



2017-11-20

Barn- och ungdomsnämnden

Dnr Bun 2017/307

### Plan för personalförsörjning – revidering 2017

#### Förslag till beslut

Barn- och ungdomsförvaltningens förslag

- 1 Barn- och ungdomsnämnden godkänner Plan för personalförsörjning-revidering 2017

#### Ärendet i korthet

Behovet av en plan för personalförsörjning grundar sig i ett ökat behov av personal bland annat till följd av kommunens expansion och pensionsavgångar. Det råder samtidigt brist på lärare och konkurrensen om arbetskraften är hög. Järfälla kommun ska därför profilera sig som en intressant och attraktiv arbetsgivare för att kunna hävda sig gentemot andra arbetsgivare.

Utifrån detta är det viktigt att barn- och ungdomsförvaltningen diskuterar och planerar hur förvaltningen på bästa sätt ska agera för att säkerställa behovet av kompetent personal. Planen för personalförsörjning syftar till att göra just detta och beskriver hur arbetet ska ske för att främja personalförsörjningen.

#### Handlingar

- 1 Barn- och ungdomsförvaltningens tjänsteskrivelse, 2017-11-20
- 2 Plan för personalförsörjning – revidering 2017, 2017-11-10
- 3 Bilaga 1. Ämnesbehörighet ht 2017, 2017-11-10

#### Bakgrund

Detta är en reviderad version av den ursprungliga planen för personalförsörjning som barn- och ungdomsförvaltningen tog fram år 2013. I denna fastslogs ett antal områden som är viktiga att fokusera på över tid för att möjliggöra en god personaltillförsel. Dessa är:

- Marknadsföring av Järfälla kommun som arbetsgivare
- Skapa en bra arbetsmiljö för att skapa attraktivitet
- Öka andel behöriga förskollärare och lärare
- Knyta studenter och nyutexaminerade pedagoger till Järfälla kommun
- Konkurrenskraftig löneutveckling
- Professionsutveckling



Under det gångna året har barn- och ungdomsförvaltningen på olika sätt fortsatt sitt arbete för att främja det långsiktiga rekryteringsarbetet. Denna reviderade plan redovisar de åtgärder som har gjorts, men blickar även framåt och beskriver det fortsatta arbetet.

### **Analys av personalförsörjningsbehovet**

Kommunstyrelsen har kartlagt det framtida personalförsörjningsbehovet i Järfälla. Av kartläggningen framgår att det totala rekryteringsbehovet inom barn- och ungdomsförvaltningen uppgår till cirka 350 personal per år fram till år 2023. Motsvarande siffra för år 2030 ligger på cirka 420 personal per år.

Genom att undersöka andel behöriga lärare per ämne visas en bild av hur rekryteringsbehovet ser ut mer specifikt. De naturvetenskapliga ämnena utmärker sig över samtliga årskurser och inom dessa ämnen visas ett stort behov av fler behöriga lärare. Det är också inom dessa ämnen lärarbristen är stor. Gällande de lägre årskurserna påvisas även en stor andel obehöriga lärare i ämnena engelska, bild och hem- och konsumentkunskap. Gällande de högre årskurserna syns ett behov av fler behöriga lärare framförallt i ämnena matematik, samhällskunskap och svenska som andraspråk.

Andelen personal med förskollärarexamen i Järfälla kommuns förskolor uppgick år 2016 till 32 procent enligt Skolverkets siffror. För Stockholms län var motsvarande siffra 29 procent. Inom Järfälla kommuns fritidshem hade 23 procent av personalen en pedagogisk högskoleutbildning år 2016. För Stockholms län var motsvarande siffra 25 procent

### **Barnkonsekvensanalys**

Att säkerställa personalförsörjningen till barn- och ungdomsförvaltningens verksamhetsområden är av vikt för måluppfyllelsen, vilket gynnar barn och elever i Järfälla kommuns verksamheter.

### **Slutsatser**

I arbetet framåt kommer barn- och ungdomsförvaltningen bland annat lägga stor tyngd på att ta fram en verksamhetsidé som ska stärka Järfälla kommuns attraktivitet som arbetsgivare. För att stärka attraktiviteten kommer även en arbetsgrupp att tillsättas som ska ta fram förslag på ytterligare åtgärder. Arbetsgruppen ska bestå av representanter för skolledare och förvaltningsledning samt en personalkonsult.

Förvaltningen avser också utveckla rekryteringsarbetet genom att erbjuda lärarstudenter som gör sin sista period av verksamhetsförlagd utbildning i Järfälla anställning i kommunen. Vidare kommer förvaltningen att utveckla annonserna vid rekrytering, använda sociala medier vid rekrytering i större utsträckning samt ta fram marknadsföringsmaterial för användning vid exempelvis mässor.

För att det strategiska arbetet ska ske fokuserat och målmedvetet ska personalkonsulterna på den centrala förvaltningen få en samordnande roll kring personalförsörjningen.



Minna Avrin  
Barn- och ungdomsdirektör

Christina Dahlin Wibom  
Verksamhetschef

Sandra Backlund  
Utredare

**Skickas till**  
Kommunala för- och grundskolor  
Fristående för- och grundskolor