



Rekryteringsstrategi för förskola, skola och skolbarnomsorg i Trosa kommun

Fastställd av Humanistiska nämnden 2015-06-09 § 55, dnr HN 2015/49.

Bakgrund

Enligt beräkningar av SKL, i oktober 2014, kommer skolan i Sverige att behöva rekrytera 150 000 nya medarbetare de närmaste tio åren och i vissa ämnen är det svårt att rekrytera legitimerade lärare. Med den bakgrunden har Trosa kommun en handlingsplan för rekrytering av förskollärare och lärare.

För elevernas skull måste staten, huvudmännen och andra aktörer samarbeta för att ytterligare öka intresset och attrahera de bästa lärarna till skolan. Arbetsgivarna måste också ständigt säkra att alla yrkesgruppers olika kompetenser i skolan används på rätt sätt.

Det händer mycket positivt med läraryrket. Lärare jobbar mer tillsammans och utvecklar undervisningen. Karriärvägarna har blivit fler och många lärare har haft en god löneutveckling. Det senaste året har allt fler sökt till lärarutbildningarna och varannan ung person kan tänka sig att jobba i skolan. Det är oerhört angeläget att den här positiva utvecklingen fortsätter.

De lärarkategorier som har varit svårast att rekrytera till Trosa kommun är lärare i modersmål, lärare i moderna språk och lärare i praktiskt estetiska ämnen. Behöriga lärare på låg- och mellanstadiet i Trosa kommun har sammantaget en behörighetsprofil som innebär att det på skolor kan saknas behörighet i språk och praktiskt estetiska ämnen. Motsvarande utmaningar på högstadiet finns främst i modersmål, moderna språk och vissa praktiskt estetiska ämnen.

Humanistiska nämndens handlingsplan för att höja behörigheten i Trosa kommuns förskolor och skolor är:

Tjänster utan behörig lärare/förskollärare skall utannonseras och konkurrensutsätts varje termin.

Skolor samverkar för att skapa attraktivare tjänster och möjliga heltidstjänster.

Ge stöd till de som vill läsa till bredare behörighet. Sammantaget 2012, 2013 och 2014 har 650 000 kronor budgeterats för att underlätta lärare att följa det statliga Lärarlyftet. Sju lärare har breddat sin behörighet inom Lärarlyftet med nämndens stöd.

Använda kompetens rätt och vara en bra arbetsgivare. Lita på lärarna och organisera kollegialt samarbete.

Bredda rekryteringen. Det behövs individer med många olika bakgrunder i förskola och skola. En större mångfald och jämnare könsfördelning skulle både underlätta för att attrahera och rekrytera nya grupper och innebära att barnen ser att både män och kvinnor kan arbeta med samma saker. En större mångfald skulle också göra att skolorna lättare kan möta barn och unga med varierande bakgrund.

Det är viktigt att de som vill ska kunna jobba mer – God arbetsmiljö och rimlig arbetsbelastning är avgörande för att medarbetare ska kunna jobba ett helt arbetsliv. HME-mätningarna är ett sätt att stimulera till en engagerande medarbetarkultur.

Visa på karriärmöjligheter En bredare syn på karriär och fler typer av karriärtjänster ger medarbetare chansen att utveckla både sig själva och verksamheten, vilket gör yrket mer attraktivt. Förstelärartjänster att nyttjas fullt ut och även förstärkts med kommunal satsning.

Skapa engagemang och ett tillåtande samtalsklimat och arenor för diskussion. En känsla av sammanhang främjar hälsa och arbetsglädje. Jobbet ska kännas meningsfullt, begripligt och hanterbart. Strategi med kollegialt lärande kopplat aktuell forskning är en uppskattad form av kompetensutveckling som bedrivs nära och i det dagliga arbetet.

Utnyttja tekniken. Skolan behöver ny teknik för att utveckla skolan till en modern arbetsplats och lärmiljö.

Marknadsför jobben *genom att "Tala väl om skolan!"* Visa hur intressant, utvecklande och betydelsefullt arbetet med barn och ungdomar är. Ge unga chansen att prova på jobben.

Bra lärare ska ha bra lön. Med en tydlig koppling mellan resultatförbättringar och löneutveckling uppmuntras skicklig skol- och förskolepersonal till att utveckla verksamheten. Lönerna ska sättas lokalt och individuellt.

Nämnden följer rekryteringsarbetet löpande vid nämndens sammanträden.