



2015-02-18

Kommunfullmäktige

## Interpellationssvar angående strategi för att rekrytera lärare ställd av Karin Aaseby med flera

Tack för interpellationen. I skolan är det rektor som är ansvarig för vilka som anställs. I förskolan respektive ansvarig chef. Självklart skall personal med behörighet och rätt kompetens anställas. För det har vår nämnd tilldelat tillräckligt med medel. Skolpengen ligger i jämförelse med många kommuner högt.

När man tittar på statistiken och bryter ner den så kan man se att de fristående grundskolorna ligger över riket och länet samt Nacka ganska rejält, medan de kommunala grundskolorna ligger lägre än riket, länet och Nacka. Med det kan man tolka att de kommunala grundskolorna är sämre på att konkurrera än de privata.

I förskolan ser statistiken inte så bra ut i jämförelse med riket, länet och Nacka. En del av förklaringen är den hårda konkurrenssituationen om de färdigutbildade förskollärarna, där det är svårt för Värmdö att konkurrera. Att pendla ut till Värmdö är relativt långt. Naturligtvis skall vi öka satsningarna för att rekrytera behörig och kompetent personal. För att behandla och vårda krävs behörighet. Även att köra buss, vara elektriker och fler yrkesgrupper krävs behörighet. Självklart skall det gälla de som tar hand om och undervisar våra barn och ungdomar har behörighet.

Svar på frågorna i interpellationen.

1. Att vi fortsätter arbetet som pågår ute i skolorna med rekrytering och kompetensutveckling.
2. Kartläggning av behörighet och behov av kompetensutveckling. Varje chef ansvarar för att arbeta med sin enhets kort- och långsiktiga kompetensförsörjning. Det är även upp till respektive chef att välja metoder för att genomföra detta arbete. Detta är ett ständigt pågående arbete, då både förutsättningar och krav på personalen är föränderliga över tid. Som exempel kan ges kravet på lärarlegitimation som nu införts, vilken gör att bara dessa kan vara ansvariga för undervisning och sätta betyg. Detta lagkrav ger effekt på en skolas hela organisation, vilket kräver ett kontinuerligt förebyggande arbete genom insatser för att öka behörigheten hos vissa lärare, så att dessa kan få sina legitimationer.

För att fylla verksamhet med rätt kompetens måste först en kartläggning göras av vilken kompetens som finns på varje enhet av respektive chef. Inom utbildningsområdet genomförs en behörighetskartläggning genom en modul ProCompetens i kommunens personalsystem Heroma. Denna kartläggning ger både varje chef och förvaltningen en överblick av behörighetsläget på varje enhet. Denna

Kommunallråd/Utbildningsnämndens ordförande



översyn ska under början av läsåret 2014/2015 intensifieras genom en kartläggning på individnivå som genomförs av personalavdelningen tillsammans med respektive chef. Detta arbete inleds med skolorna i september. I denna kartläggning ska varje enskild medarbetares nuläge och framtid diskuteras, utifrån t ex pensionsavgångar, när eventuella behörighetsökande studier förmodas vara genomförda eller om det finns behov av studier för att öka behörigheten, samt vilka andra former av åtgärder som kan vara möjliga för att varje skola ska ha behöriga lärare anställda.

3. En strategi för Värmdö kommuns rekryteringsarbete finns redan och ska verka för att stärka kommunen som en attraktiv arbetsgivare. Rekrytering ses även som ett medel för att uppnå målet om en jämnare könsfördelning inom olika befattningar, samt som ett sätt att vidareutveckla redan anställda medarbetare genom rörlighet till nya befattningar, vilket medför en bred kunskapsöverföring inom kommunen.

Rekryteringsarbetet för alla tjänster i kommunen ska präglas av transparens, av likabehandling och god kvalitet. Det finns därför upprättade gemensamma riktlinjer och en rekryteringshandbok som ska användas för att säkerställa en likvärdig hantering av alla rekryteringar. Dessa finns att tillgå på kommunens intranät där även ytterligare detaljerad information om processen kring rekryteringsarbetets olika delar finns att tillgå.

**Gustavsberg 18 februari 2015**

**Marie Bladholm (M)**

**Ordförande Utbildningsnämnden**

18

**Kommunalråd/Utbildningsnämndens ordförande**



Socialdemokraterna  
FRAMTIDSPARTIET

## Interpellation till Utbildningsnämndens ordförande Marie Bladholm om en strategi för att rekrytering av lärare

2015-01-25

Allt lärande börjar med en bra lärare. Vi vet att nyckel till framgångsrik utbildning är engagerade och kunniga lärare. Samtidigt som vi vet detta står Sverige inför en lärarkris. De kommande åtta åren kommer Sverige behöva rekrytera 80 000 lärare.<sup>1</sup> Lärarutbildningen fyller knappt sina platser samtidigt som frustrationen i den övriga lärarkåren ökar. På grund av ständiga reformer, förändrade behörighetskrav, ökade administrativa uppgifter, låga löner och få långsiktiga kompetensutvecklingsmöjligheter framstår inte läraryrket som attraktivt, vare sig för blivande studenter eller för verksamma lärare. Kombinationen med stora kommande pensionsavgångar har skapat ett akut läge för Sveriges skola. Sverige som kunskapsnation bygger på tillgången till kompetenta och engagerade lärare och förskollärare.

Värmdö kommun står, liksom hela Storstockholmsområdet, inför en utmaning där vi behöver rekrytera duktiga medarbetare till skolan i en hård konkurrens med andra kommuner.

För att vara en attraktiv skolkommun för såväl lärare som elever behöver vi göra tydliga investeringar på skolans områden. Värmdö ska vara en utvecklande skolkommun som tar tillvara sina lärarresurser genom att erbjuda en bra arbetsmiljö med goda arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter. Vi behöver dessutom rekrytera de bästa nya eleverna som utbildar sig till förskollärare och lärare.

I lärarförbundets tidning den 22 januari 2015 redovisas samtliga 290 kommuners satsningar på lärarna från 2012-2014. Kommunerna har satsat olika mycket på lärarna under denna tidsperiod och skillnaderna är stora.

Värmdö tillhör de kommuner som satsat minst på höjning av lärarlönerna, vi hamnar på delad 6:e plats nerifrån med en genomsnittlig löneökning på 9,4%. Snittet i Sverige ligger på 10,8%. Nacka samt Stockholm, som är våra närmaste "konkurrenter" på arbetsmarknaden för lärare har ökat med 10,1% respektive 13,6%.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Dagens Nyheter (2012-03-20) <http://www.dn.se/nyheter/sverige/vi-star-infor-en-nationell-lararkris/>

<sup>2</sup> <http://www.lararnasnyheter.se/lararnas-tidning/2015/01/22/kommunerna-hojde-minst>

13

Lönen är en av de viktigaste faktorerna för att bli en attraktiv skolkommun enligt lärarförbundet. Detta följs av mer tid att planera och förbereda undervisningen, bättre psykosocial arbetsmiljö, färre administrativa uppgifter samt mindre elevgrupper.

Vi är en kommun med låg behörighet hos vår personal på grundskolan och inom fritidshemmen. 2013 hade 78% av lärarna en pedagogisk högskoleexamen grundskolorna i Värmdö kommun, samtidigt som Stockholms motsvarande siffror ligger på 86% och Nacka har 90% behöriga ledamöter. Detta placerar oss dessvärre i bottenskiktet i Sverige. Därför är det extra viktigt att vi lyckas attrahera behöriga lärare.

Ett avgörande steg för att Värmdö ska bli en attraktiv arbetsgivare är att vi har en medveten strategi för rekrytering av förskolelärare, lärare, skolhälsopersonal och specialpedagoger samt fritidspersonal. Värmdö kommun finns inte med i listan över de kommuner som har en strategi för rekrytering av lärare enligt lärarförbundet vilket vi tycker är beklagligt och omgående måste åtgärdas. (Bilaga 1)

Mot denna bakgrund ställer vi följande frågor till utbildningsnämndens ordförande Marie Bladholm:

1. På vilket sätt kommer du att ta ansvar för konkurrenskraftiga lärarlönerna och arbetsvillkor i Värmdö i relation till vår omvärld?
2. Hur ska Värmdö kommun möta situationen med kommande lärarkris samt ökad konkurrens om de befintliga lärarna och annan skolpersonal som det är svårt att rekrytera?
3. När kommer en strategi för Värmdö som en attraktiv arbetsgivare för förskola och skola att vara klar?

Socialdemokraterna i kommunfullmäktige genom

Karin Aaseby  
Sandro Wennberg  
Ann- Kristin Sämbrink  
Henrik Paulsen  
Cecilia Strömmer  
Saqar Mossen  
Tor Arnekleiv  
Linda Nygren  
Emmy Sjöblom

14

Till Kommunstyrelsen och Kommunstyrelsens ordförande

Läraryrket centralt har skickat ut en enkät där vi frågar kommunstyrelsens ordförande ifall kommunen har en strategi för att rekrytera lärare. När vi i Läraryrket Värmdö ser på sammanställningen av svaren konstaterar vi att Värmdö inte finns med i listan över de kommuner som inte har en strategi för att rekrytera lärare.

Det kan då betyda två saker, antingen har vi en strategi som vi inte känner till eller så hör Värmdö till de som inte svarat på enkäten.

Oavsett svar så vill vi gärna träffas för att diskutera frågan. Vi i Läraryrket kan se att lärare och förskollärare söker sig från våra skolor och från kommunen för att på så sätt få upp sin lön. Vi tycker att en viss rörlighet är bra men det kan aldrig vara meningen att alla ska behöva flytta runt både inom och utom kommunen för att få upp sin lön.

Värmdö kommun ligger i utkanten av Stockholmsregionen och vill vara en attraktiv arbetsgivare. Då menar vi att man måste gå ett steg till och fundera över vad som gör att lärare och förskollärare vill arbeta i just Värmdö.

En aspekt som är viktig att ha med är hur våra grannkommuner Nacka och Stockholm arbetar med att rekrytera lärare. I Stockholm har staden satsat extra på lärares löner de senaste åren och från och med 1 juli har man beslutat om extra 2% i löneförhöjningar.

Läraryrket har frågat lärare som är tveksamma till att jobba kvar i yrket till pensionen om vad som skulle kunna få dem att ändå stanna kvar. Den absolut viktigaste faktorn är högre lön, följt av mer tid att planera och förbereda undervisningen, bättre psykosocial arbetsmiljö, färre administrativa uppgifter samt mindre elevgrupper.

Här finns fem centrala punkter till rekryteringsstrategi. Nu krävs det att våra politiker visar hur Värmdö kommun ska rustas för att kunna behålla och anställa lärare i framtiden, så att vi kan säkerställa att alla barn i Värmdö får möta lärare som vill och kan ge dem en bra utbildning. Att satsa på lärarna är att satsa på barnen, eleverna, skolan och hela samhället.

Styrelsen Läraryrket Värmdö

gm Agneta Wennsten Ordförande

**Adress:** Box 63  
134 22 Gustavsberg  
**Hemsida:** [www.lararforbundet.se/varmdo](http://www.lararforbundet.se/varmdo)

**Besöksadress:** Fenix väg 1. (Brandstationen, Mölnvik)  
**Telefon:** 08 - 570 362 83 (Telefonsvare)  
**E-post:** [lararforbundet@varmdo.lararforbundet.se](mailto:lararforbundet@varmdo.lararforbundet.se)

15