

Uppföljning av implementeringen av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

Grundskolenämnden

Innehållsförteckning

1	Implementering	3
2	På vilket sätt har aktiviteterna i Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning omhändertagits i förvaltningen/bolaget?	6
3	Eventuella förändrade och/eller ytterligare behov	9

1 Implementering

Uppföljningsfrågor	Kommentar
Beskriv kortfattat hur förvaltningen/bolaget följer planens riktning i de fem fokusområdena och utifrån den tar aktivt ägarskap.	Förvaltningen upprättar en egen plan för kompetensförsörjning där riktningarna i stadens plan omhändertas. <i>I det kontinuerliga arbetet har förvaltningen på olika sätt arbetat med de fem fokusområdena som återfinns i stadens plan vilket beskrivs nedan.</i>

Förvaltningen har en bred samverkan med relevanta aktörer för förvaltningens kompetensförsörjning som t ex lärosäten, gymnasiala utbildningar, utbildningsförvaltningar i Stockholm och Malmö samt lokalt med kommuner inom GR.

Fokusområde 1: Utveckling av verksamheten

Förvaltningen arbetar aktivt för att nyttja digitaliseringens möjligheter. Frågan styrs både ur ett statligt nationellt perspektiv där bland annat plattformar för nationella prov introduceras. Inom förvaltningen finns en plan för digitalisering som under året har följts upp och reviderats. I den översyn som gjorts av centrala avdelningar har särskilt beaktas hur organisering, arbetssätt och organisationskultur ska stödja digitalisering och transformation. Digitalisering ingår som ett särskilt fokusområde i nämndens budget för 2025.

Grundskoleförvaltningen har sedan flera år ett systematiskt arbetssätt kring uppföljning och analys av kompetensförsörjningen som grund för planering av insatser. Förvaltningen följer noga de prognoser som tas fram av bland andra staden, SKR och Skolverket samt hur söktrycket på de olika lärarprogrammen ser ut. Egna uppföljningar av personalstabilitet och avgångar på egen begäran ligger också till grund för bedömning av kompetensbehovet.

Fokusområde 2: Tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden

För att öka rekryteringsbasen arbetar förvaltningen för att stärka anställningsbarheten hos timavlönade vikarier från förvaltningens bemanningsenhet genom att erbjuda kompetensutveckling under anställning i t ex svenska språket samt bemötande och förhållningssätt inom pedagogisk verksamhet. Inom verksamheten för måltid, lokalvård och vaktmästeri finns ett samarbete med Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen för att stärka kompetensen i svenska språket och för vidareutbildning av måltidsbiträden till t ex kock.

Förvaltningen har en nära samverkan med Göteborgs Universitet kring lärarprogrammen och annan fortbildning. Samtliga lärarstudenter bjuds under senare delen av sin utbildning in till event för att ta del av hur förvaltningen arbetar och för att träffa rekryterande rektorer. Under året har en ny modell för VFU-mottagande lanserats, så kallade övningsskolor, i syfte att såväl stärka kvaliteten i lärarutbildningen som att öka vår attraktivitet som arbetsgivare. Nyexaminerade lärare stöds via ett förvaltningsgemensamt upplägg för introduktionsår där de erhåller erfarna mentorer och bjuds in till tematräffar.

Fokusområde 3 Utveckla kompetens inom verksamheten

Förvaltningens plan för digitalisering har följts upp och utifrån analys av uppföljning har aktiviteter identifierats som t ex kompetensutveckling av chefer i att leda den digitala utvecklingen och stödja medarbetarnas behov av kompetensutveckling. En annan fråga där insatser utförs är kompetensutveckling kring olika digitala verktyg till stöd för undervisningen.

Förvaltningen driver behovet av kollegialt verksamhetsanknutet lärande främst som en insats för att stödja ett lokalt systematiskt kvalitetsarbete. Förvaltningen utvecklar digitala stöd för lärande, exempelvis har en tidigare utbildning för elevassistenter gjorts om till en digital utbildning med tillhörande dialogstöd för arbetsplatserna. På detta sätt har den tidigare fysiskt förlagda utbildningen tillgängliggjorts för fler och förutsättningar skapats för att kollegor tillsammans ska kunna processa innehållet vid för verksamheten lämplig tidpunkt.

Inom ramen för den kompetensförsörjningsplan som tas fram i förvaltningen identifieras även prioriterade insatser för att stärka chefsförsörjning de närmaste åren. I dagsläget prioriterar förvaltningen att skapa en systematik i introduktionen av nya chefer, se över hur chefskandidater identifieras och utvecklas samt att erbjuda kompetensutveckling till chefer över chefer då många är nya i denna roll inom förvaltningen sedan några år tillbaka.

Fokusområde 4: Hållbart arbetsliv

Förvaltningen har en sammanhållen systematik kring arbetsmiljöarbetet med en stödjande struktur i Stratsys för alla chefer där uppföljning och analys kopplas ihop med en lokal arbetsmiljöplan. Där utöver bedrivs ett partsgemensamt arbete utifrån HÖK med Sveriges lärare och Sveriges skolledare för att stärka arbetsmiljö och kompetensförsörjning i skolan. Inför 2025 kommer förvaltningens verksamhetsplan att lägga särskilt fokus på yrkesgrupper med hög sjukfrånvaro som t ex elevassistenter.

Från 2024 har förvaltningen tecknat en ny lokal samverkansöverenskommelse där samverkan har delegerats till skolområdesnivå. Detta skapar förutsättningar för att integrera verksamhets- och arbetsmiljöfrågor genom en ökad delaktighet närmare medarbetarna i verksamheten.

Till följd av den rättsliga hanteringen efter den tragiska dödsolyckan på en av förvaltningens skolor har förvaltningen tagit fram ett utbildning och dialogmaterial kring rektors arbetsmiljöansvar. Lärandeseminarie har genomförts tillsammans med Stadsfastighetsförvaltningen för att stärka systematiken av identifiering och åtgärdande av arbetsmiljörisker.

Förvaltningen har under 2024 fortsatt arbeta för att skapa en hållbar organisering av de skolområden som bildades 2021 genom t ex insatser kring skolornas organisering och bemanning, strukturer för systematiskt kvalitetsarbete och arbetsmiljöarbete samt en översyn av de förvaltningsgemensamma avdelningarna i syfte att stärka förutsättningarna för kärnverksamheten.

Fokusområde 5: Konkurrenskraftiga arbetsvillkor

Förvaltningen arbetar i enlighet med stadens lönepolitik för att förvaltningens lönenivåer och löneutveckling ska följa arbetsmarknaden och den pedagogisk verksamheten i stort och för att jämställda och konkurrenskraftiga löner ska kunna säkras. Ärligen genomförs därför analyser av lönestrukturen på både grupp- och förvaltningsnivå för att ta beslut om lönepolitiska prioriteringar.

I och med att nämndens resursfördelningsmodell innebär att ekonomiska resurser fördelas utifrån elevernas olika förutsättningar och behov

har det inneburit stora utmaningar att omsätta de lönepolitiska målsättningarna. Under året har därför en lönestrategisk plan tagits fram för att bidra med tidiga och långsiktiga underlag inför de strukturella ekonomiska prioriteringar som är möjliga inom ramen för förvaltningens budgetarbete. På så sätt beräknas lönenivåerna för elevassistenter inom anpassad grundskola kunna ges en tydlig lönestrukturell justering i syfte bidra till kompetensförsörjningen av anpassad grundskola.

Ett arbete om arbetets dimensionering har därutöver inletts i samverkan med Sveriges Lärare.

2 På vilket sätt har aktiviteterna i Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning omhändertagits i förvaltningen/bolaget?

Aktivitet som berör verksamheten	Status på genomförandet (svar)	Beräknas vara genomförd (svar)	Kommentar
1:1 Identifiera var i verksamheten kompetenshöjande insatser avseende digital kompetens och förmåga behöver ske och därefter vidta ändamålsenliga åtgärder.	 Påbörjad	 2026	Förvaltningen har under året utvärderat befintlig plan för digitalisering och utifrån den analysen har och kommer ett antal åtgärder att vidtas. Detta är ett ständigt pågående arbete, men förvaltningen beräknas att ha tagit rejäla kliv mot en ökad digital kompetens 2026.
1:4 Etablera arbetssätt som säkerställer att medarbetarnas idéer från dialoger på arbetsplatsträffar eller motsvarande, omhändertas och värderas i organisationen på ett systematiskt sätt.	 Påbörjad	 2025	Förvaltningen har under året implementerat en ny samverkansöverenskommelse som innebär att partssamverkan och planering och uppföljning av arbetsmiljöarbete och förändringsprocesser kommit närmare medarbetare och verksamhet. Det pågår ett aktivt arbete att utveckla det systematiska kvalitetsarbetet som kommer öka varje medarbetares möjlighet att delta i den systematiska dialogen om verksamhetens utveckling. Utvecklad process för det systematiska kvalitetsarbetet kommer implementeras under våren 2025. Inom central förvaltning drivs utveckling av processbaserade arbetssätt med syfte att styrning

Aktivitet som berör verksamheten	Status på genomförandet (svar)	Beräknas vara genomförd (svar)	Kommentar
			och stöd ska bättre svara upp mot kärnverksamhetens förutsättningar och behov. Den gemensamma systematiken för processutveckling beräknas bidra till att förutsättningar för och förväntningar på ett aktivt medarbetarskap stärks.
2:1 Ta fram och genomföra ett gemensamt åtgärds paket för att öka antalet studerande i Göteborgs Stads vård och omsorgsutbildningar inom ungdomsgymnasiet.	 Påbörjad	 2026	Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen och utbildningsförvaltningen har startat ett samarbete, Vårdkarriär 2024, med fokus att fler ska välja att arbeta inom vård och omsorg. Grundskoleförvaltningen har för avsikt att bli en del av den satsningen framöver. Spontana kontakter har etablerats i samband med olika event som t ex mässan Kunskap och Framtid samt på de framtidshubbar som förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning genomför på medborgarkontoren.
2:4 Erbjuder platser för praktik, arbetsplatsförlagt lärande och lärande i arbetslivet för studerande vid gymnasiala och eftergymnasiala utbildningar samt praoplatser utifrån utbildningsanordnarnas behov.	 Genomförd	 2024	Förvaltningen tar varje år emot drygt 1 000 lärarstudenter. Studenter från andra universitetsutbildningar som t ex psykolog, sjuksköterska och personalvetare tas också emot för praktik. Skolor kan ta emot praktikanter gymnasier och eftergymnasiala utbildningar som riktar sig mot förvaltningens olika verksamheter. Olika insatser sker i samarbete med Göteborgs Universitet och vuxenutbildningarna för att utveckla VFU och APL ytterligare.
3:1 Ta fram och införa arbetssätt som möjliggör en verksamhetsnära	 Påbörjad	 2026	Förvaltningen har sedan tidigare samverkat med Arbvux om

Aktivitet som berör verksamheten	Status på genomförandet (svar)	Beräknas vara genomförd (svar)	Kommentar
lärmiljö, där ett språk- och kunskapsutvecklande sammanhang ingår.			språkutvecklande utbildningar som vänt sig till medarbetare inom måltid, lokalvård och vaktmästeri. Detta har i år utökats till pedagogisk personal, men som inte är lärare. Ett utvecklingsarbete pågår för att utbildningen ska bli mer verksamhetsnära och bidra ytterligare till språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt och ske i språkutvecklande miljöer. För att kunna nå fler har den tidigare fysiska utbildningen för elevassistenter gjorts digital med tillhörande stöd- och samtalsunderlag.
3:4 Verksamheterna ska upprätta en planering för att möjliggöra för fler kandidater, som har gått chefsutvecklingsprogram inom staden, att få ett chefsuppdrag inom stadens verksamheter.	 Genomförd	 2024	Under 2024 har förvaltningen stärkt uppföljningen av de medarbetare som går chefsförberedande program genom nätverksträffar i samband med uppstart och avslut av program.
5:1 Ta fram fördjupad analys av stadens lönebild samt tydliggöra behovet av strategiska lönerelationsförändringar.	 Genomförd	 2024	Lönestrategisk plan framtagen 2024.

3 Eventuella förändrade och/eller ytterligare behov

Uppföljningsfrågor	Kommentar
Ange eventuella förändringar och förslag på nya aktiviteter (se anvisning).	Befolknings- och elevprognoser har kraftigt skrivits ner senare delen av 2024. En utredning och en reformerad lärarutbildning har precis överlämnats till regeringen som föreslår att antagningskraven ska höjas, vilket till en början medför att färre lärare kommer att examineras. Behovet av lärare för yngre åldrar minskar samtidigt som behovet av lärare i högstadium, gymnasium samt anpassad skola ökar, vilket medför att det kan uppstå överskott av vissa lärarkategorier samtidigt som det saknas andra kategorier av lärare. Ett sätt att möta både över- och underskott av medarbetare skulle kunna vara att inrätta en sorts kompetensfond för att behålla medarbetare inom förvaltningen och erbjuda utbildning för en kompetensväxling eller breddning av kompetens. Genom att inom förvaltningen fondera pengar över flera år skulle det säkerställas att medarbetare skulle kunna fullfölja utbildningar som löper över flera år. Det skulle ge möjligheter för medarbetare med smal behörighet att breda sin ämneskompetens. Det skulle också ge möjlighet att möta lagkraven som träder i kraft 2028 om att endast speciallärare med specialisering intellektuell funktionsnedsättning får ansvara för undervisning inom den anpassade grundskolan samtidigt som det finns risk för överskott av lågstadielärare och förskollärare när 10-årig grundskola inrättas samma år. För att möta en förändrad och mer flexibel arbetsmarknad behöver de arbetsrättsliga förutsättningarna också vara flexibla för att kunna svara mot en förändrad arbetsmarknad. Det finns en önskan om att ett sådant arbete initieras. Göteborg delar kompetensförsörjningens utmaningar med resten av Sverige och borde genom sin storlek kunna vara en viktig påverkansarena för åtgärder och beslut för en fortsatt stark välfärd.