



Vårgårda kommun

Strategi

Policy

Program

Riktlinjer

Plan

Regler

Plan för rekrytering inom verksamheten utbildning

Beslutat av: Kommunstyrelsen

Datum för beslut: 2018-09-26

För revidering ansvarar: Kommunstyrelsen

Ansvarig verksamhet: Utbildning

Ansvarig tjänsteman: Skolchef

Dokumentet gäller för: Personal

Dokumentet gäller till och med: Revidering vid behov

Rekrytering inom utbildning

Vårgårda kommun liksom övriga kommuner i landet står inför betydande utmaningar när det gäller att rekrytera medarbetare. Detta gäller inte minst inom utbildningsområdet. Skolverket har under 2018 pekat ut lärarförsörjningen som ett av tre prioriterade områden som verket arbetar med. Enligt deras prognoser kommer en betydande bristsituation att föreligga när det gäller lärare och förskollärare under lång tid framöver. I början av 2030-talet beräknas bristen nationellt vara 80 000 personer.¹

I Skolverkets kartläggning av hur olika huvudmän arbetar med frågan om lärarförsörjning beskrivs flera av de åtgärder vilka identifierats även i det interna analysarbetet som legat till grund för denna plan.

Att rekrytering är en nyckelfråga identifierades redan i den av kommunfullmäktige beslutade strategin för utvecklande skola. I denna sägs följande under avsnittet tydligt pedagogiskt ledarskap.

Ett av de viktigaste uppdragen som rektor och förskolechef har är att rekrytera skickliga medarbetare. Detta innebär att rektor och förskolechef prioriterar arbetet med rekrytering. En annan central del av ledarskapet är att organisera verksamheten i samverkan med medarbetarna så de känner trivsel och arbetsglädje.²

Denna plan är därför en del i att uppfylla den beslutade strategin.

Behålla personal – den viktigaste rekryteringsåtgärden

I en situation där det råder brist på arbetskraft är den enskilt viktigaste åtgärden att behålla den personal som redan arbetar i verksamheten. En stor del av den nationella bristsituationen har sin grund i att utbildade lärare och förskollärare väljer att arbeta i andra yrken. De två viktigaste förklaringarna till detta är brister i arbetsmiljön och ofördelaktiga arbetsvillkor.³ Ett kontinuerligt arbete måste därför ske kring arbetsmiljö och arbetsvillkor på varje enskild enhet inom verksamheten.

Löneläget

Kommunen genomför årligen lönekartläggning inför årets lönerevision för att identifiera om det finns grupper som är missgynnade i förhållande till likvärdiga grupper. Det är viktigt att detta arbete även sker inom respektive grupp då den stora rörligheten på arbetsmarknaden kan innebära att personal som inte byter arbetsgivare missgynnas. I dagsläget ligger lönenivåerna i Vårgårda kommun för personal inom förskolans och skolans område minst i nivå med andra arbetsgivare.

Möjlighet till stöd i arbetet med barn och elever

¹ Skolverkets PM kring lärarförsörjning 2018-06-05 Dnr 2018:00234

² Strategi för en utvecklande skola i Vårgårda. Antagen av KF 11 januari 2017.

³ Enligt SCB:s rapport *Lärare utanför yrket* (2017). År 2014 fanns det cirka 240 000 examinerade lärare i Sverige varav drygt 190 000 jobbade inom utbildningssektorn.

Inom främst skolan har man av tradition anställt elevassistenter för att hjälpa elever som har olika typer av svårigheter. Då dessa ofta har haft kort egen utbildning har de uppgifter vilka lärare kunnat lämna över till elevassistenter varit begränsade. Runt om i landet pågår en diskussion om att anställa personer med annan högskoleutbildning än lärarutbildning för att tillsammans med lärare arbeta med elever i behov av särskilt stöd. Respektive skola i kommunen behöver därför se över sin organisation för att se om skolan kan anställa annan personal. Planeringen av detta arbete kommer att ske i nära samverkan med befintlig elevhälsopersonal på respektive skola. Rätt genomfört kan detta vara en viktig arbetsmiljöfråga för skolans lärare samtidigt som det bidrar till en ökad målpuppfyllelse.

Aktivt arbetsmiljöarbete

På varje enhet ska det bedrivas ett aktivt arbetsmiljöarbete som inte enbart fokuserar på att avhjälpa brister i arbetsmiljön, utan tar sin utgångspunkt i hur en god arbetsmiljö skapas och bibehålls.

Grundläggande för en god arbetsmiljö är ett gott och tydligt ledarskap samt en tydlig organisation. Tillgång till modern och väl fungerande utrustning inte minst inom IT är en viktig del i arbetsmiljön.

Under perioden kommer särskilda satsningar göras på:

- Skyddskläder i förskola och fritidshem.
- Förbättrade rutiner för introduktion av nyanställda. Alla nyanställda, med undantag för kortare vikariat, ska ha en mentor.
- Respektive enhet sätter av tid för personalsociala aktiviteter.
- Möjlighet ska finnas för individuell kompetensutveckling för skolans personal. Denna planeras och dokumenteras vid det årliga medarbetarsamtalet.

Rekrytering

Rekryteringsarbetet är en av rektors/förskolechefs viktigaste arbetsuppgifter. Detta ska därför prioriteras. Det är också viktigt att involvera personalen i rekryteringsarbetet.

I samband med annonsering och rekrytering är det viktigt att det på varje enhet finns en definierad bild av varför det är attraktivt att arbeta på just den arbetsplatsen. Tid bör därför, som en del av arbetsmiljöarbetet, avsättas för att internt på varje arbetsplats diskutera varför den är en god arbetsplats där personalen trivs. Detta måste sedan avspeglas i mötet med såväl arbetssökande som elever och vårdnadshavare.