



HÖK 21

Strategisk kompetens-

försörjningsplan

Innehållsförteckning

BAKGRUND	1
MÅL	1
PROCESS	1
IDENTIFIERADE UTVECKLINGSOMRÅDEN	2
ANSVAR OCH ROLLER	2
UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING	3

Dokumenttyp Styrande dokument	Dokumentnamn HÖK 21 Strategisk kompetensförsörjningsplan	Antagen 2022-04-05	Antagen av Förvaltningschef	
Dokumentägare Barn- och utbildningsförvaltningen	Dokumentansvarig Förvaltningschef	Reviderad	Giltighet Tillsvidare	
Dokumentinformation HÖK 21 Strategisk kompetensförsörjningsplan		Diarienummer 2022/9		
Ämnesområde HÖK 21 Strategisk kompetensförsörjningsplan			Intranät <input checked="" type="checkbox"/>	Hemsida <input checked="" type="checkbox"/>
Andra styrande dokument som omnämns HÖK 21 Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds samverkansråd (Förhandlingsprotokoll 2021-03-31)				

Bakgrund

Sveriges kommuner och regioner har tillsammans med Sobona och lärarförbunden den 7 april 2021 träffat en huvudöverenskommelse (HÖK 21). I detta kollektivavtal omfattas lön och allmänna anställningsvillkor men även det partsgemensamma ansvarstagandet för skolan och dess utmaningar.

Avtalets utgångspunkt är svenska skolans till viss del rådande men framför allt framtida kompetensförsörjningsutmaning utifrån ett demografiskt utmanande läge. Skolans utmaningar i stort är fortsatt många och det krävs flera samverkande lösningar och initiativ för att bidra till fortsatt utveckling. Helhetsperspektiv, ömsesidig tillit och långsiktighet ser centrala parter är nödvändiga förhållningssätt för att bidra till utveckling och ge önskade resultat.

Det lokala arbetet för att säkra kompetensförsörjningen behöver präglas av en helhetsyn så att åtgärder på såväl kort som lång sikt tillsammans ökar möjligheterna att nå de gemensamma målen; ökad måluppfyllelse, en god arbetsmiljö och ett läraryrke som attraherar skickliga behöriga lärare. En framgångsrik kompetensförsörjning förutsätter att arbetsgivaren bland annat kan erbjuda en god arbetsmiljö, konkurrenskraftiga löner, tillit till lärarprofessionen och en ändamålsenlig organisation.

I syfte att trygga kompetensförsörjningen inom skolan på såväl kort som lång sikt har arbetsgivaren utifrån HÖK 21 tagit fram en plan för strategisk kompetensförsörjning. Planen innehåller insatser inom områdena arbetstid, arbetsmiljö, arbetsorganisation och lönebildning.

Mål

På lång sikt är målet med kompetensförsörjningsplanen att uppnå en ökad måluppfyllelse, en god arbetsmiljö och ett läraryrke som attraherar skickliga behöriga lärare.

På varje enhet kommer kortsiktiga mål upprättas utifrån enhetens lokala utvecklingsområden gällande arbetstid, arbetsmiljö, lönebildning och/eller arbetsorganisation. Detta i syfte att ta steg i riktning mot att uppnå de gemensamma långsiktigt uppställda målen.

Process

I maj 2021 bildades en arbetsgrupp bestående av representanter från arbetsgivaren, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund som tillsammans inledde arbetet utifrån det nya avtalet HÖK 21. Initialt var arbetsgruppens fokus att få en djupgående gemensam förståelse kring avtalets innehåll och utifrån det påbörjades arbetet med att kartlägga barn- och utbildningsförvaltningens nuläge. Här gjordes ett omfattande arbete där samtliga rektorer, alla medarbetare från kärnverksamheten och personalorganisationerna involverades med målsättning att identifiera såväl framgångsfaktorer som utvecklingsområden.

Första steget i denna kartläggning var att identifiera vad ökad måluppfyllelse, en god arbetsmiljö och ett läraryrke som attraherar skickliga behöriga lärare betyder inom vår organisation. Detta mynnade ut i följande 15 områden:

- yrke där jag kan utvecklas, har ett tydligt uppdrag och där det finns friutrymme
- balans mellan förväntningar/krav och förutsättningar/resurser

- arbetsuppgifterna ryms inom arbetstiden
- attraktiv arbetsgivare
- tydlig information, dialog och kommunikation
- delaktighet och inflytande – möjlighet att påverka sin arbetssituation
- samverkan mellan olika aktörer både internt och externt
- tillsammanskultur där alla tar ansvar för helheten
- utvecklingsmöjligheter och kompetensutvecklingsinsatser individuellt och i grupp
- trivas på arbetsplatsen – gott arbetsklimat
- organisation, struktur och schema som möjliggör en bra prestation – en fungerande organisation
- alla är medvetna om målen för arbetet och de genomsyrar det dagliga arbetet
- våra medarbetare är ambassadörer för våra verksamheter
- rätt lön i förhållande till utfört arbete/prestation
- feedback

Hur väl förvaltningen låg till inom respektive område fick varje enhet, rektorsgruppen samt personalorganisationerna skatta via skattningsmodellen nedan. Utifrån detta arbete identifierades lokala utvecklingsområden på varje enskild enhet men även fyra förvaltningsövergripande utvecklingsområden identifierades vid sammanställning av alla skattningar som gjorts.

Hur skattar du att vi ligger till just nu?

Område	Lång väg framför oss	På god väg	Väl där	Motivering
Yrke där jag kan utvecklas, har ett tydligt uppdrag där det finns friutrymme.				
Balans mellan förväntningar/krav och förutsättningar/resurser.				

Identifierade utvecklingsområden

På varje enhet identifierades lokala utvecklingsområden och utifrån dessa ska rektor tillsammans med medarbetarna välja ut högst tre områden att arbeta systematiskt med. Hur arbetet läggs upp och vilka aktiviteter som ska göras för att uppnå en positiv förflyttning beslutas på respektive enhet.

Vid sammanställning av samtliga utvecklingsområden på enhetsnivå kunde följande fyra områden identifieras som förvaltningsövergripande:

- balans mellan förväntningar/krav och förutsättningar/resurser
- att arbetsuppgifterna ryms inom arbetstiden
- rätt lön i förhållande till utfört arbete/prestation
- samverkan mellan olika aktörer både internt och externt

Ansvar och roller

I arbetet med den strategiska kompetensförsörjningsplanen ska samtliga nivåer vara involverade och tillsammans bidra till att åtgärder på såväl kort som lång sikt ökar möjligheterna att nå de gemensamma målen.

Förvaltningschefens ledningsgrupp ansvarar för att:

- informera rektorer och personalorganisationerna om den strategiska kompetensförsörjningsplanen på förvaltningens samverkansgrupp (FSG) och lokala samverkansgrupper (LSG)
- kompetensutveckling ges utifrån identifierade förvaltningsövergripande utvecklingsbehov
- stöd ges till enskilda enheter utifrån deras identifierade utvecklingsbehov
- följa upp och utvärdera den strategiska kompetensförsörjningsplanen

Rektorer ansvarar för att:

- informera medarbetarna om den strategiska kompetensförsörjningsplanen
- leda och planera utvecklingsarbetet på enheten inom de fyra områdena arbetstid, arbetsmiljö, arbetsorganisation och lönebildning
- kompetensutveckling ges utifrån identifierade behov på enheten
- följa upp och utvärdera utvecklingsarbetet på enheten

Medarbetare ansvarar för att:

- vara delaktig och engagerad i utvecklingsarbetet på enheten
- bidra till sin egen och andras goda arbetsmiljö
- aktivt delta i kompetensförsörjningsfrämjande aktiviteter

Personalorganisationerna ansvarar för att:

- bidra med konkreta verktyg inom arbetstid, arbetsmiljö, arbetsorganisation och lönebildning i syfte att ge likvärdiga förutsättningar på alla enheter
- stötta och vara en del i genomförandet av den strategiska kompetensförsörjningsplanen

Personalspecialister ansvarar för att:

- ge stöd till rektorerna utifrån identifierade utvecklingsområden på respektive enhet
- ha ett förvaltningsövergripande perspektiv vid rådgivning i samband med lönesättning

Personalkontoret ansvarar för att:

- utveckla och tydliggöra lönebildningsprocessen
- bistå med processtöd och rutiner för arbetsmiljöarbetet
- arbeta för att Vänersborgs kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare

Uppföljning och utvärdering

Arbetet som sker på respektive enhet kommer följas upp under läsåret i syfte att säkerställa att arbetet fortlöper och att det genererar en önskad utveckling mot det långsiktiga målet. Vid varje läsårs slut kommer arbetet utvärderas och utifrån denna utvärdering planeras vilka utvecklingsområden det ska vara fokus på nästkommande läsår.

Rektorerna ska rapportera i Stratsys vid givna tillfällen under läsåret och utifrån detta kommer verksamhetschefer och förvaltningschef kunna följa utvecklingen samt fånga

upp övergripande behov av stöd på enheterna. Utöver de formella avstämningspunkterna kommer det inom ramen för rektorsmöten föras dialog gällande arbetet i syfte att möjliggöra utbyte av erfarenheter samt delge både framgångar och utmaningar i arbetet på enheterna. Arbetet kommer även följas upp inom förvaltningens samverkansgrupper LSG och FSG.

Årshjul för uppföljning och utvärdering

