

STYRDOKUMENT I BOTKYRKA KOMMUN

Kompetensförsörjningsplan UF 2019-2022

Strategi
Program
Plan
Policy
Riktlinjer
Regler



Diarienummer: UF/2018:44

Dokumentet är beslutat av: Utbildningsnämnden

Dokumentet beslutades den: 6 februari 2018

Dokumentet gäller för: Utbildningsförvaltningen

Dokumentet gäller till den:

**BOTKYRKA
KOMMUN**



Dokumentansvarig är: Utbildningsförvaltningen

För revidering av dokumentet ansvarar: Utbildningsförvaltningen, enheten för specialiststöd

För uppföljning av dokumentet ansvarar: Utbildningsförvaltningen, enheten för specialiststöd

Relaterade dokument: Utbildningsförvaltningens kompetensförsörjningsstrategi (UN 2017-12-12 § 129, dnr UF/2017:332)

Innehåll

Bakgrund	4
Nuläge kompetensförsörjning	4
Kompetenser inom utbildningsförvaltningen.....	4
Behörighetsyrken	5
Personalomsättning	5
Identifierade bristyrken	5
Kommande pensionsavgångar.....	6
Omvärldsanalys	7
Fortsatt svårt att rekrytera inom skola och förskola.....	7
Statliga satsningar.....	7
Botkyrka - en växande kommun.....	7
Framtida utmaningar	8
Strategi för kompetensförsörjning	8
Kompetensutveckling, karriärutveckling och behörighetsgivande vidareutbildning	8
Karriärutveckling	9
Karriärtjänster – förstelärare och lektorer	9
Bredda barnskötarrollen	9
Kompetens- och behörighetsgivande vidareutbildning av befintlig personal	9
Behov av extra medel utöver egen budget för kompetensutveckling:	10
Lönebildning	11
Löneläget.....	11
Lönesatsningar	11
Lärlönelyftet.....	12
Extra medel till barnskötarna från 2018.....	12
Behov av fortsatta lönesatsningar utöver egen budget	12
Bilaga 1 - Insatser där vi ser behov av medel utöver egen budget	13

Bakgrund

Kommunens medarbetare och deras kompetens är avgörande för hur Botkyrka kommun lyckas med sitt uppdrag. Från och med i år ska varje förvaltning ta fram en kompetensförsörjningsplan som blir en del av den övergripande mål- och budgetprocessen. Tidigare har extra medel avsatts till en kommungemensam kompetensfond som fördelats till förvaltningarna vid sidan av den årliga mål och budgetprocessen. På samma sätt har det för lönebildning genomförts en följdprocess inför kommunstyrelsebeslut om att fördela ytterligare medel inför den årliga löneöversynen. För att kunna bedöma behoven av både kompetensutveckling och lönebildning bör dessa ses i ett större sammanhang varför nämnderna årligen ska ta fram kompetensförsörjningsplaner. Dessa är en del av nämndernas årliga arbete med omvärldsanalyser och utgör underlag för analysdagarna och kommunens mål- och budgetprocess. Syftet är att skapa förutsättningar för en långsiktig och strategisk helhetssyn och skapa tydlighet kring bakomliggande skäl för prioriterade satsningar.¹ Kompetensförsörjningsplanen ersätter därmed tidigare processer gällande kompetensfond och extra medel till löneöversyn. Kompetensförsörjningsplanen ska lämnas till kommunledningsförvaltningen senast 16 februari.

Utbildningsnämnden antog i december 2017 *Strategi för kompetensförsörjning i Utbildningsförvaltningen*.² Kompetensförsörjningsplanen är därmed kompletterande och fördjupar i första hand områdena kompletterande behörighetsgivande utbildningar/kompetensutveckling och lönebildning med tidsperspektivet 2019-2022.

Nuläge kompetensförsörjning

Kompetenser inom utbildningsförvaltningen

Utbildningsförvaltningen har totalt ungefär 3900 anställda. Sett till den arbetstid som utförs, motsvarar det ungefär 3100 heltidsanställda.³ De flesta är verksamma inom förskola, grundskola och gymnasium. Det finns också verksamhetsstöd inom central förvaltning. Utöver ca 2600 tillsvidareanställda medarbetare finns medarbetare med tillfälliga anställningsförhållanden. Det är så kallade visstidsanställningar, både med månads- och timlön, där arbetets omfattning varierar.

Utbildningsförvaltningen innehar ungefär 70 olika yrkeskategorier. De största grupperna är lärare inom grund- och gymnasieskola, förskollärare, samt barnskötare. Utbildningsförvaltningen har ungefär 150 chefer där en majoritet är rektorer, biträdande rektorer och förskolechefer.

¹ Sammanhållen beredningsprocess för kommunens kompetensförsörjning, Dnr KS/2016:364

² Dnr UF/2017:332

³ Uppgifter hämtade ur lönesystemet och avser oktober 2017

Behörighetsyrken

Det finns ett antal olika yrkesgrupper med krav på pedagogisk högskoleexamen. Det är ett säkerställande av att medarbetaren har rätt utbildning och behörighet att sätta betyg och ansvara för undervisningen. Att anställa oerfarna lärare utan behörighet innebär risker för sämre kvalitet i undervisningen och en ökad arbetsbörda för medarbetare med behörighet. Forskning visar att en kvalitativt god undervisning i skolan är den absolut viktigaste faktorn för elevers lärande. Den viktigaste faktorn för kvaliteten är i sin tur lärares kompetens.⁴ I Botkyrka kommun ser andelen medarbetare med pedagogisk högskoleexamen ut enligt följande:⁵

- Andel med förskollärarexamen i förskolan 24%
- Andel lärare med pedagogisk högskoleexamen i grundskolan 76%
- Andel lärare med pedagogisk högskoleexamen i gymnasieskolan 90%

Dessa siffror speglar väl behörighetsgraden som den sett ut de senaste åren. I mål och budget 2018 framgår att utbildningsförvaltningens mål är att öka andelen examinerade lärare och förskollärare under kommande år. Inom elevhälsan finns krav på legitimation för skolsköterskor, läkare och psykologer.

Personalomsättning

Utbildningsförvaltningen har de senaste åren haft en total personalomsättning på omkring 15 procent.⁶ Personalomsättning innebär kostnader för rekrytering, introduktion, inskolning, utbildning och avvecklingskostnader för den som slutat. Inom en kvalitativ verksamhet som skola och förskola innebär personalomsättning en risk för försämrad kvalitet i undervisningen. Vi ser också löneglidning för främst nyrekryterade lärare och förskollärare då dessa på grund av konkurrenssituationen ofta måste rekryteras in på en hög lönenivå.

Identifierade bristyrken

Utbildningsförvaltningen har identifierat ett antal bristyrken där det finns en svårighet att bemanna med rätt kompetens och att få kvalificerade sökande vid rekrytering. Dessa är (inom parantes redovisas personalomsättningen 2016 för gruppen samt antalet medarbetare som slutat):

- Rektor (16%, 4 personer)
- Biträdande rektor (16,5%. 8 personer)

⁴ Skolverket. Kvalitativt god undervisning viktigast för elevers lärande.

⁵ Utfall 2016 från Mål och budget 2018 - Nämndens målsatta mått

⁶ 14 procent 2015 och 15 procent 2016. Uppgift från kommunledningsförvaltningen. Avser antal tillsvidareanställda som slutat dividerat med antalet tillsvidareanställda.

- Förskolechef (9%, 3 personer)
- Lärare grundskola, tidigare år (21%, 56 personer)
- Lärare grundskola, senare år (24,5%, 43 personer)
- Lärare gymnasium, allmänna ämnen (15,5%, 24 personer)
- Lärare gymnasium, yrkesämnen (16,5%, 3 personer)
- Lärare praktiska/estetiska ämnen (20%, 22 personer)
- Speciallärare (18%, 8 personer)
- Specialpedagog (30%, 11 personer)
- Förskollärare (18,5%, 69 personer)
- Fritidspedagog (22%, 18 personer)
- Skolsköterska (33%, 10 personer)

Kommande pensionsavgångar

Inom utbildningsförvaltningen är 269 medarbetare över 61 år (sept 2017) och kommer att gå i pension kommande år. Detta motsvarar 10 procent av våra tillsvidareanställda medarbetare i förvaltningen. För våra identifierade bristyrken ser fördelningen ut enligt följande:

Yrkeskategori	Antal medarbetare över 61 år	Andel av totalt antal tillsvidareanställda
Rektor	6	8 %
Förskolechef	9	26 %
Lärare grundskola tidigare år	27	11%
Lärare grundskola senare år	25	13%
Lärare gymnasium allmänna ämnen	14	9%
Lärare gymnasium yrkesämnen	1	6%
Lärare praktiska/estetiska ämnen	5	5%
Speciallärare	5	11%
Specialpedagog	8	22%
Förskollärare	37	11%
Fritidspedagog	6	7%

Störst rekryteringsbehov ser vi för gruppen förskolechefer och specialpedagoger.

Omvärldsanalys

Fortsatt svårt att rekrytera inom skola och förskola

Botkyrka påverkas liksom övriga kommuner av den brist på behöriga förskollärare och lärare som råder inom vissa skolformer. Avsaknaden av behörig kompetens bottenar i en nationell brist på legitimerade lärare och förskollärare. I Skolverkets lägesbedömning 2017 sammanfattas bilden av att rekryteringsbehovet kommer att vara fortsatt stort 2019-2024.⁷ Det utbildas för få lärare och förskollärare i förhållande till det behov som finns. Prognoser visar att behovet av förskollärare, lärare och annan pedagogisk personal är betydligt större än det förväntade antal som examineras årligen.⁸ Många lärare lämnar också yrket och är verksamma inom helt andra branscher.⁹ Vi kan därmed anta att bristen på lärare och förskollärare kommer att bestå under en längre tid.

Statliga satsningar

Flera statliga satsningar har tillkommit de senaste åren med syfte att göra yrkena inom skola och förskola mer attraktiva samt höja behörigheten och kompetensen i verksamheten. Exempel på detta är lönesatsningar (lärarlönelöftet) och karriärtjänster och olika typer av kompletterande vidareutbildningar för medarbetare inom skola och förskola. Flera utredningar är initierade för att förbättra rektorers och lärares arbetsituation i syfte att höja attraktiviteten för att arbeta inom skolan.

Botkyrka - en växande kommun

Botkyrka är en växande kommun med ett framtida behov av fler förskole- och skolplatser och därmed fler medarbetare i verksamheten. Prognoser visar att antalet barn och ungdomar i åldern 1-18 år beräknas öka med närmare 1250 åren 2018-2021.¹⁰ Det innebär ett behov av ca 125 nya tjänster utöver de som finns i nuvarande organisation (50 inom förskola, 50 inom grundskola och 25 i gymnasieskola).

⁷ Skolverkets lägesbedömning

⁸ Universitetskanslersämbetet (2016) *Fortsatt fler söker sig till lärarutbildningen – men långt från det prognostiserade behovet* och Skolverket (2015) *Redovisning av uppdrag om prognos över behovet av olika lärarkategorier*

⁹ Statistiska centralbyrån 2017 *Lärare utanför yrket*.

¹⁰ Kommunens befolkningsprognos

Framtida utmaningar

Andra faktorer som kan komma att påverka kompetens- och rekryteringsbehovet:

- Förändrade legitimationskrav för bland annat lärare. Ett exempel är ny lagstiftning om lärarexamen inom särskolan som förväntas träda i kraft 2021. Här har vi redan idag svårt att bemanna med behörig personal.
- Politiska beslut om t ex personaltäthet, valfrihet för elever att välja huvudman mm
- Obligatorisk förskoleklass från höstterminen 2018.
- Demografin i kommunen och närområdet, invånarantal, flyktingmottagande
- Digitalisering kommer ställa nya kompetenskrav och innebära förändringar på olika sätt i vår verksamhet.
- Förslag om höjd pensionsålder och ändrade pensionsregler.

Strategi för kompetensförsörjning

I strategi för kompetensförsörjning i utbildningsförvaltningen har vi lyft viktiga faktorer för en framgångsrik kompetensförsörjning. Ett viktigt ställningstagande är arbeta för att de medarbetare som vi har i vår verksamhet ser oss som en attraktiv arbetsgivare och vill fortsätta arbeta hos oss. Det gör vi genom att skapa förutsättningar för såväl chefer som medarbetare i sina professioner, erbjuda en bra arbetsmiljö, bra villkor, utveckling, ett gott ledarskap och balans mellan arbete och privatliv. I det fortsatta arbetet med handlingsplaner ska kompetensförsörjningsinsatser för olika grupper inom förvaltningen identifieras och tas fram. Vi kan konstatera att fortsatta satsningar på exempelvis rekrytering/bemannning, kompletterande resurser i skolan (fler vuxna), trygghet och studiero i skolan, digitalisering och ledarskap, är att vänta.

Kompetensutveckling, karriärutveckling och behörighetsgivande vidareutbildning

Utbildningsförvaltningen budgeterar årligen 12 800 tkr kr för kompetensutveckling (externa kostnader i samband med kompetensutveckling).

Utöver egna medel söker och erhåller vi statliga medel för kompetensutveckling motsvarande 2 000 tkr årligen. Genom finansiering av kommunens kompetensfond har insatser kunnat göras för att öka andelen behöriga och legitimerade genom att möjliggöra för medarbetare att gå kompetenshöjande utbildningar, t ex för att få lärarlegitimation.

Exempel på kompetensutveckling som pågår eller är i startskedet:

Rektorsprogrammet för nya rektorer 30hp. Nya rektorer och förskolechefer går

denna obligatoriska utbildning under sin första tid i den nya rollen. Kompetensutveckling inom förskolan i form av 7,5 poängsutbildningar på Uppsala Universitet, bl a Leda kvalitetsarbete, Stödja och utmana barn i behov av särskilt stöd, Flerspråkighet och interkulturalitet samt Naturvetenskap i förskolan.

Forskning och utveckling för lärare – att forska i undervisningspraktik. Utbildningsförvaltningen i Botkyrka erbjuder olika möjligheter för lärare att fördjupa sig i praxisnära forskning kring sin undervisningspraktik. Behörighetsgivande och kompletterande utbildningar. Se vidare nedan.

Karriärutveckling

Karriärutveckling är en viktig faktor för att vara en attraktiv arbetsgivare. För våra lärargrupper har en statlig karriärtjänstereform tagits fram och barnskötarrollen är under utveckling.

Karriärtjänster – förstelärare och lektorer

Målet med karriärtjänstreformen är att öka läraryrkets attraktivitet genom att skapa förutsättningar till tydligare karriärutveckling och samtidigt bidra till en god undervisning. En lärare med karriärtjänst ska huvudsakligen arbeta med undervisning och uppgifter som hör till undervisning. Det innebär minst 50 procent av arbetstiden. I övrigt är det huvudmannen som formulerar tjänsternas innehåll efter de förutsättningar och utvecklingsområden som huvudmannen har. Utbildningsförvaltningen hade 139 förstelärare under 2017. Ett statligt bidrag ges till huvudmannen för förstelärartjänsterna med ett genomsnitt av 5000 kr per förstelärare. Det innebär för Botkyrka en finansiering på ca 11,8 mkr

Bredda barnskötarrollen

Barnskötare är vår största grupp inom förskolan med ungefär 700 medarbetare. Denna grupp är bred och heterogen och det finns stora skillnader i arbetsuppgifter och i kompetens. Beslut väntas om att öka antalet befattningar inom förskolan för att skapa fler karriärvägar, tydligare arbetsfördelning och på sikt bättre kompetensförsörjning. Tre nivåer föreslås. Här kan vi se behov av kompetensutveckling, främst gällande den högsta ansvarsnivån där utbildningsnivån bör vara minst gymnasienivå med kompletterade högskolestudier i kurser eller program som är kopplat till pedagogik alternativt didaktik. Vi bedömer att ca 10-15 procent av barnskötarna på sikt kommer att ingå i denna grupp.

Kompetens- och behörighetsgivande vidareutbildning av befintlig personal

För att öka andelen medarbetare med legitimation och rätt behörighet har utbildningsförvaltningens medarbetare getts möjlighet att komplettera med utbildningar och kurser. Inom ramen för kompetensfonden har utbildningsför-

valtningen 2018 erhållit kommunala medel motsvarande 4 114 600 kronor för specifika utbildningsinsatser. Dessa utbildningsinsatser syftar i första hand till att höja behörighetsgraden inom de områden där vi idag och under kommande år har kompetensförsörjningsutmaningar eller där lagstiftningen ställer krav på en viss behörighet.

Behov av extra medel utöver egen budget för kompetensutveckling:

Vi ser även fortsatt ett stort behov av att vidareutbilda våra medarbetare för fler ska bli legitimerade och behöriga enligt de lagkrav som finns. Legitimationslagstiftningen innebär att lärare utan legitimation inte får undervisa i och självständigt sätta betyg i de ämnen de inte är behöriga i. Att inte ha legitimerade lärare är ett hot mot så väl likvärdigheten i kommunens skolor som för rättssäkerheten i betygssättandet. För behörighetsgivande utbildningar har utbildningsförvaltningen tidigare äskat – och fått, medel för genom kompetensfonden. För att få en långsiktig kompetensförsörjning där fler medarbetare blir behöriga söker utbildningsförvaltningen fortsatt finansiering med extra kommunala medel som innebär att den påbörjade satsningen kan fortsätta vilket påverkar kvaliteten i våra skolor och förskolor positivt.

För följande satsningar söker vi extra medel utöver egen budget:

(utförligt med kostnadsberäkning återfinns i bilaga 1)

Idag pågående insatser finansierade via kompetensfonden:

Erfarenhetsbaserad utbildning till förskollärare

Barnskötare med tillsvidareanställning i förskola ges möjlighet att utbilda sig till förskollärare.

Erfarenhetsbaserad utbildning till grundlärare med inriktning mot fritidshem

Barnskötare på fritidshem ges möjlighet att studera till grundlärare med inriktning mot fritidshem.

Läraryftet II

Detta är en utbildning som vänder sig till legitimerade lärare som undervisar i ämnen de inte är behöriga att undervisa i.

VAL

Detta är en utbildning som erbjuder validering och utbildning av tillsvidareanställda lärare som saknar examen och endast har 30 hp kvar på sin utbildning.

Speciallärarutbildning - utöka

Från år 2021 kommer det krävas att man är legitimerad lärare med specialpedagogisk kompetens för att få undervisa på särskolan.

Barnskötarutbildning

Som ett led i att höja lägstanivån bland gruppen barnskötare i förskolan som är tillsvidareanställda i våra verksamheter, önskar vi erbjuda möjlighet för denna yrkeskategori validering och utbildning mot barnskötarkompetens.

Nya insatser:

Språkutveckling för personalen inom förskolan.

Inom förskolan finns behov av att höja medarbetares språkkunskaper i svenska.

Utbildning för kvalificerade barnskötare.

Vi ser ett behov av kompetensutveckling av de barnskötare som kommer att tillhöra den högsta ansvarsnivån.

Universitetskurser om 7,5 hp för personal inom förskola

7,5 poängsutbildningar via Uppsala universitet som ger kunskapshöjning inom områdena Leda kvalitetsarbete, Stödja och utmana barn i behov av särskilt stöd, Flerspråkighet och interkulturalitet samt Naturvetenskap i förskolan

Lönebildning

Löneläget

2017 år löneöversyn gav en genomsnittlig löneökning på 2,68 procent. Det vi ser är att löneutveckling för gruppen lärare och förskollärare visserligen varit gynnsam senaste åren men att det inte gett några konkurrensfördelar gentemot andra kommuner då löneutvecklingen i vår omvärld motsvarat vår egen. Bristen legitimerade lärare, förskollärare, fritidspedagoger m.fl. har lett till en betydande konkurrenssituation med andra huvudmän. Lönen är då ett av konkurrensvillkoren för att locka nya medarbetare likväl som att behålla nuvarande medarbetare. För Botkyrka innebär det att rektorer och förskolechefer vid rekrytering ofta tvingas erbjuda högre löner jämfört med de som slutar. Vid en jämförelse av medellönerna för lärare och förskollärare som slutat respektive börjat i Botkyrka mellan augusti 2016 – aug 2017 ser vi att snittlönerna för de som börjat var högre än för de som lämnat Botkyrka under samma period.¹¹ För förskollärare var skillnaden 6 procent, för grundskollärare 11 procent och för lärare på gymnasiet 6 procent.

Lönesatsningar

¹¹ Uppgifter hämtade ur lönesystemet.

Att kunna erbjuda en god löneutveckling för våra befintliga medarbetare är en central fråga för att dessa ska välja att fortsätta arbeta i Botkyrka kommun. Lönesatsningar har gjorts. I januari 2017 höjdes lönerna med 1200 kr per legitimerad lärare/förskollärare vilket har bidragit till att flera av våra svårrekryterade grupper har en mer konkurrenskraftig lön jämfört med andra kommuner i Stockholms län idag än tidigare.

Lärlönelyftet

Lärlönelyftet är en statlig satsning som riktar sig till särskilt kvalificerade lärare, förskollärare och fritidspedagoger för att höja den generella lönenivån och öka läraryrkets attraktivitet. I november 2017 omfattades ca 560 medarbetare i Botkyrka av det statliga lärlönelyftet. I snitt ger detta ett lönetillägg med 2600 kr (900-5000 kr). För lärlönelyftet får utbildningsförvaltningen 25 mkr i statliga medel för 2017. Lärlönelyftet som idag är statligt finansierat permanentats, oavsett om det sker en fortsatt statlig finansiering. Att permanenta lärlönelyftet innebär därmed en mer långsiktig höjning av lönenivån för lärargruppen.

Extra medel till barnskötarna från 2018.

Barnskötarna är en stor och viktig grupp inom förskolan. Statistik har visat att lönerna för Botkyrka kommuns barnskötare legat lägre än andra kommuner i Stockholms län. 2018 görs en lönesatsning på gruppen med fyra miljoner kr enligt kommunstyrelsens beslut. Det kommer att läggas ut som ett påslag till tillsvidareanställda utöver löneöversynen.

Behov av fortsatta lönesatsningar utöver egen budget

Med anledning av den fortsatt ansträngda situationen att rekrytera och behålla kompetent personal inom utbildningsförvaltningen krävs att vi även fortsatt har konkurrenskraftiga löner. Genomsnittslönerna för våra bristyrken stiger högre än vad den årliga löneöversynen ger. Orsaken är som tidigare nämnts en hög personalrörlighet i länet där nyrekryterad personal rekryteras med en hög lönenivå. För 2019 ser vi behov av att göra lönesatsningar för följande grupper med tillskott av extra medel utöver egen budget:

Barnskötare nivå 3

Den nya barnskötarkategorin på nivå 3 kommer att ha ett förändrat ansvarsområde som innebär att lönenivån för gruppen behöver justeras. Vi räknar med ca 65 medarbetare med en lönehöjning på 2000 kr/månad.

Kostnad 2019: 2,2 miljoner kr

Biträdande rektorer

Biträdande rektorer i Botkyrka har en medianlön i dag på 48 500 kr vilket är en nivå där vi ligger efter både Stockholm och Huddinge. Det är framöver viktigt att denna grupp har en fortsatt bra löneutveckling och konkurrenskraftiga löner

i förhållande till våra läraryrken som t ex omfattas av karriärtjänstereformen. 2017 slutade var femte bitr rektor.

Bilaga 1 - Insatser där vi ser behov av medel utöver egen budget

Erfarenhetsbaserad utbildning till förskollärare

Barnskötare med tillsvidareanställning i förskola ges möjlighet att utbilda sig till förskollärare. Utbildningen är på 210 hp. Utifrån att förskollärare är ett birstyrke ser vi att det finns anledning att satsa på att vidareutbilda den personal som vi redan idag har anställd, men som saknar förskollärlägitimation för att öka andelen förskollärare.

Förväntat antal deltagare: 20 medarbetare årligen (70tkr per deltagare)

Kostnad 2019: 1 400 tkr

Kostnad 2020-2022: 4 200 tkr

Erfarenhetsbaserad utbildning till grundlärare med inriktning mot fritidshem

Barnskötare på fritidshem ges möjlighet att studera till grundlärare med inriktning mot fritidshem. Andel behöriga fritidspedagoger är idag 25%.¹² Utbildningen är på 180 hp.

Förväntat antal deltagare: 10 deltagare som läser parallellt på olika nivåer.

Kostnad 2019: 700 tkr

Kostnad 2020-2022: 2 100 tkr

Läraryftet II

Detta är en utbildning som vänder sig till legitimerade lärare som undervisar i ämnen de inte är behöriga att undervisa i. 2021 träder nya behörighetsregler in för undervisning i sarskola. Via läraryftet kan legitimerad lärare som undervisar i sarskolan kunna läsa in specialpedagogik och på så sätt skaffa sig behörighet att undervisa i nämnda skolformer.

Förväntat antal deltagare: Ca 16 deltagare som läser parallellt på olika nivåer.

Kostnad 2019: 960 tkr

Kostnad 2020-2022: 2 880 tkr

VAL

Detta är en utbildning som erbjuder validering och utbildning av tillsvidareanställda lärare som saknar examen och endast har 30 hp kvar på sin utbildning.

Förväntat antal deltagare: 6 deltagare årligen som sammanlagt läser 180 hp.

Kostnad 2019: 360 tkr

Kostnad 2020-2022: 1 080 tkr

¹² KOLL 2017

Speciallärarutbildning

Från år 2021 kommer det krävas att man är legitimerad lärare med specialpedagogisk kompetens för att få undervisa på särskolan. Med anledning av detta är lärare anställda inom denna skolform en grupp som bör prioriteras i kommande satsningar. Via Statsbidrag från skolverket finns möjlighet att få ersättning för 70 % av kostnaderna om en lärare bibehåller 80% av lönen. Vi vill söka om medel för att täcka upp den återstående del av lönen som huvudmannen betalar.

Förväntat antal deltagare: 5 medarbetare under 2019.

Kostnad 2019: 760 tkr

Kostnad 2020-2022: 2 280tkr

Barnskötarutbildning

Idag saknar 40 procent av våra barnskötare barnskötarutbildning. Som ett led i att höja lägstanivån bland gruppen barnskötare i förskolan som är tillsvidareanställda i våra verksamheter, önskar vi erbjuda möjlighet för denna yrkeskategori validering och utbildning mot barnskötarkompetens, 800 gymnasiepoäng. Förväntat antal deltagare: 15 deltagare årligen.

Kostnad 2019: 430 tkr

Kostnad 2020-2022: 1 290 tkr

Språkutveckling för personalen inom förskolan.

Inom förskolan finns behov av att höja medarbetares språkkunskaper i svenska. Här ser vi möjligheter till samarbete med A-vux kring utbildning inom området.

Kostnad 2019: 400 tkr

Kostnad 2020: 400 tkr

Utbildning för kvalificerade barnskötare (nivå tre).

Vi ser ett behov av kompetensutveckling av de barnskötare som kommer att ingå i den högsta nivån av barnskötare (nivå 3). Inom området finns uppdragsutbildningar med en ungefärlig omfattning på ca 8-10 dagar per år. Kostnaderna avser kurs, lokalkostnader och vikarielöner.

Förväntat antal deltagare: 25 deltagare årligen

Kostnad 2019: 380 tkr

Kostnad 2020: 380 tkr

Universitetskurser om 7,5 hp för personal inom förskola

Under 2018 kommer ett stort antal medarbetare inom förskolan gå kurser via Uppsala Universitet. Utbildningarna ger kunskapshöjning inom områdena Leda kvalitetsarbete, Stödja och utmana barn i behov av särskilt stöd, Fler-språkighet och interkulturalitet samt Naturvetenskap i förskolan. Vidareutveckling och kunskapshöjande kurser med motsvarande upplägg förväntas

fortsätta under 2019. Kostnaderna avser ersättning för vikariekostnader för 25% av frånvarotiden.

Kostnad 2019: 415 tkr

Behov av insatser motsvarande tkr för 2019: 5 805 tkr