studier på betald arbetstid. Bristen på speciallärare kvarstår men hade utan de satsningar som gjorts varit än större.

För att täcka behovet av kompetens inom MLV behöver fortsatt internutbildning bedrivas i stor omfattning. Verksamheten rekryterar ofta medarbetare som från början står längre från arbetsmarknaden och som sedan via internutbildningar utvecklas i yrket och eventuellt antar andra roller.

2.2 Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag som på längre sikt har behov av kompetensväxling? (se anvisning)

Se 1.2. På längre sikt kommer digitaliseringens utveckling medföra att behovet av vissa yrkesgrupper inom exempelvis administrativt arbete kan komma att minska. Förvaltningen behöver stärka chefernas kompetens i att leda den digitala utvecklingen och ta vara på möjligheterna till att effektivisera och kvalitetsstärka verksamheten.

3 Sammanfattande analys

3.1 Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Möjligheten att möta kompetensförsörjningsbehovet har generellt förbättrats sedan föregående år. Skolorna har rekryterat fler legitimerade lärare i förskoleklass, låg- och, högstadium samt i fritidshem. Effekten förstärks av att det totalt är färre medarbetare med de olika lärarbefattningarna, till exempel är även andelen legitimerade mellanstadielärare högre 2024 jämfört med 2023, men antalet med legitimation är lägre i år jämfört med 2023. En bidragande faktor är det ekonomiska läget under 2023 som medförde att organisationen behövde anpassas.

Lågkonjunktur medför generellt en minskad benägenhet att byta arbetsplats, vilket syns även i grundskoleförvaltningen där personalstabiliteten är högre 2024 än 2023. Omsättningen av chefer har under året minskat. Förvaltningen arbetar för att stärka en rad insatser som introduktion och chefsutveckling inom ramen för chefsförsörjningsprocessen.

Läget 2024 är något ljusare jämfört med föregående år men grundskoleförvaltningen tampas fortfarande med utmaningar att kompetensförsörja verksamheten och yttre faktorer, som ett vikande söktryck till lärarutbildningarna och en generellt minskande invandring av personer i arbetsför ålder, är faktorer som ytterligare kan påverka förvaltningen negativt.

Inom en femårsperiod kommer elevantalet i framförallt mellan- och högstadieåldern att öka samt att det går att se ett ökat mottagande av elever i anpassad grundskola. Då ökningarna av elevgrupperna i de äldre åldrarna och i anpassad grundskola i stor utsträckning sammanfaller med en ökad brist på lärare för just dessa grupper förstärks behovet av att vidta åtgärder som både minimerar bristen på lärare men som också kompenserar för bristen genom nya sätt att organisera verksamheten.

Från hösten 2024 inför förvaltningen i samverkan med Göteborgs Universitet ett nytt upplägg för lärarstudenternas verksamhetsförlagda utbildning (VFU) där vissa skolor, så kallade övningsskolor, tar ett större ansvar för mottagandet för att stärka kvaliteten i studenternas utbildning.

För att möta barns och ungas olika behov och förutsättningar behöver Kulturskolans verksamhet vara flexibel både till form och innehåll. En möjlighet för kompetensförsörjning framåt kan vara genom Kulturskoleklivet.

Förvaltningens förutsättningar att kompetensutveckla medarbetare för att motverka till exempel bristen på kockar försämras av att arbetsmarknads och vuxenutbildningens kockutbildningar inte ges under hösten 2024. Samarbetsforum mellan förvaltningarna är viktiga för att lösa den kompetensförsörjningen.