



## **Ansökan om medel ur kompetensförsörjningsfonden 2018-2021**

### **Målgrupp**

(Verksamhet, yrkesgrupp, antal medarbetare)

Förskola, grundskola, grundsärskola, gymnasium och gymnasiesärskola med särskilt fokus på förskolechefer, rektorer, bitr rektor, förskollärare, fritidspedagoger och lärare.

### **Insats**

(Beskriv bakgrund och insats)

En övergripande beskrivning:

Utbildningskontoret kommer att genomföra ett omfattande arbete för att stärka att vi är en attraktiv arbetsgivare för skolledare inom förskola, skola samt för förskollärare, fritidspedagoger och lärare (framöver kommer samtliga benämnas lärare). Insatsen kommer att benämnas Framsteg - Strategier för attraktiv skolkommun.

Strategierna kan beskrivas utifrån fyra olika perspektiv:

- 1 Att utveckla undervisningsskickligheten - fokus på introduktionsåret för nya skolledare och lärare så att det blir bra stöd, utbildning och förutsättningar i sitt nya uppdrag. När man arbetat ett tag ska det finnas ett tydligt strukturerat kollegialt lärande och utvecklingsarbete samt för de som kommit längre i sin yrkesprofession ska möjligheter till spetsutbildningar finnas med olika inriktningar.
- 2 Att stärka möjligheterna att utveckla undervisningen där vi minskar antalet medarbetare per chef, stöd av en seniorrektor, elevmentorer som avlastar mentorskap från lärare så de lättare kan fokusera på undervisningen mm. Lärarnas planeringstid, strukturer för kollegialt lärande ska ses över ytterligare samt hur IKT blir ett stöd och inte leder till mer summativa uppföljning än nödvändigt.
- 3 Att huvudmannen och enheten tar tillvara på medarbetarnas kompetens genom tydliga uppdrag för förstelärare, riktade åtgärder till förskolor/skolor med större utmaningar, där skickliga medarbetare blir ännu mer delaktiga i strategier för vissa utvecklingsarbeten och har till uppdrag att beakta ett forskningsperspektiv.
- 4 Att vi har fler att rekrytera genom att samarbeta med Teach for Sweden där akademiker omskolas till lärare, ser hur fler lärare som är på väg eller har gått i pension fortsätter i någon form, utveckla arbetet krigen VFU och CPU samt inleder en dialog med Södertörns högskola för ett ev samarbete med inspirations från Dalarnas högskolas modell ihop med närliggande kommuner.

Ett flertal ansökningar kommer att inkomma - samtliga kopplat till ovanstående satsning. Dialog och förankringsarbetet påbörjades under vt-18 med samtliga skolledare från förskola, grundskola och gymnasium, UK, HR-avdelningen samt med berörda fackliga organisationer. En förutsättning för arbetet är att det är satt i ett begripligt sammanhang, transparent och levande och att olika åtgärder som genomförs kopplas på ett begripligt sätt till helheten. Styrkan är att satsningen förstärker verksamheternas systematiska kvalitetsarbete och inte blir något nytt som försvårar eller krånglar till pågående arbete med att förbättra barn och elevers resultat.

### **Syfte och förväntat effekt**

(Förväntat effekt på kort och lång sikt)

Att kvaliteten på undervisningen stärks och att elevernas resultat förbättras ytterligare. Att omsättningen av medarbetare minskar. Att fler medarbetare erbjuds och går olika spetsutbildningar, som t ex speciallärare eller specialpedagogutbildning. Att fler aktivt söker sig till Södertälje kommun för att arbeta inom förskola.

### **Omfattning/tid**

(Planerad start och avslut)

2018 - 2021 och därefter ingå i det ordinarie arbetet

### **Kostnad**

(Beräkna total eller uppdelad, tidsperiod och typ av kostnad)

Kostnad kommer att redovisas utifrån varje separat ansökan - det här är en övergripande beskrivning, ett paraply. Ansökningar från Utbildningskontoret till Kompetensförsörjningsfonden ingår i den här övergripande satsningen. Medel kommer att ansökas från kompetensförsörjningsfonden för en del av åtgärderna. En del insatser finansieras inom ordinarie ram och en del ska finansieras via riktade stadsbidrag.

### **Plan för uppföljning**

Det kommer att finnas en tydlig struktur för uppföljning såväl övergripande som för respektive åtgärd. Planen för uppföljning kommer att finnas från september 2018 men ständigt kompletteras ju mer arbetet utvecklas. ULG, K-samverkan, HR samt skolledarmöten är viktiga forum för uppföljning, analys och utvecklingsarbete.

### **Ansvarig**

(Om annan än kontorschef)

Klicka här för att ange text.

### **Underskrift av kontorschef**

Namn: *Monica Sunde*

Signatur: *Monica Sunde*

Datum: *10 Maj 2018*

**Bedömning**

(HR-avdelningen)

Klicka här för att ange text.

**Beslut**

Klicka här för att ange text.

**Datum:** Klicka här för att ange datum.

Rickard Sundbom  
Stadsdirektör

---

Johan Lefverström  
HR-direktör

---

