



## Barn- och skolnämnden

Handläggare:  
Gun Tidestav  
Titel: HR-ansvarig  
E-post:  
gun.tidestav@norrstalje.se

Till:  
Barn- och skolnämndens arbetsutskott

# Strategi och plan för kompetensförsörjningen för Barn- och utbildningsförvaltningen (BoU) 2019-2021

## Förslag till beslut

Barn- och skolnämnden antar kompetensförsörjningsplan och strategi för barn- och utbildningskontoret 2019-2021.

## Sammanfattning av tjänsteutlåtandet

I verksamhetsplanen, antagen av Barn- och skolnämnden 2019-02-04 § 12, framgår att kompetensförsörjningen är en strategisk fråga för Barn- och utbildningsförvaltningen och att det uppdras till förvaltningen att upprätta en sådan.

## Bakgrund

I verksamhetsplanen, antagen 2019-02-04, ges förvaltningen i uppdrag att upprätta en kompetensförsörjningsplan för att ha en beredskap för att möta och tillgodose förvaltningens behov av kompetens. Planen innehåller olika områden inom kompetensförsörjningsområdet som var för sig och sammantaget bidrar till att säkerställa förvaltningens kompetensförsörjning på kort såväl som på lång sikt.

## Koppling till gällande styrdokument

Kompetensförsörjningsplanen utgår ifrån styrdokument såsom Mål och budget, personalpolitiska styrdokument och demografi. Planen är förankrad i nämndens verksamhetsplan.

## Lagkrav

Ej tillämpligt

## Samberedning

Kompetensförsörjningsplanen är framtagen i ett samarbete inom förvaltningens ledningskontor och kommunens centrala HR-funktion.



## Beskrivning av ärendet

Framtida behov av medarbetare är avhängigt av hur stor utsträckning och i vilken inriktning Norrtälje kommun utvecklas. Antalet inflyttande och i vilken ålder dessa är i, antalet barn och i vilka åldrar dessa är samt hur den politiska ledningen väljer att organisera skolverksamheten sätter ramarna för rekryteringsbehovet sätter ramarna för rekryteringsbehovet. Förvaltningen arbetar kontinuerligt med kompetensförsörjning, och strategin bakom beskrivs i bifogad Kompetensförsörjnings som härmed föreläggs barn- och skolnämnden

## Konsekvensanalys/riskanalys

Brist på medarbetare medför att verksamheten inte kan erbjuda barn och elever en likvärdig utbildning för ett livslångt lärande. För att minimera risken för att en brist ska uppstå måste förvaltningen ha en framförhållning i sitt bemanningsarbete.

### Barnkonsekvensanalys

Se konsekvensanalys ovan.

### Ekonomisk analys

Brist på en långsiktig bemanningsplanering kan leda till att mindre bra rekryteringar görs för att snabbt tillgodose ett behov, vilket i sin tur kan leda till ökade kostnader. En bristande framförhållning i bemanningsarbetet kan i vissa fall lösas genom insatser från ett bemanningsföretag, vilket minskar kontinuiteten för verksamheten och fördyrar den.

### Jämställdhetsanalys

Ej tillämpligt.

### Äldre- och tillgänglighetsanalys

Ej tillämpligt.

### Tidplaner

Arbetet med bemanningsarbetet pågår ständigt och fylls på med ovan beskrivna aktiviteter. En uppföljning sker halvårsvis med start inför läsåret 2019/2020.

Eva Wetterstrand  
Förvaltningsdirektör  
Barn- och utbildningskontoret

Gun Tidestav  
HR-ansvarig  
Barn- och utbildningskontoret



## Bilagor

Kompetensförsörjningsplan Barn- och utbildningsförvaltningen (BoU) 2019-2021

## Beslut skickas till

Medlemmar i barn- och utbildningskontorets ledningsgrupp  
Ledningskontoret BoU