

## Plan för strategisk kompetensförsörjning Bollebygds kommun

Enligt HÖK 21 ska parterna ta fram en plan i syfte att trygga kompetensförsörjningen inom skolan på såväl kort som lång sikt.

Avtalet tecknades av parterna 2021 av och gäller tom 31/3-24, parterna är Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd å den andra

Planen har tagits fram i dialog med lokala fackliga företrädare för Lärarförbundet och Lärarnas riksförbund.

Arbetet utgår från ett helhetsperspektiv och genom dialog om områdena arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstider och lönebildning

Målbilden för Bollebygds Kommun är:

- Attraktiv arbetsgivare
- Balans mellan krav och resurser
- Behörigheten skall bibehållas/ökas
- Personalomsättningen skall vara ”rimlig”
- En stabil ledningsorganisation med rimligt ”chefsspann”

### 1. Arbetstid

Utgångspunkt är att arbetet ska planeras så att arbetsuppgifterna ryms inom arbetstiden. Redan i planeringen ska gemensamma dialoger finnas om hur arbetstiden förläggs och se till att det finns tid för återhämtning och att pauser som behövs utöver rasterna. Strävan är en jämn fördelning av arbetstiden över veckan.

Åtgärder:

- En punkt i Röda trådensamtalet med den enskilde ska ske utifrån den totala arbetstiden, innehållet och arbetsbelastningen
- Dialog ska föras om tiden för för- och efterarbete
- Dialog ska föras om planeringstiden enskild och i arbetslagen
- Dialog ska föras om medarbetares/chefers tillgänglighet, på varje enhet

### 2. Arbetsmiljö

En hälsofrämjande och säker arbetsmiljö är en grundläggande förutsättning för att Bollebygds kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare. Målsättningen med vårt arbetsmiljöarbete är att skapa en trygg och säker arbetsmiljö där ingen medarbetare ska drabbas av ohälsa eller komma till skada. I arbetsmiljön ingår allt som kan påverka vårt arbete - fysiskt, organisatoriskt och socialt. Arbetsmiljön ska bidra till att våra medarbetare trivs och utvecklas samt att de kan leva ett gott och hållbart liv som medarbetare och i privatlivet. Förutsättningar i arbetsmiljön ska finnas för att främja hälsa, förebygga ohälsa och olycksfall och uppnå en god arbetsmiljö inom alla dessa områden. Arbetsmiljöarbetet genomsyrar alla beslut som fattas och alla aktiviteter som genomförs. Samverkan med fackliga organisationer



och skyddsombud är en tillgång för organisationen och en förutsättning för en väl fungerande arbetsmiljö i vår kommun.

Åtgärder:

- Prioritering vid hög arbetsbelastning, varje enhet har en plan för sin enhet
- Barngruppernas storlek i förskola är en fråga att föra dialog på huvudmannanivå om.
- En punkt i Röda trädensamtalet med den enskilde ska ske utifrån den totala arbetstiden, innehållet och arbetsbelastningen

### 3. Arbetsorganisation

Arbetsorganisationen har betydelse för arbetsmiljön. Det handlar om ledning och styrning, ordning och reda, tydlighet i uppdragen Att alla vet vilka arbetsuppgifter de ska utföra vilka resultat som förväntas. I en fungerande arbetsorganisation finns stöd och möjlighet att påverka.

Åtgärder:

- Tydlighet i uppdragen, grunduppdraget i Röda tråden.
- Medarbetarskapets grunder, årligen på varje arbetsplats
- Kompetensutvecklingsplanering, individuellt och på gruppnivå
- Rimligt antal medarbetare per chef <25 medarbetare och 2 enheter – översyn ledningsorganisation
- Det ska finnas en god framförhållning och struktur, och tid för påverkan i tjänstefördelning och tjänsteplanering på enheterna.
- En struktur och planering för VFU (verksamhetsförlagd utbildning)

### 4. Lönebildning

Bollebygds kommun ser lönebildning som en viktig del i verksamhetsstyrningen och kommunen har fungerande processer. På övergripande nivå genomförs årligen analyser utifrån både omvärlden/ konkurrenskraft och jämställdhet som kommuniceras i tjänsteorganisationens olika led, och i enlighet med de centrala löneavtalen. Det finns en politiskt beslutad lönestruktur som utgår från befattningarnas komplexitet och individuell lönesättning. Genom vår uppföljningsprocess den Röda tråden har chef-medarbetare en kontinuerlig dialog under året. Dialogen berör såväl kompetensutvecklingsbehov som prestationsbedömning av uppnådda mål och resultat samt löneutveckling.

Åtgärder:

- Årlig avstämning och jämförelser löner mellan fackliga organisationer och HR
- Följa upp och analysera behörighet, personalomsättning samt rekryteringsbehov.



Följande konkreta åtgärder planeras inom respektive område.

Område	Åtgärd	Tidplan	Uppföljning	Nivå
Arbetstid	Dialog med enskilde utifrån den totala arbetstiden, innehållet och arbetsbelastningen. <i>Rymts arbetsuppgifterna inom arbetstiden? Hinner du med? Vad ska prioriteras?</i>	2022/2023	FSG	Röda tråden
	Dialog om tiden för för- och efterarbete	2022/2023	FSG	APT skola
	Dialog om planeringstiden enskild och i arbetslagen på varje enhet	2022	FSG	APT förskola och fritidshem
	Tillgänglighetsdialog t.ex. telefon, mejl osv	2022		APT
Arbetsmiljö	Prioritering vid hög arbetsbelastning, varje enhet gör en plan för sin enhet (APT)	2022	FSG	APT
	Barngruppernas storlek i förskola är en fråga att föra dialog på huvudmannanivå om.	2022-2024	FSG	Utbildningsnämnd
Arbetsorganisation	Grunduppdraget tydligt för var och en	2022-2024	FSG	Röda tråden
	Medarbetarskapets grunder tydligt på varje enhet	2022-2024	FSG	APT
	Kompetensutvecklingsplanering för individ och arbetslag	2022/2023	FSG	Röda tråden APT
	Rimligt antal medarbetare per chef ~ca 25 medarbetare och högst 2 enheter – översyn ledningsorganisation	2022	FSG	APT LGR
	Det ska finnas en god framförhållning och struktur, och tid för påverkan i tjänstefördelning och tjänsteplanering på enheterna.	2022-2024	FSG	APT
	En struktur och planering för VFU (verksamhetsförlagd utbildning) (övningsskoleenheter)	2022/2023	FSG	FSG
Lönebildning	Årlig avstämning mellan fackliga organisationer och HR tex konkurrenskraftiga löner	2022	Möte mellan HR/läro-organisationerna	Löneöversyn
	Följa upp och analysera behörighet, personalomsättning samt rekryteringsbehov.	2023	FSG i samband med årsrapporter	Förvaltning

Varje enhet gör sin egen handlingsplan utifrån den förvaltningsövergripande. Det finns inga hinder för att enheter samverkar kring handlingsplanerna. Det finns stödmaterial hos alla tre organisationerna.

Bollebygd 2022-03-30

Annelie Fischer, skolchef, Bollebygds kommun,

Fredrik Ganning, ordf. Lärarnas Riksförbund

Teresa Hagström, ordf. Lärarförbundet

# UNDERSKRIFTSSIDA

Detta dokument har undertecknats med elektroniska underskrifter:

NAMN: Ingrid Annelie Fischer  
TITEL, ORGANISATION: Utbildningschef, Bollebygds kommun  
IDENTIFIKATIONSTYP: Svensk e-legitimation  
IDENTIFIKATIONS-ID: \_09534fa85564a6bc2c4469157a98266cc1  
DATUM & TID: 2022-04-28 08:12:52 +02:00



NAMN: Ramona Rose-Marie Teresa Hagström  
TITEL, ORGANISATION: Facklig företrädare, Lärarförbundet  
IDENTIFIKATIONSTYP: Svensk e-legitimation  
IDENTIFIKATIONS-ID: \_057bb346ff163c2865fc1b7f7b1271944f  
DATUM & TID: 2022-04-28 09:09:23 +02:00



NAMN: FREDRIK GANNING  
TITEL, ORGANISATION: Facklig företrädare, Lärarnas riksförbund  
IDENTIFIKATIONSTYP: Svensk e-legitimation  
IDENTIFIKATIONS-ID: \_064b74079a57a45d8d7bc8e869acc4bfb1  
DATUM & TID: 2022-04-28 09:24:40 +02:00



Certifierad av Comfact Signature  
Accepterad av alla undertecknare  
2022-04-28 09:24:46 +02:00  
Ref: 36971SE  
[www.comfact.se](http://www.comfact.se)



[Validera dokumentet](#) | [Användarvillkor](#)