



Handläggare  
Lisa Ringqvist  
Avdelningen styrning och kvalitet

Diarienummer  
15utn/0380

Utbildningsnämnden

## Rekryterings- och kompetensförsörjningsstrategi för Värmdö kommuns grundskolor

### Förslag till beslut

- 1) Rekryterings- och kompetensförsörjningsstrategi för Värmdö kommuns grundskolor godkänns.
- 2) Uppdragen daterade 2014-04-23 § 43 samt 2015-05-07 § 47 anses avslutade i samband med att strategin godkänns.

### Beslutsnivå

Utbildningsnämnden.

### Bakgrund

Utbildningsnämnden gav 2015-04-23 § 43 samt 2015-05-07 § 47 förvaltningen i uppdrag att utreda rekryteringsincitament genom en rapport som huvudsakligen redovisar:

- åldersfördelning samt löne- och kompetensläge i kommunen,
- löneläge i jämförbara kommuner,
- bedömning av löneutveckling och konsekvenser av denna samt
- rekryteringsfrämjande idéer och tillämpningar från andra verksamhetsfält.

### Ärendebeskrivning

Rekryterings- och kompetensförsörjningsstrategin utgörs av följande satsningar:

#### 1. Nyexaminerade lärare

- a. Mentorsskap för nyexaminerade lärare
- b. Förtydligade riktlinjer för mottagande av VFU studenter
- c. Övningskolor/förskolor för VFU

## 2. Kompetensutveckling, möjlighet att kompetensutvecklas genom kollegialt lärande

- a. Nätverk av ämneslärare
- b. Olika satsningar exempelvis EdCamp, Teach Meet eller uppstartsdagen med workshops under ledning av förstelärare
- c. Framtagande av kommungemensam kompetensutveckling

## 3. Satsning på IKT

- a. Pedagogiska verktyg, Google Apps for Education
- b. Satsning på lärplattor och pedagogiska Appar
- c. Administrativt stöd för pedagoger, kommunikationsportal Schoolsoft

I bilagd rapport *Rekryterings- och kompetensförsörjningsstrategi för Värmdö kommuns grundskolor* beskrivs de olika åtgärderna närmare.

## Bedömning

Värmdö kommuns kompetens- och försörjningsstrategi ligger väl i linje med och kan sorteras in under SKL:s nio strategier för att möta rekryteringsutmaningen avseende lärare och förskollärare. Omvärldsbevakningen har genomförts grundligt och systematiskt och rekryterings- och kompetensförsörjningsstrategin har utarbetats i samråd mellan skolchef och rektorer/förskolechefer samt diskuterats med de lokala fackförbunden. Central förvaltning föreslår därför att *Rekryterings- och kompetensförsörjningsstrategin för Värmdö kommuns grundskolor* godkänns.

## Ekonomiska konsekvenser

Som en extra engångssatsning på kompetensutveckling läggs 1 mnkr på lärare i grundskolan. Detta finansieras av de 1,6 mnkr som nämnden tillförts via resultatbalansering från 2014. I enlighet med bestämmelserna om bidrag på lika villkor kommer friskolor att kompenseras avseende detta med ett bidrag som bedöms uppgå till totalt 300 tkr.

## Konsekvenser för miljön

Förslaget till beslut medför inte några kända konsekvenser för miljön.

## Konsekvenser för medborgarna

En rekryterings- och kompetensförsörjningsstrategi för Värmdö kommuns grundskolor möjliggör ett systematiskt arbete för att på lång sikt säkerställa behörighet och kompetens hos befintlig lärarkår i de skolor som bedrivs i kommunal regi samt stärker Värmdö kommuns varumärke som en attraktiv arbetsgivare för nyutexaminerade lärare. Det gagnar indirekt medborgarna eftersom andelen behöriga lärare ökar på skolor och förskolor.

## Konsekvenser för barn

Förslaget till beslut medför inga andra konsekvenser än de som redogörs för ovan under rubriken *konsekvenser för medborgarna*.

## Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom avdelningen styrning och kvalitet samt avdelningen förskola och skola.

## Handlingar i ärendet

Nr	Handling	Biläggs/Biläggs ej
1	Tjänsteskrivelse (föreliggande)	Biläggs
2	Rekryterings- och kompetensförsörjningsstrategi för Värmdö kommuns grundskolor	Biläggs

## Sändlista för beslutsexpediering

Avdelningen förskola och skola

Pia Andersen  
Chef kultur- och utbildningssektorn

Mats Lundström  
Chef avdelningen förskola och skola