




Bilaga 1

Uppföljning plan 2020-2021

Status	Aktivitet	Slutdatum
 Klar	1. Utveckla förvaltningens arbete med VFU utifrån ett arbetsgivarvarumärkesperspektiv	2021-12-31
Aktivetsbeskrivning <p>Då det nationellt förväntas bli en förstärkt brist på lärare behöver alltmer VFU-platser beredas utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv. Det är viktigt att säkra tillgången och kvaliteten på VFU-platserna och säkra att VFU-handledarna ges bra förutsättningar för sina uppdrag. VFU-studenternas mottagande och upplevelser av oss som arbetsgivare kommer i hög grad att påverka deras framtida val av arbetsplats.</p> <p>1.1 Utveckla ett systematiskt arbete av VFU-samordning för att attrahera lärarstudenter till förvaltningen [Attrahera & rekrytera] [Behålla & utveckla]</p> <p>Kostnader för aktivitet och resurs Ingår i grunduppdrag</p> <p>Utförare HR och Avdelningen för kvalitet och utveckling</p> <p>Uppföljning & utvärdering I början av 2020 tog förvaltningen beslut om ny VFU-organisation. Genom den nya organisationen så tydliggjordes ansvarsfördelningen inom VFU-arbetet på såväl huvudmannanivå som skolnivå. En utvecklingssekreterare med uppdrag som VFU-samordnare har anställts med uppdrag som innefattar ett övergripande ansvar för att leda, driva och utveckla VFU-arbetet i förvaltningen.</p> <p>Den bild som VFU-studenterna får av Malmö stad under sin VFU-tid kan komma att påverka deras framtida vilja att arbeta inom organisationen efter slutförda studier. Det är därför av vikt VFU-studenterna uppfattar Malmö stad som en attraktiv arbetsgivare. Under 2020 gjordes en mindre digital undersökning av hur förvaltningens VFU-studenter upplevde Malmö stad som arbetsgivare. Under våren 2021 hölls ett förvaltningsgemensamt välkomnade där VFU-studenter bjöds in att träffa förvaltningsdirektör och få en introduktion av Malmö stad, förvaltningen och GVF som arbetsgivare. Välkommandet riktade sig till VFU-studenter från Malmö Universitet som läste sin andra termin på ämneslärarutbildningen. En kortare infoträff hölls även för de studenter från MAU som gjorde sin sista VFU period där temat var "jobba hos oss".</p>		
 Ej slutförd	2. Tydliggöra med hjälp av gemensamt ramverk hur Utbildningskontoret effektivt kan stötta lärare och skollledning i olika processer och it-stöd.	2021-12-31
Aktivetsbeskrivning <p>Den övergripande målsättningen för utbildningskontoret är att bidra till att alla elever når målen för sin utbildning. Stödet från utbildningskontoret behöver samordnas för att ge rektorer goda möjligheter och förutsättningar att bedriva sina uppdrag. Genom ett gemensamt ramverk och en systemförståelse kan tydligare och effektivare stödstrukturer skapas.</p> <p>2.1 Ta fram gemensamt ramverk för hur Utbildningskontoret effektivt kan stötta lärare och skollledning i olika processer och it-stöd. [Utveckla organisation & arbetsätt]</p> <p>Kostnader för aktivitet och resurs Ingår i grunduppdrag</p> <p>Utförare Förvaltningschef, avdelningschefer och utbildningschefer</p> <p>Uppföljning & utvärdering Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen arbetade under 2019-2020 fram ett gemensamt ramverk som var tänkt att fokusera syftet, samarbetet, lärandet och kvaliteten i hela organisationen. Tanken var att skapa bättre förutsättningar för delaktighet, sammanhang, samstämmighet och systemförståelse, vilket skulle bidra till kunskap och professionsutveckling. Arbetet med ramverket har inte fortlöpt som planerat med anledning av coronapandemin och beslut är taget att aktiviteten inte ska flyttas över till den nya aktivitetsplanen.</p>		
 Ej slutförd	3 Utveckla sambandet med det systematiska kvalitetsarbetet och det kollegiala lärandet	2021-12-31

Status	Aktivitet	Slutdatum
	<p>Aktivitetsbeskrivning Det kollegiala lärandet är en av flera viktiga komponenter i förvaltningens kvalitets- och kompetensutvecklingsarbete. Sambandet mellan det systematiska kvalitetsarbetet och det kollegiala lärandet behöver tydliggöras.</p> <p>3.1. Tydliggöra förvaltningens strategi för att öka kvaliteten i gymnasie- och vuxenutbildningen. 3.2. Vidareutveckla arbetet med olika former av kollegialt lärande- med struktur och stöd för alla yrkesgrupper (skolledare, lärare, stödfunktioner) med grund i kärnuppdrag. 3.3. Tydliggöra och strukturera de förutsättningar som skapar kvalitet i undervisningen för rektor och lärare. [Utveckla organisation & arbetssätt]</p> <p>Kostnader för aktivitet och resurs Ingår i grunduppdrag</p> <p>Utförare Avdelningen för kvalitet och utveckling och utbildningschefer</p> <p>Uppföljning & utvärdering Under 2019-2020 påbörjades arbetet med att stärka sambandet mellan det systematiska kvalitetsarbetet och det kollegiala lärandet. En insats var gemensamma träffar med rektorer inom vuxenutbildningen och förstelärare, arbetslagsledare och processledare. Arbetet har inte fortlöpt som planerat som en följd av coronapandemin och beslut är taget att aktiviteten inte ska flyttas över till den nya aktivitetsplanen.</p>	
 Pågående	4. Upprätta projekt "Det goda medarbetarskapet"	2021-12-31
	<p>Aktivitetsbeskrivning Ett gott medarbetarskap handlar om att ta ansvar för och vara engagerad i det gemensamma arbetet som bidrar till att alla elever når målen för sin utbildning.</p> <p>4.1. Undersök och sammanställ vad förvaltningens medarbetare ser som attraktivt på sin arbetsplats och gör att man väljer att stanna kvar respektive vilka faktorer som kan göra att man väljer att avsluta sin anställning. 4.2. Utveckla ett koncept för hur förvaltningen ska arbeta med medarbetarskap på arbetsplatserna. [Behålla & utveckla]</p> <p>Kostnader för aktivitet och resurs Ingår i grunduppdrag</p> <p>Utförare HR, Avdelningen för kvalitet och utveckling och utbildningschefer</p> <p>Uppföljning & utvärdering Förvaltningens avgångsenkät arbetades om under 2020 för att bli mer ändamålsenlig och lättare att följa upp. Enkäten är idag uppdelad på två enkäter. En enkät som besvaras av medarbetare som går i pension och en av medarbetare som sagt upp sig på egen begäran. Enkäten följdes upp i juli 2021 och resultatet visar på att de flesta som lämnar sitt arbete i förvaltningen gör detta på grund av att man vill ta ett steg vidare i karriären. 38 procent lämnar av denna anledning. Merparten av de som lämnar förvaltningen kan tänka att komma tillbaka i framtiden. 84 procent av de som sagt upp sig kan tänka sig en ny tjänst och 64 procent av de som gått i pension kan tänka sig att komma tillbaka på kortare uppdrag.</p> <p>Under våren 2021 skickades en enkät ut till samtliga anställda i förvaltningen utifrån perspektiven attraktiv arbetsplats och attraktiv arbetsgivare. 1040 medarbetare svarade på enkäten och resultatet visar på ett gott betyg för förvaltningen som arbetsgivare. På en tiogradig skala rankades hur väl man trivdes på förvaltningen där flest angav en 8:a. Utifrån svaren i enkäten är vidare den viktigaste faktorn för att man ska välja att stanna kvar på sin arbetsplats är att man upplever arbetstillfredsställelse.</p> <p>Aktivitet 4.2 förs över i omarbetad version till aktivitetsplan 2022-2023.</p>	
 Pågående	5. Ta fram en arbetsgivarvarumärkesstrategi för förvaltningen	2021-12-31
	<p>Aktivitetsbeskrivning Att våra skolor är attraktiva arbetsplatser är ur ett kompetensförsörjningsperspektiv en av de viktigaste förutsättningarna för att förvaltningen ska behålla sina medarbetare och attrahera nya. Befintliga medarbetare som är nöjda med sin arbetsmiljö är de främsta ambassadörerna för Malmös skolor och utgör en viktig förutsättning för nyrekrytering och låg personalomsättning.</p> <p>5.1. Konkretisera hur förvaltningen ska arbeta för att marknadsföra sig som en attraktiv arbetsgivare i en arbetsgivarvarumärkesstrategi som har utgångspunkt i hur vi bygger upp varumärket lokalt på skolorna. [Attrahera & rekrytera]</p>	

Status	Aktivitet	Slutdatum
	<p>Kostnader för aktivitet och resurs Ingår i grunduppdrag</p> <p>Utförare HR med stöd av Kommunikationsavdelningen och utbildningschefer</p> <p>Uppföljning & utvärdering Aktivitet 5 påbörjades i augusti 2021 och arbetet fortsätter i omarbetad version utifrån aktivitetsplan 2022-2023.</p>	
 Pågående	6. Översyn befattningar, uppdrag och karriärvägar	2021-12-31
	<p>Aktivitetsbeskrivning Tydlighet i uppdrag och förväntningar är viktiga förutsättning för god arbetsmiljö och ett engagerat medarbetarskap. För att behålla och utveckla kompetens hos förvaltningens medarbetare och chefer behöver även tydligare karriärvägar inom förvaltningen skapas.</p> <p>6.1. Gör en översyn av nuvarande befattningsstruktur på förvaltningen och ta fram förslag på vilka befattningar som ska finnas på förvaltningen med tillhörande uppdragsbeskrivningar.</p> <p>6.2. Undersöka möjligheten till att utveckla nya befattningar vars syfte är att komplettera lärarens uppdrag genom att utföra arbetsuppgifter som nödvändigtvis inte behöver utträttas av lärare.</p> <p>6.3. Tydliggör karriärvägar inom förvaltningen genom att utgå från behov och kompetensförsörjningsutmaning. [Behålla & utveckla], [Utveckla organisation & arbetssätt]</p> <p>Kostnader för aktivitet och resurs Ingår i grunduppdrag</p> <p>Utförare HR</p> <p>Uppföljning & utvärdering Aktivitet- 6.1 Slutförd. Aktiviteten har varit prioriterad under planperioden. Ett förslag på ny befattningsstruktur samverkades i september och processen att anpassa nuvarande organisation efter den nya strukturen påbörjades i oktober där en majoritet av förvaltningens medarbetare kommer att få nya befattningar (titlar). Aktivitet 6.2. förs över i omarbetad version till kommande plan för 2022-2023. Aktivitet 6.3 förs över i omarbetad version till kommande plan för 2022-2023.</p>	
Klar	7 Kvalitetssäkra rekryteringsprocessen	2021-12-31
	<p>Aktivitetsbeskrivning Malmö stad kommer i februari 2020 att införa ett nytt rekryteringssystem (ReachMee). För att kunna arbeta kvalitetssäkrat och effektivt i systemet behöver förvaltningen se över nuvarande rutiner och arbetssätt.</p> <p>Förvaltningen kommer att behöva rekrytera alltmer kommande tioårs period för att möta den demografiska befolkningsutvecklingen, under perioden beräknas antalet malmöbor i åldersgruppen 16-19 år öka med 43 %. Enligt förvaltningens personalförskrivning innebär detta en prognostiserad ökning av förvaltningens stora yrkeskategorier med 41 %. Utöver detta tillkommer ersättningsrekryteringar för att täcka behovet personalomsättningen tillsammans med andra parametrar som till exempel sjukfrånvaro, pensionsavgångar och tjänstledighet påverkar rekryteringsbehovet.</p> <p>En nationell ökad brist på lärare förväntas öka konkurrensen och bemötandet av sökande till förvaltningens tjänster blir därmed extra viktigt att kvalitetssäkra. En god kandidatupplevelse är en viktig del av att vara en god arbetsgivare och attrahera sökande till förvaltningens tjänster.</p> <p>7.1. Se över nuvarande rutiner och arbetssätt och gör anpassningar för att förvaltningen ska kunna arbeta kvalitetssäkrat och effektivt i systemet. [Attrahera och rekrytera], [Utveckla organisation och arbetssätt]</p> <p>Kostnader för aktivitet och resurs Ingår i grunduppdrag</p> <p>Utförare HR</p> <p>Uppföljning & utvärdering Malmö stads nya rekryteringssystem (ReachMee) implementerades som planerat under 2020. I samband med detta införde förvaltningen ett nytt arbetssätt för rekrytering där HR-avdelningen tog ett större ansvar för fler delar i rekryteringsprocessen. Genom det nya arbetssättet har hanteringen blivit effektivare och processen kvalitetssäkrad. Löpande utvecklingsarbete fortsätter inom området, exempelvis kopplat till uppföljning av hur</p>	

