



Etablera arbetssätt som ger en god bild av nuläge och behov inom kompetensförsörjningsområdet

Information inför breddinförande ht 2024

Bakgrund

- Uppdrag från Tony - åtgärd inom "VP-uppdrag Kompetensförsörjning" (startades 2021)

Nuläge:

Vi har på huvudmannanivå inte en tillräckligt god bild av kompetensförsörjningen för att kunna dra slutsatser. Vi behöver etablera arbetssätt som visar hur det ser ut på våra skolor/förskolor på ett tydligare sätt. Vi behöver mer kunskap om vilka behov som är allmänna och vilka som är specifika. Med den kunskapen kan såväl rektor på sin nivå och huvudmannen på sin bättre ta ställning till vilka behov som finns, hur de är kopplade till kompetensförsörjningsprocessen och hur de kan mötas.

Åtgärd:

Kompetensförsörjning är ett omfattande område. Det är inte rimligt att det ska inrymmas på ett bra sätt i verksamhetsdialogerna mellan verksamhetschef - rektor, eftersom det är ett forum som omfattar flera andra områden.

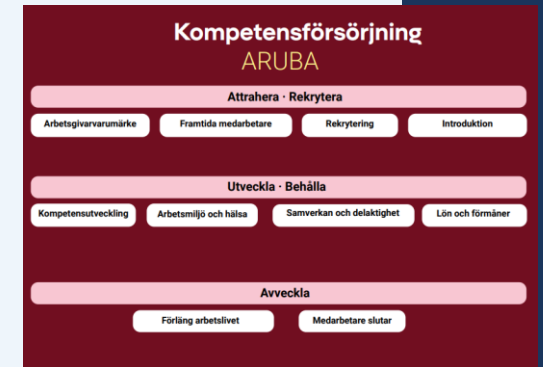
Därför behövs ett arbetssätt som kompletterar och ger underlag till verksamhetsdialogerna på enhets- och huvudmannanivå.



HELINGBORG

Vad har gjorts sedan 2021?

- Arbetet utgår ifrån en etablerad modell, ARUBA (attrahera, rekrytera, utveckla, behålla, avveckla), där nyckeltal/statistik tagits fram som täcker in alla områden i modellen. Siffrorna har även kompletterats med dialogfrågor för att fånga in viktiga aspekter i ARUBA
- Ett flöde har tagits fram som är **kopplat till SKA-arbetet**, så att detta arbete synkas in i den processen och skapar ett värde för de dialoger som sker där
- **Piloter** ht 2023 då dialoger skett mellan rektor och HR-konsult utifrån statistikunderlag samt dialogfrågor grundade i ARUBA. Summeringar från dessa dialoger har HR-konsult lyft vidare till resp VO-chef som underlag för deras VD med rektorerna. Och rektorerna har kunnat använda dialogerna som ett underlag i sina VD med VO-chef samt i sina kvalitetsrapporter
- Efter piloterna har vissa justeringar gjorts för att utveckla underlagen och arbetssättet. Klartecken finns nu på ett **breddinförande** med start ht 2024



Vad är det önskade läget (på lång sikt)

- ❑ Att vi har arbetssätt som gör att rektor, i dialog med HR-konsult och verksamhetschef, på ett strukturerat/systematiskt sätt identifierat utvecklingsbehov inom kompetensförsörjning och det finns en plan för att möta dessa behov på enhetsnivå (dokumenterat i kvalitetsrapporten)
- ❑ Att det finns ett flöde där resultaten från dialoger på enhetsnivå aggregeras upp till skolform/huvudmannanivå, för att kunna göra en god analys och uppföljning av kompetensförsörjningen på övergripande nivå (dokumenterat i kvalitetsrapporten på huvudmannanivå)



HELSINGBORG

Arbetssätt, flöde

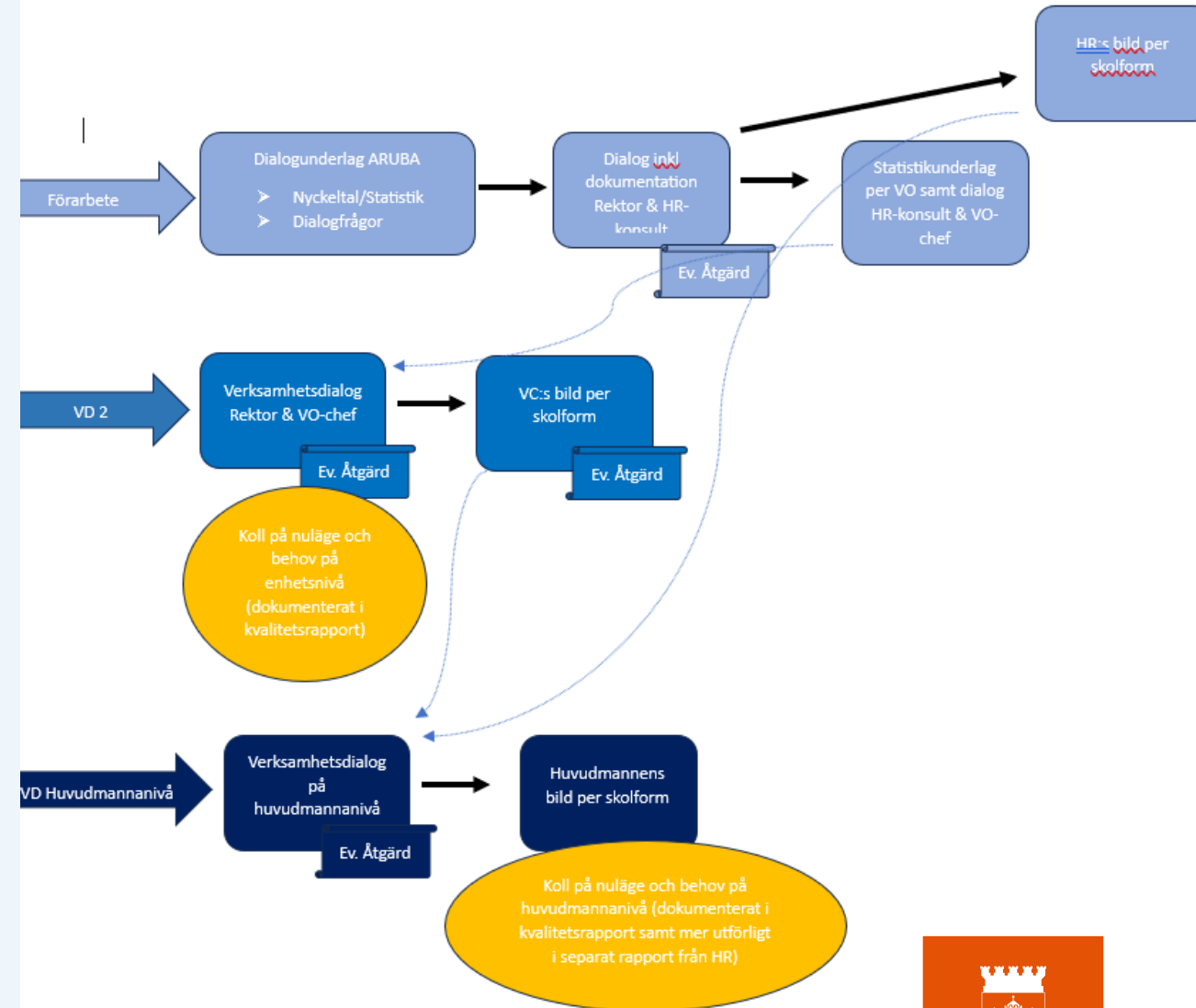
NYTT:

- Det ljusblå är HR:s förarbete

Sedan tidigare:

- Det blå är ordinarie Verksamhetsdialog 2
- Det mörkblå är ordinarie Verksamhetsdialog på huvudmannanivå

Kompetensförsörjning - Flödesbild "Etablera arbetssätt för att ge en god bild av nuläge och behov"



Arbetssätt, tidplan

Arbetssätt för koll på nuläge och behov kompetensförsörjning										
	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun-Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Förberedelse (HR)										
Samtal HR-konsult - rektor (dokumenteras under dialogen)										
Rektors analys i Stratsys inför Verksamhetsdialog 2										
Dialog HR-konsult - verksamhetschef (per VO)										
Verksamhetsdialog 2 verksamhetschef - rektor										
Sammanställning per skolform (HR)										
Dialog verksamhetschef - HR										
Dialog huvudman (vid behov/om prioriterat)										
Sammanställning per skolform (reviderad) inkl. sammanfattning ex till kvalitetsrapport och inriktning, mål och ekonomi-dokument										

Genomförs vartannat år: förskola och gymnasium år 1, grundskola och anpassad skola år 2