



Vårgårda kommun

Strategi

Policy

Program

Riktlinjer

Plan

Regler

# Plan för rekrytering inom utbildning

**Beslutat av:** Kommunstyrelsen

**Datum för beslut:** 22 mars 2023

**För revidering ansvarar:** Kommunstyrelsen

**Ansvarig verksamhet:** Utbildning

**Ansvarig tjänsteman:** Skolchef

**Dokumentet gäller för:** Anställda i Vårgårda kommun

**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. Denna problematik fick kommunen att 2018 anta en Plan för rekrytering inom utbildning. Föreliggande dokument är en uppdaterad version av planen från 2018.

Skolverkets lärarprognos från 2021 visar att rekryteringsbehovet är störst de närmaste åren, men att rekryteringsbehoven därefter minskar. Myndighetens prognos visar att 153 000 lärare behöver utexamineras under perioden 2021-2035. Med dagens takt beräknas 141 000 lärare utexamineras under perioden, m a o en brist på 12 000 lärare. Störst brist beräknas inom kategorierna ämneslärare i grundskolan 7-9 samt yrkeslärare i gymnasieskolan.<sup>1</sup>

Att rekrytering är en nyckelfråga identifierades redan i den av kommunfullmäktige beslutade strategin för utvecklande skola från 2017. 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.<sup>2</sup>*

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. Ett kontinuerligt arbete måste därför ske kring arbetsmiljö och arbetsvillkor på varje enskild enhet inom verksamheten. Det är viktigt att medarbetare upplever sig ha förutsättningar att göra ett gott arbete. Kontinuitet i bemanning är också en viktig fråga när det gäller att ge en kvalitativ god utbildning för skolans elever.

I kommunen genomförs ett arbete med ständiga förbättringar inom samtliga verksamheter. Arbetssättet bygger på medarbetarnas delaktighet och vikten av att alla involveras i förbättringsarbetet.

## Lön

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.

---

<sup>1</sup> Skolverkets rapport Lärarprognos 21 <https://www.skolverket.se/publikationer?id=8945>

<sup>2</sup> Strategi för en utvecklande skola i Vårgårda. Antagen av KF 11 januari 2017.

## Möjlighet till stöd i arbetet med barn och elever

För alla som arbetar inom utbildning är det viktigt att det finns möjlighet till stöd i arbetet med barn och elever. Det är därför viktigt att det på varje enhet finns ett väl fungerande elevhälsoarbete samt att den egna organisationen kontinuerligt omprövas utifrån barnens och elevernas behov. Detta är ett led i respektive organisations arbete med ständiga förbättringar.

## Aktivt arbetsmiljöarbete

På varje enhet ska det bedrivas ett organisatoriskt och systematiskt 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:

- Förbättrade rutiner för introduktion av nyanställda. Alla nyanställda, med undantag för kortare vikariat, ska ha en mentor.
- Möjlighet ska finnas för individuell kompetensutveckling för skolans personal. Denna planeras och dokumenteras vid det årliga medarbetarsamtalet.
- Uppdragsdialog mellan chef och lärare inför varje nytt läsår.

## Rekrytering

Rekryteringsarbetet är en av rektors/förskolechefs viktigaste arbetsuppgifter. Detta ska därför prioriteras. Det är också viktigt att involvera personalen i rekryteringsarbetet samt att säkerställa att den som anställs har rätt kompetens för uppdraget.

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.

En viktig målgrupp inför rekrytering är VFU-studenter. Verksamheten ska därför ta emot VFU-studenter samt ta sig tid att hjälpa studenterna så att de får en positiv upplevelse av sin VFU. VFU-studenter ges även möjlighet att äta kostnadsfri skolmat om de äter med elever.

## Implementering

Chefer inom utbildning har en central roll i implementeringen av planen. Det är särskilt viktigt att nya chefer får en god introduktion när de anställs som bl a innefattar kännedom om aktuella kommunala styrdokument.

Förvaltningen bör även se över hur löpande rapportering sker till Kommunstyrelsen kring frågor som berör personalomsättning, kompetensförsörjning och rekrytering.