

Skolverket
Statsbidragsenheten

Rekryteringsplan till ansökan om statsbidrag för personalförstärkning i förskoleklass samt grund- och grundsärskola årskurserna 1-3

För att kunna ansöka om regeringens satsning på att öka undervisningstiden för eleverna i årskurs 1-3 (förordning 2015:215) ska en rekryteringsplan bifogas ansökan. Den bifogade rekryteringsplanen redovisar det arbete som bedrivs inom framförallt Valfärd skola för att nå god måluppfyllelse och vara en attraktiv arbetsgivare. Planen togs upp på samverkansmötet med arbetstagarorganisationerna den 1 september 2015.

Planen bygger på de frågor som Skolverket ställt i ansökan om statsbidrag.

[Hur ska rekryteringen av personal hanteras i förhållande till pensionsavgångar?](#)

Valfärd skola (de kommunala förskolorna och skolorna i Nacka) har idag en relativt liten del av sin personalstyrka som är i begrepp att gå i pension. Av arbetsstyrkan inom Valfärd skola är det idag ca. 15 % som är i åldrarna 61-65 år, 1 % skulle kunna gå i pension i år. Valfärd skola arbetar kontinuerligt med att följa upp skolornas personal genom regelbundna besök av personalstrateger som varje månad för diskussioner med berörda rektorer och förskolechefer. Om en rektor beskriver situationen som akut gällande pensionsavgångar tar personalstrategerna detta vidare och för diskussioner med produktionsdirektör och ledningsgrupp. Det finns idag även en policy på att anställningsprovning ska ske när anställning ska ske allt för att kunna matcha personalstyrkan inom organisationen på ett så effektivt och hållbart sätt som möjligt.

Rekryteringen av annan personal än ledningspersonal görs på varje enskilt enhet men när det gäller rektorer och biträdande rektorer sker rekryteringen centralt. Produktionsdirektör för regelbundet diskussion med rektorer angående rekryteringsbehov på deras enheter.

[• Hur ska rekryteringen av personal hanteras i förhållande till mottagandet av nyanlända barn?](#)

Valfärd skola har idag ett inkluderande arbetssätt när det gäller nyanlända elever. Eleverna kommer direkt in i en klass och går inte i förberedelseklass. Om det finns extra behov av

stöd ser varje skola till att extra resurser sätts in. Barn och elevhälsan ligger inom huvudmannens organisation och samarbetet med rektorer är mycket gott. Om det behövs extra insatser från barn och elevhälsan är det samarbetet av stor vikt och genererar extra stöd till elever.

Kartläggning av vilka specifika kompetenser som behövs sker på varje enskild enhet. För närvarande är de kritiska områdena när det gäller nyanlända i Nacka inte F-3 utan IMSPR dvs. gymnasieskolans språkintrödnktion.

- **Hur arbetar huvudmannen med att säkra tillgången till legitimerade och behöriga lärare?**

Välfärd skola har arbetat med systemet KOLL-*kompetenskartläggning och analys*, för att säkerställa kompetensförsörjningen både när det gäller lärarnas kompetens, legitimation, formella behörigheter och kompetensutveckling. Med hjälp av KOLL följer vi hur många behöriga resp. obehöriga lärare vi har inom varje ämne. Inom Välfärd skola har 87 % av medarbetarna pedagogisk högskoleexamen läsåret 14/15.

Välfärd skola arbetar med många olika åtgärder för att locka till oss legitimerade och behöriga lärare, men framför allt skickliga lärare:

Nackas kommunala skolor har ett högt löneläge i förhållande till andra kommuner. Detta är en medveten satsning och det är mycket viktigt att bibehålla detta för att säkra tillgången på legitimerade och behöriga lärare.

Välfärd skola arbetar med karriärtjänster och har idag 119 förstelärare och 5 lektorer. Hela statsbidraget för karriärtjänster utnyttjas därmed. Förstelärarna ska bidra till ökad måluppfyllelse, ökad professionalisering och bättre resultat i våra kommunala skolor. Karriärtjänster är ett sätt att attrahera rätt kompetens.

De kommunala grundskolorna i Nacka har höga pedagogiska resultat i jämförelse med övriga kommuner i Sverige. I SKL:s Öppna jämförelser har Nackas skolor klättrat 15 placeringar och är nu på 4.e plats i Sverige. Meritvärdet för de kommunala grundskolorna var 257 och endast 4,5 % var obehöriga till gymnasieskolans yrkesprogram. Goda resultat är ett sätt att skapa intresse för att arbeta i de kommunala skolorna eftersom det pekar på god arbetsmiljö och utvecklande arbete.

VFU- verksamhetsförlagd utbildning, är ett viktigt sätt att komma i kontakt med lärarstudenter och knyta kontakt med blivande skickliga lärare.

Internationella samarbeten är viktigt för Välfärd skola och detta förmedlar vi genom olika kanaler, allt för att locka till oss lärare. Under januari 2014 stod Välfärd skola som värd för konferensen ASEAN +3. 80 elever och lärare från några av Asiens bästa naturvetenskapliga skolor besökte Nacka för att arbeta med temat ”The Sea- to be, or not to be”. Deltagande länder representerar 1,8 miljarder av jordens befolkning. Konferensen fick ett stort mediagenomslag, bland annat förstasidesnyhet i SvD.

Välfärd skola har under många år satsat på att vara i framkant när det gäller IT i skolan. Detta lockar många pedagoger och skolledare till kommunen. Vi fortsätter att satsa på olika projekt och utbildningar inom IT. Skolledare skall under kommande skolår få kompetensutveckla sig inom IT.

Välfärd skola arbetar mycket med forskning och utveckling för att utveckla lärarprofessionen, förbättra resultat men också för att skapa en stimulerande arbetsmiljö för

förskollärare, lärare och skolledare. Projekten gäller såväl didaktisk utveckling som organisationsutveckling och skapande verksamhet. Från och med hösten 2015 ingår Valfärd skola i ifous- *innovation, forskning och utveckling i skola och förskola*.

Valfärd skola deltar regelbundet i olika mässor för att rekrytera och skapa kontakter med organisationer och potentiella arbetstagare.

• **Hur arbetar huvudmannen med ledarskap (främst när det gäller rektorer)?**

Valfärd skola arbetar regelbundet med ledarskap, både för rektorer och biträdande rektorer. 2014/2015 går alla skolledare en ledarskapsutbildning. För rektorerna och förskolecheferna har den bestått av Livs- och karriärplanering, lösningsinriktad samtalsutbildning samt handledning i grupp. För de biträdande cheferna har det bestått av samtalsutbildning och handledning. Flera av insatserna fortsätter under kommande läsår. Utbildningen ska stärka, utveckla och tydliggöra chefens roll. Programmet ska vara sammanställt för att möta de frågor chefen står inför dagligen i syftet att öka förståelsen, kunskapen och ge verktyg i det dagliga arbetet. Utbildningen ger verktyg i hur man skall arbeta med personal och ge möjlighet att tillsammans med kollegor och utomstående konsulter reflektera över de frågor som man ställs inför dagligen som chef, samt chefens egen situation och arbetsliv.

Mentorskap finns för alla nyanställda skolledare där en erfaren skolledare inom organisationen kopplas ihop med en nyanställd.

Årligen arrangerar Valfärd skola en konferens med olika teman kopplat till ledarskap. I år är rubriken ”Kvalité genom hållbart pedagogiskt ledarskap”.

• **Vad ser huvudmannen som de största svårigheterna i att rekrytera personal?**

Valfärd skola ser följande punkter som kritiska:

- Brister på vissa lärarkategorier (tekniklärare, fritidspedagoger/fritidslärare, speciallärare)
- Tidsbrist hos skolledare leder till brister i rekryteringsprocessen
- Bostäder i närområdet
- Dimensionering av lärarutbildningen nationellt (för få examinerade per ämneskombination)
- Negativa mediabilden av läraryrket
- Arbetsmiljön för lärare och skolledare på grund av ökad administration/dokumentation

• **Hur ska ni uppnå de ändamål som ni ansöker om statsbidrag för?**

För att eleverna ska få mer tid med sina lärare kommer Valfärd skola att nyanställa personal, minska gruppstorlekar och försöka utveckla nya arbetssätt. Skolorna behåller personal trots vissa minskningar i elevantal och nyanställer personal.

1. **Hur ska ni uppnå personalförstärkning med de ändamål som ni söker statsbidrag för?**

Se ovan. Vi behåller personal trots viss minskning i elevantalet, vi nyanställer personal samt tar in vikarier på föräldraledigheter. Med höjd lärartäthet skapar vi

möjlighet till fler halvklasstillfällen med lärare samt tillfällen då två lärare undervisar i en grupp. Höjd lärartäthet ökar också tiden då elever kan erbjudas extra anpassningar och särskilt stöd av ordinarie lärare. Med höjd lärartäthet skapas möjligheter för lärarna att forma lugnare lärmiljöer så att våra elever kan öka sin koncentration i och med att grupperna är mindre.

2. Hur ska ni uppnå personalförstärkning med annan personal så att lärarna i större utsträckning kan bedriva undervisning

Vi har nyanställt och omfördelat personal till fritids och förstärkt för att kunna ha fler grupptimmar. En skola har stärkt upp med pedagoger för funktionsnedsättning en elev inom särskolan. En skola har nyrekryterat en socialpedagog för att låta lärarna fokusera på undervisning. En skola har startat en ny fritidsavdelning så att det går lättare att dela en klass. Två skolor har behållit bibliotekarier som kan arbeta mer med läsgrupper.

3. Hur ska ni uppnå andra insatser för att minska grupp- eller klasstorleken

En skola har inför läsåret 15/16 skapat fler grupprum, ökat undervisningen utomhus t.ex. med friluftsliv och flyttat in i en större lokal för vår "Studio". I Studion erbjuds olika arbete med olika lärostilar där eleverna som behöver särskilt stöd kan finna nya former och utmaningar som främjar måluppfyllelse. Här arbetar speciallärare och specialpedagog då de inte är ute i klasserna.

4. Hur ska ni uppnå andra insatser för att utöka den tid som lärarna kan ägna sig åt eleverna

Flera skolor planerar att köpa in chrome books och läsplattor för att skapa fler möjligheter till ett digitaliserat lärande för eleverna och för att möjliggöra att lärarna avlastas genom minskad administration.

För Vålfärd skola

Einar Fransson
Produktionsdirektör

Per Gunnar Rosengren
Utbildningsstrateg