

2022-07-01



## Plan för strategisk kompetensförsörjning 2022–2024

### Utbildningsförvaltningen

#### Innehåll

Syfte .....	1
Förutsättningar .....	2
Nuläge.....	2
Arbetsmiljö .....	3
Lönebild och löneutveckling 2021 .....	3
Introduktion.....	4
Planerade särskilda insatser 2022–2024.....	4
Arbetstid.....	5
Planerade särskilda insatser 2022–2024.....	5
Kompetensutveckling.....	5
Planerade åtgärder, särskilda insatser 2022–2024 .....	6
Rekrytering av personal i förhållande till pensionsavgångar, behålla äldre medarbetare .....	6
Planerade särskilda insatser 2022–2024.....	7
Ledarskap.....	7
IT- och digitaliseringsstrategi .....	7
Samverkan .....	8
Karriärtjänster.....	9
VFU studenter.....	9
Planerade särskilda insatser 2020-2022 .....	9
Profilering och marknadsföring.....	10
Utmaningar och möjligheter .....	10

#### Syfte

Arbetsgivaren ska enligt det centrala läraravtalet HÖK 21 utarbeta en plan för det lokala arbetet för strategisk kompetensförsörjning. Arbetsgivaren ska säkerställa fortlöpande kompetensutvecklingsinsatser så att kvalitén i verksamheten upprätthålls. En framgångsrik kompetensförsörjning förutsätter att arbetsgivaren kan erbjuda en god arbetsmiljö, konkurrenskraftiga löner, tillit till lärarprofessionen och en ändamålsenlig organisation.

**Kultur- och utbildningsförvaltningen**

**Besöksadress:** Storgatan 13, 464 80 Mellerud **Telefon:** 0530-180 00 **E-post:** [kommunen@mellerud.se](mailto:kommunen@mellerud.se)

**Bankgiro:** 5502-2776 **Organisationsnummer:** 212000-1488 **Webbplats:** [www.mellerud.se](http://www.mellerud.se)

Handlingsplanen för strategisk kompetensförsörjning är tänkt att fungera som ett stöd för den personalplanering som sker i kommunens skolor, både på kort och lång sikt, samt ge en bild av kompetenssituationen och identifiera kommande behov i verksamheterna. Utöver detta skall planen även belysa vilka yttre faktorer som kan påverka verksamheternas rekryterings-, fortbildnings- och utbildningsbehov.

I en tillvaro med ökat antal barn och elever, ökat antal pensionsavgångar och en nationell brist på förskollärare och lärare måste kultur- och utbildningsförvaltningen vara konkurrenskraftig i förhållande till övriga arbetsgivare och andra kommuner i närområdet. Åtgärderna för att attrahera och engagera medarbetare behöver vara långsiktiga men också ge effekt i kortare perspektiv för att motverka konsekvenserna av personalbrist. Förvaltningen behöver främja och stimulera befintliga medarbetares kompetensutveckling samt säkerställa en god arbetsmiljö som förebygger sjukfrånvaro

## Förutsättningar

Antalet elever i Sverige blir allt fler samtidigt som många lärare går i pension. Det kommer att saknas omkring 12 000 behöriga lärare och förskollärare fram till år 2035, visar Skolverkets nya prognos. Störst väntas bristen bli på yrkeslärare inom gymnasieskolan och ämneslärare inom grundskolans årskurs 7–9. Enligt Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) är behovet av lärare så stort att det inte räcker att enbart utbilda fler. För att kunna täcka behovet av nya behöriga lärare och förskollärare måste fler studenter välja lärarutbildningarna och fullfölja sina studier. Vi kommer därför behöva utveckla organisation och arbetssätt i skolan.

## Nuläge

Melleruds kommun har i likhet med de flesta andra kommuner i Sverige svårt att rekrytera nya medarbetare inom vissa verksamhetsområden där det allmänt råder brist på kompetens. Det gäller framför allt vissa lärarkategorier, förskollärare, skolläda, fritidspedagoger, specialpedagoger och speciallärare. Dessa kategorier kommer även fortsättningsvis vara bristyrken där organisationens konkurrenskraft gentemot andra huvudmän kommer vara avgörande för möjligheten att täcka det kompetensbehov som finns och därmed även avgörande för verksamheternas möjlighet att utföra det kommunala uppdraget. Förutom lön har pendlingstid och tillgång till bostäder stor betydelse.

För att långsiktigt bibehålla en hög kvalitet, även när tillgången på legitimerade förskollärare sjunker är det glädjande att konstatera att 7 barnskötare i kommunen under hösten 2021 valt att påbörja förskolläraryrket.

Under åren 2014 till 2019 har Melleruds kommun haft en stor elevökning i grundskolan. Vi har i nuläget inte tillräckligt många lärare med behörighet. Det är särskilt svårt att rekrytera vissa ämneskombinationer exempelvis matematik, no, spanska, teknik, praktisk estetiska så som slöjd och bild. Ett ökat antal elever med annat modersmål har ökat behovet av lärare i svenska som andraspråk, modersmålslärare och studiehandledning på modersmålet.

- Åtgärd: Kultur- och utbildningsförvaltningen ska genomföra systematiska kartläggningar för att få en överblick över behov av lärare och förskollärare på både kort och lång sikt.
- Åtgärd: Rektorer ser över organisation och arbetssätt för att säkerställa att elever och barn i så stor utsträckning som möjligt får undervisning av behöriga lärare och förskollärare. Rektorer inrapporterar bemanningen varje månad.

## Arbetsmiljö

En god arbetsmiljö kan locka nya medarbetare till våra verksamheter men framför allt får den befintliga medarbetaren att trivas och vilja stanna kvar. Det handlar givetvis om den fysiska tillvaron men även om den psykosociala miljön. Både skolledning och kollegiet i sin helhet är viktiga kuggar när det handlar om att nå balans mellan krav och förutsättningar så att arbetsbelastningen inte blir för stor för någon medarbetare.

Läraryrket har under de senaste tre åren visat att Mellerud tillhört landets bästa kommuner som haft en låg sjukfrånvaro. Kultur- och utbildningsförvaltningens arbetsmiljöenkät som genomfördes december 2021 visar på att en majoritet av personalen är nöjda med chefen och att arbetsplatsträffar genomförs. En majoritet har en positiv känsla när de kommer till arbetet och upplever att arbetet är omväxlande.

Undersökningen visar också att en tredjedel av medarbetarna upplever att arbetsbelastningen är hög och att det är svårt att koppla bort arbetet på fritiden. Detta kan behöva diskuteras förbyggande generellt på APT och/eller individuellt i medarbetarsamtalet.

Ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete i samverkan bidrar såväl till en god utveckling i fråga om att förebygga ohälsa, men gynnar även förskolans och skolans målpuppfyllelse.

Mellerud har ett samverkansavtal med de fackliga organisationerna med syftet att effektivisera verksamheten och förbättra arbetsmiljön. Genom samverkan ökar vi delaktigheten och implementeringen genom regelbundna arbetsplatsträffar i alla våra verksamheter. Ambitionen är att vi genom samverkan får engagerade medarbetare där arbetsgivaren fattar bättre beslut för våra verksamheter.

- Åtgärd: Rektor ska verka för att en god arbetsmiljö och trivsel är ett gemensamt ansvar på arbetsplatsen och att arbetsmiljön diskuteras i samband med arbetsplatsträffar och i medarbetarsamtalet. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska även följas upp i kommunens samverkansgrupper. Arbetsmiljöenkäter genomförs årligen på varje skola och följs upp på APT och LSG. Även förvaltningen genomför arbetsmiljöenkät som följs upp i förvaltningens samverkansgrupp och i nämnden.
- Åtgärd: Rektor ansvarar för att tidig kontakt sker med medarbetare efter sjukfrånvaro, regelbunden uppföljning av sjukfrånvaro ska ske med förvaltningens HR konsult.

## Lönebild och löneutveckling 2021

Lärarkategori	Medellön	10:e perc	90:e perc
Förskollärare/fritidspedagog	32 358	30 250	35 021
Lärare 1–3	35 373	32 356	40 887
Lärare 4–6	35 975	31 651	39 325
Lärare 7–9	37 636	34 500	41 500
Gymnasielärare	38 909	34 500	42 480
Vuxenutbildning	38 373	34 000	42 480

En analys av lönerna visar inga löneskillnader mellan könen. En jämförelse mellan de olika lärarkategorierna visar att medellönen högre för lärare som undervisar äldre elever. Totalt för gruppen lärare ligger lönenivån nära genomsnittet i Västra Götalandsregionen

Lönen ska stimulera till personligt engagemang, goda arbetsprestationer och att verksamheten når sina mål. Att lönen är individ- och resultatrelaterad innebär att den enskilde arbetstagaren ska kunna påverka sin löneutveckling genom till exempel ökat engagemang, förbättrad arbetsprestation och/eller ta sig an svårare arbetsuppgifter.

- Åtgärd: Arbetsgivarens intention är att skickliga och motiverade medarbetare ska ha en god löneutveckling för att känna uppskattning för sin arbetsinsats. Rektorer ska bevaka att löneutvecklingen för erfarna lärare inte "förlorar" lönemässigt på att stanna kvar i kommunen. HR funktionen finns som resurs.

## Introduktion

En god introduktion är en bra investering, ett sätt att ta hand om vår viktigaste resurs - medarbetarna. Den första tiden har stor betydelse för hur en medarbetare kommer att fungera i sitt fortsatta arbete och stanna kvar i anställning. En bra introduktion är viktig för att Melleruds kommun ska vara en god och attraktiv arbetsgivare.

Kultur och utbildningsförvaltningen har genomfört en enkät för nyanställda medarbetare. Syftet var att kartlägga varför man valde att arbeta i någon av förvaltningens verksamheter, hur man fick reda på att tjänsten fanns att söka och hur nöjd man var med sin introduktion. Resultatet av enkäten visade till stor del att personalen rekryterats direkt från utbildning och i lägre grad från kommunens egna verksamheter.

En majoritet som svarat har lockats att söka tjänsten för att de förväntade sig stimulerande arbetsuppgifter. I stort sett har alla svarat att bilden av de förväntade arbetsuppgifterna står sig en tid efter att de börjat sin anställning. Den samlade bilden av introduktionen är positiv. Likaså går det att utläsa att många är nöjda med arbetsmiljön på arbetsplatsen. Tydligast positivt utslag ger undersökningen om man är nöjd med valet att arbeta på sin nuvarande tjänst och om man är nöjd med ledarskapet.

- Åtgärd: Nyanställda ska få all den information som är relevant för arbetsuppgiften och att det är en information som är lika för alla som är anställda inom organisationen. Checklistan för nyanställda ska användas och säkerställa en god introduktion.

## Planerade särskilda insatser 2022–2024

- En i arbetslaget är mentor
- Välkomstlåda till nyanställda.
- Förbättra implementeringen och introduktion av IT verktyg/tjänster
- Dela ut broschyr till timvikarier i förskolan
- Regelbunden uppdatering av information på skolornas hemsidor.
- Rektor har ett uppföljningssamtal med nyanställd inom en månad.
- Följa checklistan för introduktion.
- Försteläraren följer upp nyanställda medarbetares introduktion.

## Arbetstid

I Mellerud ska det finnas balans mellan undervisning och andra arbetsuppgifter, och tillräcklig tid för planering och uppföljning. Årsarbetstiden ska planeras jämnt över minst tre avstämningsperioder för att förebygga ohälsa. Veckor med högre arbetsbelastning och längre arbetstid ska kompenseras med andra veckor av kortare arbetsveckor inom avräkningsperioderna. Detta är till för att jämna ut arbetsbelastningen över året och förhindra att man jobbar för mycket under en för kort tid. Arbetstiden ska regleras inom avräkningsperioden och plus- eller minustid kan inte flyttas mellan dem. Exempelvis så kan organiseringen av lovskola räknas in i årsarbetstiden.

Förvaltningen följer upp arbetsbelastningen genom att tillse enkäter genomförs och följs upp och att medarbetarsamtal genomförs.

Förtroendearbetstiden är arbetstid lärarna har förtroendet att själv disponera. Det finns inga avgränsningar i vad som är individuell arbetstid eller gemensam. Som lärare i Mellerud har möjlighet att genomföra hela din arbetstid på din arbetsplats, den står till ditt förfogande och du välkomnas att använda arbetsplats och arbetsutrustning.

Rektor har enligt arbetsmiljölagen arbetsmiljöansvar för hela din arbetstid, du blir alltså inte övergiven under förtroendearbetstiden. Det innebär att du och din arbetsgivare har ett gemensamt intresse och behov av att stödja och samtala om dina förutsättningar och möjligheter att nå resultat, utifrån din totala arbetstid, 1 767h, och totala arbetssituation.

- Åtgärd: Rektorerna ska planera verksamhetsåret i minst tre perioder för att åstadkomma en så jämn arbetsbelastning som möjligt. Lärares arbetsuppgifter som är planerade för var och en av perioderna ska rymmas inom den tillgängliga tidsramen. Arbetsbelastningen lyfts regelbundet på APT och medarbetarsamtal.

## Planerade särskilda insatser 2022–2024

- Tydliggöra, följa upp perioderna för arbetsbelastning under verksamhetsåret med arbetslagen och individuellt.
- Lägga till arbetsmiljön på dagordningen på APT.
- Fördela utvecklingssamtal i förskolan över året.
- Undersöka möjligheten till tidsstämpling i förskolan.
- Diskutera förtroendetiden i medarbetarsamtalet.
- Fördela arbetsuppgifter/ansvarsområden för att jämna ut arbetsbelastningen över året.
- Ge möjlighet till att utföra arbetsuppgifter på tåg och buss för personal som pendlar längre sträckor till och från arbetet.
- Uppmärksamma arbetstoppar under minst tre tillfällen.

## Kompetensutveckling

Forskningen är enig om att lärarens kompetens är den enskilt viktigaste faktorn för elevernas resultat. Inom ramen för den reglerade arbetstiden avsätts 16 dagar för kompetensutveckling. Exempel på kompetensutvecklande insatser som syftar till att utveckla lärares förmåga att skapa goda förutsättningar för elevernas lärande är: ämnesbreddning, implementering av handlingsplaner, didaktik/metodutveckling, forsknings och utvecklingsarbete, arbetslagsutveckling, läroplansarbete, utvecklas kunskaper kring IT verktyg/lärplattform.

Kultur- och utbildningsförvaltningen i Mellerud vill skapa en kultur där personalen lär tillsammans och av varandra. Det gör att lärdomar från kompetensutveckling blir lättare att omsätta i praktiken. När fler lär sig mer tillsammans, främjas verksamhetsutveckling.

I Mellerud har vi sedan flera år utvecklat kompetensen i lärarkollegiet exempelvis genom att ge lärarna tid att besöka varandras klassrum, gemensamt utvärdera sina arbetsmetoder och sprida framgångsrika arbetssätt, gemensam uppföljning av forskningsresultat genom bokinköp till alla lärare efter föreläsning.

Kompetensutveckling i Melleruds skolor bedrivs såväl sammanhållet under hela dagar/veckor som kontinuerligt enstaka timmar/delar av dag varje vecka under ett läsår. Kompetensbehovet kan vara individuellt bör fastställas såväl för en skola som för enskilda lärare vid skolan och resultera i individuella kompetensutvecklingsplaner.

- Åtgärd: Vi ska eftersträva en trygg miljö där det är okej att göra misstag och genom dialog och nätverkande lär sig av varandra. En lärande organisation har en kultur som uppmuntrar lärandet.

### **Planerade särskilda insatser 2022–2024**

- Utveckla arbetet med dokumentation i förskolan
- Utveckla personalens ergonomikompetens i förskolan.
- Utveckla IKT användningen i förskolan
- Kompetensutveckling kring LGR 22 innehåll, metoder, kollegialt lärande
- Fortsatt utveckla feedback mellan lärare och elev
- Utveckla musikundervisningen ur ett tillgänglighetsperspektiv.
- Lyfta framgångsexempel i undervisningen.
- Levandegöra "hålla vid liv" tidigare kompetensutvecklingsinsatser.
- Utveckla det förebyggande elevhälsoarbetet med arbetslagen.
- Nordalsskolan – specialpedagog utbildas halvfart
- Utveckla elevernas läsinlärning och läsutveckling i grundskolan
- Utveckla fritidshemmets arbete med rörelse- och rastaktiviteter
- Kompetensutveckling kring bedömningsdokumentation gällande APL
- Kompetensutveckling kring anpassningar ute på arbetsplatser APL
- Utveckla kompetensen kring läs- och skrivutveckling SFI

### **Rekrytering av personal i förhållande till pensionsavgångar, behålla äldre medarbetare**

Inom de närmaste åren kommer mellan 3–4 procent av lärarna i Mellerud gå i pension vilket medför ett rekryteringsbehov. Pensionsavgångarna är dock inte anmärkningsvärt stora under de närmsta fem åren. Lärare och fritidspedagoger som går i pension erbjuds fortsätta tjänstgöra eller vikariera i kommunen.

De som önskar gå i pension men ändå vill ha kvar kontakten och anknytningen till arbetsplatsen får komma tillbaka som vikarier. Detta stäms av i våra avslutningssamtal, som vi har med samtliga anställda som avslutar sin anställning för att vi skall kunna ta vara på erfarenhet och kompetens hos de som lämnar oss, antingen de går i pension eller går vidare till ett annat yrke eller en annan arbetsgivare. För att klara arbetet även vid hög ålder kan både undervisningstid och andra arbetsuppgifter behöva anpassas efter förutsättningarna för individen.

I ett personalförsörjningsläge där verksamheterna står inför stora pensionsavgångar och därmed sammanhängande rekryteringssituation är det av stor vikt att arbetsgivarna tar till vara

och utvecklar samtliga arbetstagare. Genom att söka bibehålla engagemang och motivation även för/hos de äldre arbetstagarna ökar förutsättningarna för fortsatt verksamhetsutveckling. Därvid kommer deras erfarenhet och kompetens att öka möjligheterna att nå målen för verksamheterna.

- Åtgärd: Kultur- och utbildningsförvaltningen behöver se över förutsättningarna för äldre medarbetare att kunna fortsätta sin tjänstgöring och bidra till elevernas målluppfyllelse även efter 65 års ålder. Vi behöver tydligare signalera att medarbetare som uppnått pensionsålder är en viktig resurs

## Planerade särskilda insatser 2022–2024

- Erbjudna nedsättning i tjänst, timanställning
- Anpassa arbetsuppgifter, arbetstid
- Erbjudna tjänster i förskolan 3–5 år om det är ett önskemål
- Slippa vissa konferenser med mera
- Mer generös med tjänstledighet
- Uppmuntra äldre medarbetare att fortsatt utvecklas i arbetet.
- Ta vara på erfarenheten och sprida den med övriga medarbetare
- Bevaka löneutvecklingen för äldre medarbetare.

## Ledarskap

Alla nya rektorer genomför den statliga rektorsutbildningen. För att säkra ett framgångsrikt ledarskap lägger förvaltningschefen tillsammans med rektorer upp en individuell kompetensutvecklingsplan som tar sin utgångspunkt i det egna behovet av utveckling kopplat till verksamhetens/enhetens mål och utvecklingsområden. Rektors arbete och utveckling följs och stöds av förvaltningschefen i medarbetarsamtal samt löpande under året i dialog och möten.

Rektorer och förskolechefer ingår i en ledningsgrupp där de får stöd och inspiration från övriga chefer och ledare. Gruppens gemensamma kompetens är ledningsgruppens viktigaste resurs. För rektor och förskolechefer finns även två rektorsteam som träffas regelbundet, med inriktning på mer verksamhetsnära frågor av strategisk såväl som av operativ karaktär.

Åtgärder:

- Rektorer gör medvetna lektionsbesök och ger lärarna återkoppling och bekräftelse.
- Rektorer förmedlar målen för skolan, samt nuläge och förväntningar på elever och lärare i sin kommunikation.
- Rektorer ska ge information om skolans resultat och har strukturer för att lärarna ska kunna diskutera detta. Arbetet ska dokumenteras och följs genom förvaltningens systematiska kvalitetsarbete med särskilt fokus på analys och åtgärder.

## IT- och digitaliseringsstrategi

En ökad digitalisering öppnar för både effektivare verksamheter och bättre kvalitet. Kultur- och utbildningsförvaltningen har tagit fram en lokal IT- och digitaliseringsstrategi som stöd i arbetet.

IT strategin anger de förutsättningar och insatser som krävs för att barn och elever och personal ska utveckla en digital kompetens och vara väl förberedda att leva i dagens och morgondagens samhälle. IT-användningen i skolorna ska stimulera barn/elever, öka lärandet och göra skolarbetet roligare.

Vår ambition är att Melleruds kommun ska befinna sig i framkant när det gäller tillgängliga digitala verktyg i den dagliga pedagogiska verksamheten, i syfte att nå en högre måluppfyllelse.

Förvaltningens skolsamordnare leder förvaltningens IT-gruppsmöten, ger teknisk support till personal eller grupp för support av iPads.

Kompetensutveckling kring IT ska i första hand vara knuten till det dagliga arbetet. All kompetensutveckling ska ha en tydlig anknytning till verksamhetens behov och förutsättningar. För att säkerställa denna anknytning sker kompetensutvecklingen så nära det praktiska arbetet som möjligt. IT samordnare från skolenheterna träffas regelbundet som en del i en lärande organisation.

Åtgärder:

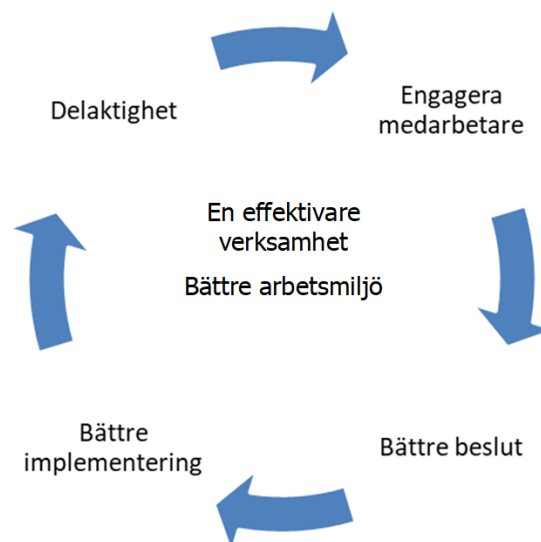
- Använda moderna användarvänliga digitala verktyg både inom undervisning och administration.
- Uppmärksamma goda exempel och verka för en lärande organisation med kollegialt lärande där våra IT pedagoger är en viktig resurs.

## Samverkan

Genom samverkan ges förutsättningar till dialog i syfte att skapa bättre verksamheter och friska arbetsplatser. Medarbetarsamtalet utgör basen för dialogen mellan medarbetare och rektor. Alla medarbetare har rätt till och ska årligen ha minst ett medarbetarsamtal med sin närmaste chef.

Medarbetarsamtalet är ett viktigt redskap för chefen för att tidigt fånga upp signaler om brister i den fysiska arbetsmiljön samt den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Tecken som kan tyda på brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är: sjukskrivningar, hög personalomsättning och övertidsarbete.

Arbetsplatsträffar, samverkansgrupper och medarbetarsamtalet är viktiga forum att planering, beslut, genomförande, utvärdering och utveckling av verksamhetsfrågorna på arbetsplatsen.



- Åtgärd: Rektorer och medarbetare inom kultur- och utbildningsförvaltningens verksamheter ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö.



- Förvaltningen med stöd av HR följer upp att det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs under året.

## **Karriärtjänster**

Melleruds kommun har statsbidrag för förstelärartjänster. Förstelärarnas uppdrag är att förstärka det pedagogiska utvecklingsarbetet och stödja elevernas måluppfyllelse på i första hand den egna skolan och rektorsområdet. Det primära syftet med reformen är att förbättra resultaten i svensk skola genom att ge yrkesskickliga lärare möjlighet till karriär utan att behöva lämna läraryrket.

I uppdraget ingår att verka för att det på skolan bedrivs ett systematiskt kvalitetsarbete som består av planering, uppföljning och utveckling av utbildningen. Alla kommunens förstelärare deltar på gemensamma nätverksträffar som arrangeras av förvaltningen. Utöver dessa träffar har rektor egna träffar med försteläraren/förstelärarna på sitt område.

- Åtgärd: Förvaltningen ska fortsatt att inrätta tjänster med särskilt yrkesskickliga lärare inom förstelärarreformen som en karriärväg med särskilt lönetillägg.

## **VFU studenter**

Verksamhetsförlagd utbildning, VFU, är del av lärarutbildningen i vilken praktik och teori knyts samman. Genom VFU ges studenter möjlighet att förbereda/öva på lärar- eller förskolläraryrket i flera av förvaltningens verksamheter under handledning av kompetenta och erfarna handledare och pedagoger. VFU är därför också en viktig del av skolutvecklingen och den framtida kompetensförsörjningen. Melleruds kommun samverkar med högskolorna i Trollhättan och Karlstad.

Vi ser det som ett viktigt uppdrag att ta emot VFU-studenter och att ge dem god bild av yrket, vår kommun och arbetsplatsen. De är en tillgång för oss och kan även hjälpa oss att se verksamheten med nya fräscha ögon. Ett professionellt mottagande av studenter har bidragit till att vi kunnat rekrytera flera förskollärare och lärare direkt efter avslutad utbildning. Vi deltar också på professionsdagen som arrangeras av Högskolan Väst för att träffa för att informera studenter om Mellerud som en bra skolkommun att arbeta i.

- Åtgärd: Rektor ansvarar för att VFU studenter får stöd och handledning och en god introduktion på VFU-platsen.

## **Planerade särskilda insatser 2020–2022**

- Om möjligt ge handledarutbildning för VFU-handledare
- Ge tid för samtal handledare-student.
- Revidera handlingsplan för VFU
- Rektor träffar VFU student/er för avstämning av praktiken.
- Bättre framförhållning inför mottagandet av VFU studenter.

## Profilering och marknadsföring

För att attrahera nya medarbetare behöver kultur- och utbildningsförvaltningens förskolor och skolor synas och höras även utanför den egna organisationen. Att i olika sammanhang profilera förvaltningens som en attraktiv arbetsgivare med bra anställningsvillkor, en god arbetsmiljö, goda utvecklingsmöjligheter skapar intresse hos potentiella nya medarbetare.

Profilering och marknadsföringsinsatser i media och mässor blir därmed ett medel som ger fördelar i sökandet av nya medarbetare. Det medarbetaren uttrycker i mötet med eleven, föräldern, studenten, den arbetssökande, praktikanter och andra som har ett intresse för våra verksamheter har stor påverkan på hur dessa intressenter väljer sin framtida arbetsgivare. Att på olika sätt engagera medarbetare som ambassadörer för Melleruds skolor är därför en av de viktigaste framgångsfaktorerna i kompetensförsörjningsarbetet.

- Åtgärd: Arbetsgivaren ska verka för att lärare och rektorer trivs på sin arbetsplats. Detta kan ske genom personalfrämjande aktiviteter ex. trivselkvällar. I förlängningen kan detta påverka synen på skolan som arbetsplats i en positiv riktning, vilket attraherar fler att söka en lärartjänst i Mellerud.

## Utmaningar och möjligheter

- Hur kultur- och utbildningsförvaltningen profilerar sig i olika sammanhang har betydelse för hur allmänheten uppfattar Melleruds förskolor och skolor. Att framstå som en attraktiv arbetsgivare i mötet med potentiella nya medarbetare är en framgångsfaktor för att såväl attrahera nya medarbetare som att behålla befintliga medarbetare.
- Melleruds geografiska läge är en möjlighet men också utmaning. Möjligheten att tågpendla kan göra att utbildningsförvaltningen kan attrahera medarbetare från andra kommuner som Trollhättan, Vänersborg, Åmål och Göteborg. Men även det omvända gäller som en följd av pendlingsmöjligheter och närheten till arbetsgivare med konkurrenskraftiga villkor.