



Redovisning av processen kring matchning, kompetens, behov och övertalighet av personal

Bakgrund

Utbildningsstyrelsen gav proVärmdö i uppdrag 2014-05-22§ 42 att i samband med budgetuppföljning 2, redovisa hur arbetet med matchning och kompetens, med behov och övertalighet genomförs och processen kring detta.

Rutiner

Värmdö kommun har som arbetsgivare övergripande rutiner för samtliga chefer hur t ex rekryterings- och övertalighetsprocesser ska genomföras. Dessa utgår därför även proVärmdös chefer från i sitt arbete med att rekrytera personal till sina verksamheter. Detta arbete sker även i samarbete med kommunens personalavdelning som hanterar en del av de ärenden som rör samtliga anställda inom kommunen.

Rekryteringsarbetet i Värmdö kommun

Värmdö kommuns rekryteringsarbete ska verka för att stärka kommunen som en attraktiv arbetsgivare. Rekrytering ses även som ett medel för att uppnå målet om en jämnare könsfördelning inom olika befattningar, samt som ett sätt att vidareutveckla redan anställda medarbetare genom rörlighet till nya befattningar, vilket medför en bred kunskapsöverföring inom kommunen.

Rekryteringsarbetet för alla tjänster i kommunen ska präglas av transparens, av likabehandling och god kvalitet. Det finns därför upprättade gemensamma riktlinjer och en rekryteringshandbok som ska användas för att säkerställa en likvärdig hantering av alla rekryteringar. Dessa finns att tillgå på kommunens intranät där även ytterligare detaljerad information om processen kring rekryteringsarbetets olika delar finns att tillgå.

Den chef som ska rekrytera får även stöd och hjälp av personalavdelningens rekryteringservice med att bl. a bevaka företrädesrätter, kvalitetssäkringen av annonser och administrationen kring ansökningsförfarandet.

Legitimationskrav

Den 1 december 2013 infördes legitimationskrav för lärare och förskollärare. Varje enskild lärare och förskollärare ansöker om legitimation hos Skolverket, som är den myndighet som sedan kan utfärda legitimationen.

Enligt Skollagen (2010:800) får endast lärare och förskollärare med legitimation och behörighet för viss undervisning bedriva undervisning (2 kap. 13§) och anställas tillsvidare i skolväsendet (2 kap. 20§). Detta gäller inte lärare som undervisar i modersmål, i yrkesämnena på gymnasieskolan, gymnasiesärskolan, kommunal vuxenutbildning och individuella kurser i kommunal vuxenutbildning. Dessa kan därför tillsvidareanställas trots att de saknar lärarlegitimation (2 kap. 18§).

Om det inte finns någon annan att tillgå inom huvudmannens organisation som har legitimation, eller om det finns särskilda skäl med hänsyn till barnen eller eleverna i fråga, får huvudmannen använda en annan person för att bedriva undervisningen. Personen ska dock vara lämplig att bedriva undervisning, i så hög utsträckning som möjligt, eller ha en utbildning som motsvarar den utbildning som krävs. Den här personen får användas för undervisning högst ett år i taget (2 kap. 21§). Om anställningen är tänkt att pågå i 6 månader eller mer måste huvudmannen fatta ett särskilt beslut om anställningen, vilket kan delegeras till rektor eller förskolechef. Så hanteras detta i Värmdö kommun.

Kartläggning av behörighet och behov av kompetensutveckling

Varje chef ansvarar för att arbeta med sin enhets kort- och långsiktiga kompetensförsörjning. Det är även upp till respektive chef att välja metoder för att genomföra detta arbete. Detta är ett ständigt pågående arbete, då både förutsättningar och krav på personalen är föränderliga över tid. Som exempel kan ges kravet på lärarlegitimation som nu införts, vilken gör att bara dessa kan vara ansvariga för undervisning och sätta betyg. Detta lagkrav ger effekt på en skolas hela organisation, vilket kräver ett kontinuerligt förebyggande arbete genom insatser för att öka behörigheten hos vissa lärare, så att dessa kan få sina legitimationer.

För att fylla verksamhet med rätt kompetens måste först en kartläggning göras av vilken kompetens som finns på varje enhet av respektive chef. Inom utbildningsområdet genomförs en behörighetskartläggning genom en modul ProCompetens i kommunens personalsystem Heroma. Denna kartläggning ger både varje chef och förvaltningen en överblick av behörighetsläget på varje enhet. Denna översyn ska under början av läsåret 2014/2015 intensifieras genom en kartläggning på individnivå som genomförs av personalavdelningen tillsammans med respektive chef. Detta arbete inleds med skolorna i september. I denna kartläggning ska varje enskild medarbetares nuläge och framtid diskuteras, utifrån t ex pensionsavgångar, när eventuella behörighetsökande studier förmodas vara genomförda eller om det finns behov av studier för att öka behörigheten, samt vilka andra former av åtgärder som kan vara möjliga för att varje skola ska ha behöriga lärare anställda.

Process vid övertalighet

Personalavdelningen har en detaljerad rutin för detta arbete, som nu ska revideras, vilket

gör att den inte bifogas i sin nuvarande form. Nedan följer därför en kortfattad sammanfattning av det övergripande innehållet i dessa rutiner med fokus på processen kring lärare och förskollärare.

Under höstterminen varje år redovisar rektorer och förskolechefer ett underlag för personalavdelningen där ett prognosticerat personalbehov för varje resultatenhet inför kommande läsår redovisas. Detta underlag utgör en uppskattning, och kan därmed vara osäker, eftersom ett framtida antal barn och elever är svårt att beräkna, samt personalens framtida sammansättning.

Utifrån detta underlag gör personalavdelningen en övergripande sammanställning där det tydligt framgår vilka befattningar på respektive skola och förskola som är övertaliga. Därefter begär personalavdelningen in samtliga vakanser från rektorer och förskolechefer. Den individ med kortast anställningstid på aktuell enhet konstateras sedan som övertalig och matchas därefter utifrån sina behörigheter och kompetenser mot vakanta tjänster. Under övertalighetsprocessen stoppas aktuella vakanser att utannonseras, om dessa uppfattas som möjliga för matchning.

Konstateras det efter detta försök till matchning att aktuella vakanser inte är kompatibla med den övertaliges behörighet och kompetens, ses den aktuella turordningslistan över. Listan kan omfatta den aktuella enheten där den övertaliges nuvarande anställning finns, eller en viss s.k. turordningskrets. De fackliga organisationerna begär i de flesta fall av övertalighet att flera turordningskretsar ska slås samman för att turordningslistan ska omfatta fler enheter. Enligt LAS, Lagen om Anställningsskydd, bestämmer sedan arbetsgivaren hur stor turordningskretsen ska vara efter fackens begäran om sammanslagning. Om det sedan blir en tvist med de fackliga organisationerna om sammanslagningen, avgör arbetsdomstolen detta.