



2016-08-26

Dnr Kon 2016/124

Järfälla kommuns kompetensfond - inriktning för Kompetensnämndens ansökan om medel för 2017**Förslag till beslut**

- 1 De områden som Kompetensförvaltningen ska prioritera i ansökan till den inrättade kompetensfonden i Järfälla kommun är fortbildning för lärare i svenska som andra språk, fortbildning för speciallärare/specialpedagoger, fortbildning för medarbetare på Arbetsmarknadsenheten och insatser som ska främja aktivt medarbetarskap och en god arbetsmiljö på Arbetsmarknadsenheten.
2. Kompetensnämnden prioriterar önskade kompetensutvecklingsåtgärder enligt följande ordning; i första hand fortbildning för lärare i svenska som andra språk, i andra hand fortbildning för speciallärare/specialpedagoger och i tredje hand fortbildning för medarbetare på Arbetsmarknadsenheten och insatser som ska främja aktivt medarbetarskap och en god arbetsmiljö på Arbetsmarknadsenheten. I det fall kompetensfonden inte kan ge den totala summan som Kompetensförvaltningen ansöker om får samtliga av de tre prioriteringsområdena en viss del av de ansökta medlen.

Nämnden kommer att fylla i prioriteringsordningen i handlingen ”Ansökan från Kompetensnämnden till Kommunstyrelsen- avseende medel ur Järfälla kommun kompetensfond”.

3. Kompetensnämnden uppdrar åt förvaltningen att ansöka om medel från kompetensfonden inom de prioriterade områdena samt återkomma till nämnden med redovisning av sökta och beviljade medel.

Ärendet i korthet

Kommunfullmäktige fattade den 4 maj 2015 beslut om inrättande av en kompetensfond (Kst 2015/77). Syftet med fonden är vidareutbildning och kompetenshöjning för kommunens medarbetare. 20 mnkr av 2014 års resultat avsätts till fonden för att fördelas under fyra års tid. 5 mnkr utdelas årligen under perioden 2015-2018 för insatser avseende vidareutbildning och kompetenshöjning för kommunens medarbetare. Även anställda hos externa utförare omfattas av fonden.

Respektive nämnd ansöker om medel ur fonden, där ansökan ska motsvara förvaltningens kompetensmål och vara relaterat till respektive verksamhets mål och uppdrag. Varje ansökan ska också beskriva hur insatserna bidrar till att stödja de



värderingar och förhållningssätt som de beskrivs i personalpolicyn samt beskriva hur insatserna bidrar till att stödja ett eller flera av inriktningsmålen från personalpolicyn. Det är möjligt att ansöka om medel ur fonden för såväl enskilda medarbetare som för grupper av medarbetare.

Handlingar

- 1 Förvaltningens skrivelse, 2016-08-26
- 2 Ansökan från Kompetensförvaltningen till nämnden – avseende medel ur Järfälla kommun kompetensfond, svenska som andra språk, 2016-08-26
- 3 Ansökan från Kompetensförvaltningen till nämnden – avseende medel ur Järfälla kommun kompetensfond, speciallärare/specialpedagoger, 2016-08-26
- 4 Ansökan från Kompetensförvaltningen till nämnden – avseende medel ur Järfälla kommun kompetensfond, Arbetsmarknadsenheten, 2016-08-26
- 5 Ansökan från Kompetensnämnden till Kommunstyrelsen –avseende medel ur Järfälla kommun kompetensfond

Bakgrund

Det dagliga arbetet i verksamheterna kräver att förvaltningen kan behålla befintlig personal och expansionen ställer krav på att förvaltningen kan rekrytera den personal som behövs framöver. Möjligheten till kompetensutveckling är en avgörande faktor för att vara en attraktiv arbetsgivare.

Varje nämnd ska sammanställa önskad kompetensutveckling och ansöka om medel ur Järfälla kommuns kompetensfond.

En ansökan förutsätter att respektive nämnd genomfört en kompetenskartläggning. Kartläggningen har sin utgångspunkt i olika områden så som:

- politiska prioriteringar
- verksamhetsmål och fokusområden
- resultat från medarbetarundersökningen
- medarbetarsamtal

Ansökan ska motsvara förvaltningens kompetensmål och vara relaterat till respektive verksamhets mål och uppdrag.

Ansökan ska beskriva hur insatserna bidrar till att stödja de värderingar och förhållningssätt som de beskrivs i personalpolicyn:

- Med tydlighet, engagemang och mod arbeta tillsammans för att nå våra mål
- Ge god service av hög kvalitet till invånare i livets alla skeden
- Alltid agera ansvarsfullt och sträva efter en hållbar utveckling både ur ett ekonomiskt, miljömässigt och socialt perspektiv
- Möta människor med respekt och lyhördhet



Varje ansökan ska också beskriva hur insatserna bidrar till att stödja ett eller flera av inriktningsmålen från personalpolicyn:

- Aktivt medarbetarskap och gott ledarskap
- Bra arbetsmiljö och god hälsa
- God kompetensförsörjning
- Lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet
- God lönepolitik
- Goda resultat och uppföljning

Analys

Svenska som andra språk

Med anledning av den ökade flyktingströmmen har behovet av lärare i svenska som andra språk (SVA) ökat markant. Verksamheten har inte tillräckligt många anställda lärare med den kompetensen samt har svårt att rekrytera personal med rätt kompetens, vilket resulterar i att förvaltningen inte kan ge den service till invånarna som vi är ålagda att ge. Järfälla gymnasium och Järfälla lärcentrum har behov av behöriga lärare i svenska som andra språk för att kunna prioritera integration och mångfald.

Kompetensförvaltningen har gått igenom stora omställningar de senaste åren och förhoppningen är att vid eventuellt fortsatt omställningsarbete kan behöriga medarbetare erbjudas arbete som SVA-lärare om det uppstår övertalighet i andra ämnen på förvaltningen.

Speciallärare/specialpedagoger

Rådande lagstiftning ställer stora krav på att elever med särskilda behov ska få det stöd de behöver. Då Järfälla gymnasium har en särskola ställer det krav på att Kompetensförvaltningen kan erbjuda detta stöd till eleverna. För att kunna erbjuda rätt stöd finns behov av behöriga speciallärare och specialpedagoger både på gymnasiet och särskild utbildning för vuxna.

För särskolan finns övergångsregler till och med den 30 juni 2018 då läraren/ förskolläraren inte behöver ha legitimation och behörighet för att få bedriva undervisning och besluta om betyg i skolväsendet vid undervisning i grundsärskolan, specialskolan, gymnasiesärskolan eller särskild utbildning för vuxna. Verksamheten har inte tillräckligt många anställda lärare som är utbildade inom specialpedagogik samt har svårt att rekrytera personal med den kompetensen, vilket resulterar i att förvaltningen inte kan ge den service till invånarna som vi är ålagda att ge. Detta behov kommer att öka ytterligare när inte längre övergångsreglerna kan tillämpas. För att säkerställa att kommunen kan erbjuda rätt stöd till eleverna finns behov av att få fler lärare att utbilda sig till speciallärare/specialpedagoger.

Arbetsmarknadsenheten

Med anledning av förändringar i Arbetsmarknadsenhetens uppdrag har Kompetensförvaltningen analyserat och kartlagt vilka funktioner och kompetenser som behövs på Arbetsmarknadsenheten. För att minska risken för omställning av medarbetare vill förvaltningen ansöka om medel från kompetensfonden för medarbetares fortbildning. Arbetsmarknadsenheten har under 2015 och 2016 anlitat företagshälsovården Feelgood på grund av behov av åtgärder för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön.



Kompetensförvaltningen vill ansöka om medel för fortsatta insatser som ska främja aktivt medarbetarskap och en god arbetsmiljö.

Barnkonsekvensanalys

Kompetensutveckling ses som en förutsättning för kvalitativa verksamheter, vilket gynnar barn och elever generellt i kommunen.

Kompetensutvecklingsinsatser

Kompetensförvaltningen kommer för både satsningen på lärare i svenska som andra språk, speciallärare/specialpedagoger och på kompetensutvecklingsinsatser på Arbetsmarknadsenheten att ansöka om medel ur fonden för att möjliggöra för medarbetare att studera på arbetstid, lön för vikarier under den tid insatser pågår för ordinarie personal samt för utbildningsmaterial/kurslitteratur. Vidare vill förvaltningen med medel från fonden möjliggöra insatser från exempelvis företagshälsovården som ska främja aktivt medarbetarskap och en god arbetsmiljö på Arbetsmarknadsenheten.

Slutsatser

Sammantaget kan sägas att det finns tre prioriterade områden inom vilka Kompetensförvaltningen vill fokusera på utbildningsinsatser för år 2017. Det första området är att möjliggöra för lärare att vidareutbilda sig till lärare inom svenska som andra språk. Det andra prioriterade området är att möjliggöra för lärare att vidareutbilda sig till speciallärare/specialpedagoger. Det tredje området är kompetensutvecklingsinsatser och insatser som ska främja aktivt medarbetarskap och en god arbetsmiljö på Arbetsmarknadsenheten.

Kompetensutvecklingsåtgärderna prioriteras enligt följande ordning; i första hand fortbildning för lärare i svenska som andra språk, i andra hand fortbildning för speciallärare/specialpedagoger och i tredje hand kompetensutvecklingsinsatser och insatser som ska främja aktivt medarbetarskap och en god arbetsmiljö på Arbetsmarknadsenheten. I det fall kompetensfonden inte kan ge den totala summan som Kompetensförvaltningen ansöker om önskar förvaltningen att samtliga av de tre prioriteringsområdena får en viss del av de ansökta medlen.

Varje elev i skolan ska utifrån sina egna förutsättningar och behov utvecklas så långt som möjligt enligt utbildningens mål avseende kunskaper, normer och värden. För att Kompetensförvaltningen ska kunna vara en attraktiv gymnasieskola och ha en attraktiv vuxenutbildning för elever och medarbetare, öka antalet elever och ha elever som uppnår goda resultat enligt läroplanen behöver vi ha behöriga lärare i svenska som andra språk och speciallärare/specialpedagoger.



För att minska risken för omställning och för att kunna förbättra den psykosociala arbetsmiljön på Arbetsmarknadsenheten önskar Kompetensförvaltningen få medel för kompetensutvecklingsinsatser och insatser som ska främja aktivt medarbetarskap och en god arbetsmiljö på Arbetsmarknadsenheten.

Annika Ramsell
Utbildnings- och arbetsmarknadsdirektör

Jannika Lemhagen
Personalkonsult