

Rapport - Kompetensförsörjning 2019

Grundskolenämnden

Innehållsförteckning

Inledning	3
Sammanfattning	4
Kompetensgap	5
Kompetensmål	7
Risikanaly s	8
Aktivitetsplan	9
Grundlärare fritidshem/fritidspedagog	9
Alla yrkeskategorier	10
Grundskollärare	11
Grundskollärare	12

Inledning

Malmö stads ledningssystem för kompetensförsörjning lägger grunden för ett strukturerat, gemensamt och systematiskt kompetensförsörjningsarbete. Kompetensförsörjningsarbetet i ledningssystemet innebär att nämnderna årligen analyserar verksamheternas behov av kompetens och tillgänglig kompetens i verksamheten. Genom att jämföra behovet med tillgången på kompetens framkommer ett kompetensgap. Kompetensgapet redovisas på 2–5 års sikt. Analysen görs både kvantitativt, d.v.s. hur många inom en yrkesgrupp och kvalitativt d.v.s. vilken nivå på kompetens. När kompetensgapet är identifierat upprättas kompetensmål, riskanalyser och kompetensförsörjningsplaner för att åtgärda kompetensgapet.

Kompetensförsörjningsplanerna innehåller åtgärder inom områdena, attrahera, rekrytera, introducera, utveckla/motivera och avveckla. I denna rapport redovisas nämndens samlade resultat. Syftet med sammanställningen är att beskriva nämndens prognostiserade kompetensgap, identifierade risker utifrån kompetensgap och förflyttningar som gjorts samt vilka åtgärder nämnderna övergripande ska vidta. Den gemensamma bilden över nämndens utmaningar och planer underlättar och stödjer inför samarbete, prioriteringar, kommunikation och ger underlag till beslut och samverkan.

Sammanfattning

Omfattande insatser för att säkra kompetensförsörjningen

Den starka tillväxten av barn i skolåldrarna väntas, enligt befolkningsprognosen, fortsätta de kommande åren och Malmö är en region där elevökningen är extra stor. Grundskollärare, grundlärare fritidshem, skolledare och medarbetare inom elevhälsan bedöms som svårrekryterade yrkesgrupper framöver. Brist på personal och hög personalomsättning har stor inverkan på förutsättningarna att bedriva och utveckla en kvalitativ verksamhet, både på elev- och skolnivå. Förvaltningens kompetensförsörjningsarbete spänner över flera delar från att attrahera, rekrytera, introducera till att utveckla/motivera och avsluta medarbetare. Under flera år har förvaltningen drivit ett intensivt utvecklingsarbete för att möta kompetensförsörjningsutmaningarna på både kort och lång sikt. Under 2020 kommer kompetensförsörjning att fortsätta vara ett prioriterat åtagande i vilket förvaltningen kommer att planera, genomföra och följa upp en rad olika utvecklingsinsatser med särskilt fokus lärarförsörjningen.

Kompetensgap, riskanalys, kompetensmål samt aktiviteter kopplade till dessa kommer i rapporten inför 2020 ha fokus på de yrkeskategorier där vi har störst kompetensförsörjningsutmaningar och det gäller grundskollärare och grundlärare fritidshem.

Kort om nuläget inom grundskoleförvaltningen

Grundskoleförvaltningen hade i september 2019 6069 månadsavlönade medarbetare varav knappt 60 procent var lärare (här ingår utöver benämningen grundskollärare även förskollärare, förstelärare, speciallärare mfl) och grundlärare fritidshem/fritidspedagoger.

Den senaste mätningen av andelen behöriga lärare i Malmös kommunala grundskolor visade 78,2 procent vilket är en minskning med 0,2 procentenheter sedan föregående år. Motsvarande siffror för riket är 79,1% och för Skånes kommuner 81,1%. Med behörig avses här legitimerad lärare i grundskola med behörighet i minst ett av sina undervisande ämnen. Behörighetsstatistiken kommer en gång per år från Skolverket och avser oktober 2018. I gruppen lärare ingår inte modersmållärare som undantas legitimeringskravet. Minskningen på 0,2 procentenheter ligger i linje med rikssnittet (-0,5 procentenhet). I förskoleklassen var andelen behöriga 89,5 procent och i grundsärskolan 19,6 procent. I båda dessa verksamheter ökade andelen behöriga lärare i den senaste mätningen. I fritidshemmet var andelen årsarbetare med pedagogisk högskoleutbildning 40 procent vilket är en minskning med 2 procentenheter sedan föregående år. Motsvarande minskning i riket är 1 procentenhet.

I september 2019 var 359 obehöriga lärare anställda inom grundskoleförvaltningen vilket motsvarade en ökning med 42 medarbetare jämfört med september föregående år.

Personalomsättningen inom grundskoleförvaltningen för perioden januari till september 2019 motsvarade 10,2 procent vilket kan jämföras med 11,1 procent för samma period föregående år. Personalomsättningen ackumuleras under året varför de slutliga siffrorna för 2019 kommer att bli högre, men trenden visar ändå på en minskad personalomsättning. Malmö stad som helhet har för motsvarande period 2019 en personalomsättning på 8,7 procent. Observera att personalomsättningen beräknas på tillsvidareanställda medarbetare som helt lämnar grundskoleförvaltningen. Till detta kommer den interna rörligheten när medarbetare exempelvis byter skola inom förvaltningen.

Sjukfrånvaron inom grundskoleförvaltningen för januari till september 2019 motsvarade 5,1 procent vilket är en liten ökning jämfört med samma period föregående år (4,9 procent). Grundskoleförvaltningen har en lägre sjukfrånvaro än Malmö stad som helhet (6,3 procent motsvarande period).

Kompetensgap

Kompetensgap avser ett prognostiserat ökat eller minskat behov av eller tillgång på kompetens numerärt eller kvalitetsmässigt. Kompetensgapen är generellt baserade på verksamhetens behov av kompetens utifrån en prognostiserad befolkningsökning som årligen tas fram i personalframskrivningen. Utöver detta tar analysen utgångspunkt i uppdrag och mål för respektive nämnd. Kompetensgapen är endast baserade på behov av kompetensförändring i verksamheten och inte hur många som behöver rekryteras för att fylla kompetensgapen. Personalomsättningen tillsammans med andra parametrar som till exempel sjukfrånvaro, pensionsavgångar och tjänstledighet påverkar rekryteringsbehovet. Analys av rekryteringsbehovet ingår som ett underlag i arbetet med att ta fram en kompetensförsörjningsplan.

Yrkeskategori	GAP - Viss	GAP - God	GAP- Hög	GAP - Mycket hög	GAP - Total
Grundlärare fritidshem/fritidspedag og 2 år		-44			-44
Kommentar					
1/7 2019 infördes legitimationskrav för undervisning i fritidshemmet vilket medförde en ny befattning Grundlärare fritidshem inom grundskoleförvaltningen. Fritidspedagogbefattningen finns fortsatt kvar men nyrekrytering görs endast av legitimerade grundlärare fritidshem.					
Långsiktig målsättning att ha 75 % högskoleutbildade medarbetare i fritidshemmet.					
Idag arbetar totalt 336 grundlärare fritidshem/fritidspedagoger i förvaltningen. Av dessa är 179 grundlärare i fritidshem (53%) och 157 st fritidspedagoger eller förste fritidspedagog (47%).					
Bakom de angivna siffrorna för grundlärare fritidshem finns en befintlig brist som bemannas av andra yrkeskategorier såsom fritidsledare, socialpedagoger och elevassistenter. För att se behörighetsgraden för alla medarbetare som bemannar fritidshemmet finns Skolverkets siffra Andel årsarbetare i fritidshem med pedagogisk högskoleutbildning. Denna siffra från oktober 2018 var 40%.					
Grundlärare fritidshem/fritidspedag og 5 år		-58			-58
Speciallärare 2 år		-10			-10
Speciallärare 5 år		-14			-14
Psykolog 2 år		-6			-6
Psykolog 5 år		-8			-8
Rektor 2 år		-10			-10
Rektor 5 år		-13			-13
Rektor Bitr 2 år		-18			-18
Rektor Bitr 5 år		-24			-24
Skolsköterska 2 år	7	-10	-1	-3	-7
Skolsköterska 5 år	9	-12	-1	-7	-11

Yrkeskategori	GAP - Viss	GAP - God	GAP- Hög	GAP - Mycket hög	GAP - Total
Specialpedagog 2 år		-23			-23
Specialpedagog 5 år		-31			-31
Grundskollärare 2 år		-658			-658
Kommentar					
Gapet visar på ett kompetensförsörjningsbehov inom 2 år på 658 medarbetare. Gapet är tvådelat utifrån att det består av ett kompetensbehov av 299 grundskollärare utifrån volymökning av elever och av 359 grundskollärare utifrån legitimations- och behörighetskravet för grundskollärare då de idag är anställda som obehöriga lärare. Bakom de angivna siffrorna för grundskollärare finns en brist som syns i siffrorna för förvaltningens satsning på kompletterande kompetenser vilken syftar till att avlasta grundskollärare för att möjliggöra att dessa undervisar i högre utsträckning. Förvaltningen hade i september 36 lärarassistenter samt 46 elevkoordinatorer.					
Grundskollärare 5 år		-753			-753
Kommentar					
Gapet visar på ett kompetensförsörjningsbehov inom 5 år på 753 medarbetare. Gapet är tvådelat utifrån att det består av ett kompetensbehov av 394 grundskollärare utifrån volymökning av elever och av 359 grundskollärare utifrån legitimations- och behörighetskravet för grundskollärare då de idag är anställda som obehöriga lärare.					

Yrkesgrupper i fokus

Den kvantitativa kompetensgapsanalysen för 2019 genomförs i huvudsak utifrån ett antal större, svårrekyterade yrkesgrupper. Dessa yrkesgrupper har bland annat definierats i förvaltningens riktlinjer för strategisk kompetensförsörjning.

- Grundskollärare
- Grundlärare fritidshem/ Fritidspedagoger
- Skolledare (rektorer och biträdande rektorer)
- Elevhälsa (skolsköterska, skolpsykolog)














Yrkesgruppen Grundskollärare är den nya samlade befattningen, sedan 190101, för Lärare bild, Lärare gr-sen mat/no-ämn, Lärare hemkunskap, Lärare idrott, Lärare musik, Lärare textilslöjd, Lärare trämetallslöjd, Lärare årskurs 1-7, Lärare årskurs 4-9, Lärare övriga ämnen samt Musklärare.

Sedan 1 juli 2019 har Grundskoleförvaltningen infört den nya befattningen grundlärare fritidshem då legitimationskrav för undervisning i fritidshem infördes. Den 1 september överfördes anställda fritidspedagoger med legitimation till den nya befattningen.

Kompetensmål

Yrkeskategori	GAP - Total	Kvantitativt mål
Grundlärare fritidshem/fritidspedagog 2 år	-44	-44
<p>Kommentar Mål/delmål</p> <p>En kvantitativ analys av gapet har genomförts utifrån beräknad elevökning. Till det totala rekryteringsbehovet av grundlärare fritidshem inom grundskolans verksamheter tillkommer faktorer som personalomsättning, pensionsavgångar och nuvarande vakanser. Malmö stads personalframskrivning visar på ett rekryteringsbehov på ca 55 fritidspedagoger årligen utifrån personalomsättning och pensionsavgångar.</p> <p>Det kvantitativa gapet beräknas kunna stängas utifrån förvaltningen utbildningsinsats som beräknas innebära ett tillskott av grundlärare fritidshem motsvarande 100 medarbetare under perioden januari 2020 tom januari 2022.</p>		
Grundlärare fritidshem/fritidspedagog 5 år	-58	-58
Grundskollärare 2 år	-658	-299
<p>Kommentar Mål/delmål</p> <p>En kvantitativ analys av gapet har genomförts utifrån beräknad elevökning. Till det totala rekryteringsbehovet av grundskollärare inom grundskolans verksamheter tillkommer faktorer som personalomsättning, pensionsavgångar och nuvarande vakanser. Malmö stads personalframskrivning visar på ett rekryteringsbehov på ca 304 grundskollärare årligen utifrån personalomsättning och pensionsavgångar.</p>		
Grundskollärare 5 år	-753	-349
<p>Kommentar Mål/delmål</p> <p>En kvantitativ analys av gapet har genomförts utifrån beräknad elevökning. Till det totala rekryteringsbehovet av grundskollärare inom grundskolans verksamheter tillkommer faktorer som personalomsättning, pensionsavgångar och nuvarande vakanser. Malmö stads personalframskrivning visar på ett rekryteringsbehov på ca 304 grundskollärare årligen utifrån personalomsättning och pensionsavgångar.</p>		

Risikanalyt

Yrkeskategori	Risk för verksamheten	Sannolikhet	Risk för arbetsmiljön	Sannolikhet
Grundlärare fritidshem/fritidsped agog 2 år	 Allvarlig	 Medel	 Mindre allvarlig	 Medel
<p>Kommentar till risk</p> <p>Tillräcklig kompetens saknas med risk för att Malmös elever inte får undervisning av tillräcklig kvalitet vilket påverkar måluppfyllelsen.</p> <p>Hög personalomsättning och svårt rekryteringsläge medför att mer resurser måste läggas på kompetensförsörjningsinsatser, både kostnad och tid, samt risk för att lönenivån blir högre än kostnadstäckningen i budget.</p> <p>Personalomsättningen minskar men antalet obehöriga lärare har ökat. De behöriga lärarna får även fortsättningsvis ta stort ansvar, till exempel för handledning med konsekvens hög arbetsbelastning vilket kan påverka den psykosociala arbetsmiljön. Även obehöriga lärares arbetsvillkor och arbetsmiljö påverkas.</p> <p>Åtgärdsplan finns. Gemensam introduktion för obehöriga lärare pågår samt andra åtgärder för att öka behörighetsgraden.</p>				
Grundlärare fritidshem/fritidsped agog 5 år	 Allvarlig	 Medel	 Mindre allvarlig	 Medel
<p>Kommentar till risk</p> <p>Tillräcklig kompetens saknas med risk för att Malmös elever inte får undervisning av tillräcklig kvalitet vilket påverkar måluppfyllelsen.</p> <p>Hög personalomsättning och svårt rekryteringsläge medför att mer resurser måste läggas på kompetensförsörjningsinsatser, både kostnad och tid, samt risk för att lönenivån blir högre än kostnadstäckningen i budget.</p> <p>Personalomsättningen minskar men antalet obehöriga lärare har ökat. De behöriga lärarna får även fortsättningsvis ta stort ansvar, till exempel för handledning med konsekvens hög arbetsbelastning vilket kan påverka den psykosociala arbetsmiljön. Även obehöriga lärares arbetsvillkor och arbetsmiljö påverkas.</p> <p>Åtgärdsplan finns. Gemensam introduktion för obehöriga lärare pågår samt andra åtgärder för att öka behörighetsgraden.</p>				
Grundskollärare 2 år	 Allvarlig	 Medel	 Mindre allvarlig	 Medel
<p>Kommentar till risk</p> <p>Tillräcklig kompetens saknas med risk för att Malmös elever inte får undervisning av tillräcklig kvalitet vilket påverkar måluppfyllelsen.</p> <p>Hög personalomsättning och svårt rekryteringsläge medför att mer resurser måste läggas på kompetensförsörjningsinsatser, både kostnad och tid, samt risk för att lönenivån blir högre än kostnadstäckningen i budget.</p> <p>Personalomsättningen minskar men antalet obehöriga lärare har ökat. De behöriga lärarna får även fortsättningsvis ta stort ansvar, till exempel för handledning med konsekvens hög arbetsbelastning vilket kan påverka den psykosociala arbetsmiljön. Även obehöriga lärares arbetsvillkor och arbetsmiljö påverkas.</p> <p>Åtgärdsplan finns. Gemensam introduktion för obehöriga lärare pågår samt andra åtgärder för att öka behörighetsgraden.</p>				
Grundskollärare 5 år	 Allvarlig	 Medel	 Mindre allvarlig	 Medel
<p>Kommentar till risk</p> <p>Tillräcklig kompetens saknas med risk för att Malmös elever inte får undervisning av tillräcklig kvalitet vilket påverkar måluppfyllelsen.</p> <p>Hög personalomsättning och svårt rekryteringsläge medför att mer resurser måste läggas på kompetensförsörjningsinsatser, både kostnad och tid, samt risk för att lönenivån blir högre än kostnadstäckningen i budget.</p> <p>Personalomsättningen minskar men antalet obehöriga lärare har ökat. De behöriga lärarna får även fortsättningsvis ta stort ansvar, till exempel för handledning med konsekvens hög arbetsbelastning vilket kan</p>				

Yrkeskategori	Risk för verksamheten	Sannolikhet	Risk för arbetsmiljön	Sannolikhet
<p>påverka den psykosociala arbetsmiljön. Även obehöriga lärares arbetsvillkor och arbetsmiljö påverkas. Åtgärdsplan finns. Gemensam introduktion för obehöriga lärare pågår samt andra åtgärder för att öka behörighetsgraden</p>				

Aktivitetsplan

Mål och åtgärder för att åtgärda kompetensgapet

För att säkra kompetensförsörjningen och åtgärda kompetensgapet har grundskoleförvaltningen tagit fram riktlinjer för Strategisk kompetensförsörjning i Malmö stads grundskolor. Riktlinjerna beslutades av grundskolenämnden år 2015 och identifierar sex viktiga områden som är viktiga att prioritera under de närmaste åren:

- Profilerar en attraktiv arbetsgivare
- Rekrytering och bemanning
- Goda anställningsvillkor
- Kompetensutvecklingsinsatser
- Karriärvägar
- Arbetsmiljö och hälsa

Förvaltningen har sedan 2016 en kompetensförsörjningsenhet som har till uppdrag att genomföra prioriterade åtgärder inom kompetensförsörjning.

Grundskoleförvaltningen har beslutat kring ett antal åtgärder inom kompetensförsörjning för nästkommande år. Under året kan fler åtgärder tillkomma utöver vad som anges i kompetensförsörjningsplan för 2020.

Grundlärare fritidshem/fritidspedagog

Aktivitet	Slutdatum
Utbildningsinsatser	2022-01-31
Aktivetsbeskrivning Uppdragsutbildning för skickliga medarbetare som saknar behörighetsgivande utbildning för uppdraget som grundlärare fritidshem. För att säkerställa att den pedagogiska kvaliteten inom fritidshemmen möter de krav som ställs är det avgörande att medarbetarna har rätt utbildning för uppdraget och kan ta det ansvar för innehåll och utveckling som krävs. Eftersom rekryteringsläget är så pass svårt nu och framöver ser grundskoleförvaltningen det som värdefullt att lyfta fram skickliga medarbetare i fritidshemmen som saknar nuvarande eller tidigare utbildning för arbete i fritidshem som fritidspedagog. Grundskoleförvaltningen erbjuder därför ett antal anställda inom fritidshem att vidareutbilda sig till grundlärare med inriktning mot arbete i fritidshem. Syftet är att öka andelen högskoleutbildade till minst 75 procent i fritidshem. Utbildningen sträcker sig över sex terminer, 180 hp, och omfattar 100 procent studier med möjlighet att validera kunskap. Arbetstid som avsätts för studier är 20 procent. Den första omgången med 35 studenter avslutar sin utbildning under januari 2020 andra gruppen på 35 medarbetare är klara med sina studier maj 2020. De förväntas tillträda tjänster inom fritidshemmen därefter. Under våren 2019 påbörjar ytterligare 35 medarbetare utbildning. Dessa blir klara under januari 2022. Sammantaget beräknas dessa nyutbildade grundlärare i fritidshem förstärka fritidshemmen betydligt och öka behörighetsgraden.	
Utförare HR-avdelningen	
Fritidshemutvecklare	2024-12-31

Aktivitet	Slutdatum
<p>Aktivitetsbeskrivning Grundskoleförvaltningen arbetar aktivt med fritidshemmens utveckling och kvalitet och har bland annat två fritidshemsutvecklare anställda. Fritidshemsutvecklarna genomför bland annat verksamhetsbesök utifrån stöttande utvecklande samtal samt nätverksbyggande med fokus på fritidshemmens utveckling och kvalitet.</p>	
<p>Utförare Utvecklingsavdelning</p>	

Alla yrkeskategorier

Aktivitet	Slutdatum
<p>Rekryteringsprocessen</p>	2020-12-31
<p>Aktivitetsbeskrivning För att kvalitetssäkra och effektivisera rekrytering kommer nytt rekryteringssystem att införas i Malmö stad under 2020. Upphandlingar pågår även för ett gemensamt testverktyg i Malmö stad. Förvaltningen kommer under 2020 att säkerställa att rekryteringssystemet och testverktyget implementeras så att det stödjer verksamheterna och används optimalt.</p> <p>Antalet sökande till flera av förvaltningens utannonserade tjänster avseende tex grundskollärare, grundlärare fritidshem, biträdande rektor och rektor räcker inte och förvaltningen behöver addera andra rekryteringsmetoder för att öka möjligheten att tillsätta tjänster med rätt kompetens. Förvaltningen påbörjade under 2019 arbetet med search via LinkedIn, dvs att söka efter potentiella kandidater via LinkedIn, vilket är en viktig och värdefull aktivitet i framtidens rekryteringsarbete. Search som rekryteringsmetod har efterfrågats av verksamheten och utvecklingsinsatser kopplat till alternativa rekryteringsmetoder fortsätter under 2020.</p> <p>En god kandidatupplevelse är en viktig del av att vara en attraktiv arbetsgivare. Under 2020 fortsätter utvecklingen av arbetet med kandidatupplevelse och utvärdering av kandidatupplevelse för vissa befattningar kommer att genomföras.</p>	
<p>Utförare HR-avdelningen</p>	
<p>Utveckling av arbetsgivarvarumärket</p>	2020-12-31
<p>Aktivitetsbeskrivning Att grundskoleförvaltningen syns och är attraktiv som arbetsgivare är av stor vikt för såväl befintliga som potentiella medarbetare samt för att marknadsföra läraryrket. Förvaltningen behöver därför förbättra exponering av vad grundskolan som arbetsgivare erbjuder och utveckla en arbetsgivarvarumärkesplattform i alla de sammanhang där Malmö stads grundskolor presenteras under 2020. Bl. a. behöver förvaltningen utveckla en karriärsida på malmo.se</p>	
<p>Utförare HR-avdelningen</p>	
<p>Kvalitetssäkring av framtida kompetenser via korttidsvikariat</p>	2020-12-31
<p>Aktivitetsbeskrivning Korttidsvikarier är en viktig del i förvaltningens kompetensförsörjning på såväl kort som lång sikt. Det är av stor vikt att korttidsvikarier som anställs blir goda ambassadörer och ges förutsättningar att utföra ett bra arbete genom en bra introduktion. Många av korttidsvikarierna rekryteras till längre vikariat eller väljer att utbilda sig till något av de yrken som är viktiga för skolans verksamhet. Därav är det av stor vikt att det finns kvalitetssäkrade rutiner för att systematiskt utvärdera och återkoppla korttidsvikariernas arbetsinsats. Arbete kopplat till av introduktion och en systematisk utvärdering av korttidsvikarier kommer att intensifieras och utvecklas under 2020.</p>	
<p>Utförare HR-avdelningens</p>	

Aktivitet	Slutdatum
Arbetsmiljö, arbetstid och bemanning	2020-12-31
<p>Aktivitetsbeskrivning Ur ett kompetensförsörjningsperspektiv fortsätter arbetsmiljön att vara en av de viktigaste förutsättningarna för att förvaltningen ska behålla sina medarbetare och attrahera nya. Befintliga medarbetare som är nöjda med sin arbetsmiljö är de främsta ambassadörerna för Malmös skolor och utgör en viktig förutsättning för nyrekrytering. Under 2019 och fortsatt under 2020 arbetar förvaltningen partsgemensamt med lärarförbunden och Kommunal i projekt som syftar till att upprätthålla en god arbetsmiljö på varje skola i Malmö. Projektet omfattar organisatoriska förutsättningar för en god arbetsmiljö såsom arbetstid, schema, återhämtning, arbetsorganisation, bemanning och arbetets innehåll. Förvaltningen behåller också ett fokus på att så väl systematiskt förebygga risker i arbetsmiljön som att främja god hälsa hos medarbetare. Under 2020 satsar förvaltningen på att tydligare kommunicera goda exempel på framgångsrika satsningar och funktionella metoder för hälsoutveckling och uppföljning av arbetsmiljön. Grundskoleförvaltningens verkar under året för att integrera det systematiska arbetsmiljöarbetet med det systematiska kvalitetsarbetet så att det blir tydligt att verksamhetsutveckling och arbetsmiljöutveckling går hand i hand och att en god arbetsmiljö bidrar till att skapa goda resultat i verksamheten.</p>	
<p>Utförare HR-avdelningen</p>	

Grundskollärare

Aktivitet	Slutdatum
Nyanlända lärare	2024-01-08
<p>Aktivitetsbeskrivning För de lärare som har en utländsk lärarutbildning och –erfarenhet erbjuder grundskoleförvaltningen en fördjupad yrkesintroduktion kombinerat med studier i svenska. Syftet är att den nyanlända läraren ska få en inblick i och kunskap om lärarens hela uppdrag samtidigt som hen är en resurs till läraren. I projektet handleder seniora medarbetare deltagarna både individuellt och i lärgrupp. Efter avslutad praktik är målsättningen att läraren kan anställas via grundskoleförvaltningens vikariebank eller direkt av skolan, exempelvis genom en extratjänst som lärare. Större fokus på studier för att de ska bli klara och få sin legitimation.</p>	
<p>Utförare HR-avdelningen</p>	
Attrahera lärarstudenter	2024-12-31
<p>Aktivitetsbeskrivning Många lärarstudenter gör sin VFU (verksamhetsförlagd utbildning) på Malmös grundskolor. I och med det föränderliga samhälle vi idag lever i är kompetenta lärare med god utbildning en viktig resurs för Malmö stad. Det är därför viktigt att alla studenter trivs och känner en tillhörighet i kommunen. Likaså att de får goda möjligheter att utvecklas och testa tankar och idéer, för att sedan arbeta i och vara en del av det som är Malmö stad. Löpande träffar och dialog mellan lärarstudenterna, Malmö Universitet och grundskoleförvaltningen sker under hela deras studietid. Under 2020 kommer det att initieras ett arbete med att synkronisera och utveckla hela Malmö stads arbete med lärarstudenternas VFU under ledning av Kompetensförsörjningsenheten. Syftet är att kvalitetssäkra och skapa en likvärdig VFU oavsett skola. Det kommer även att ske en riktad satsning mot lärarstudenterna i samarbete med studentkåren i på MAU för att ännu bättre fånga upp dessa som potential framtida</p>	
<p>Utförare HR-avdelningen</p>	
Attrahera ej yrkesaktiva lärare	2022-01-31

Aktivitet	Slutdatum
<p>Aktivitetsbeskrivning I samarbete med Kommunförbundet Skåne och andra kommuner i Skåne pågår planering av ett projekt som syftar till att attrahera lärare som valt att lämna läraryrket till att återvända till läraryrket. Projektet består dels av kommunikationsinsatser, dels struktur för mottagande i kommunerna.</p>	
<p>Utförare HR-avdelningen</p>	
<p>Kompletterande kompetenser</p>	2020-12-31
<p>Aktivitetsbeskrivning Det finns i dagsläget inte tillräckligt med behöriga lärare vilket gör att skolan behöver bemannas med andra kompetenser. Under 2020 fortsätter förvaltningen att säkerställa att de nya befattningarna elevkoordinator och lärarassistent etableras i verksamheten som ett komplement till läraruppdraget. Under 2020 kommer möjligheterna att införa ytterligare en kompletterande befattning, grundskolepedagog, att fortsätta att utredas i projektform. Ambitionen är att ansöka hos utbildningsdepartementet om en försöksverksamhet för denna befattning vars inriktning är att komplettera lärarnas undervisningsuppdrag.</p>	
<p>Utförare HR-avdelningen</p>	

Grundskollärare

Aktivitet	Slutdatum
<p>Arbetsintegrerad lärarutbildning (AIU)</p>	2024-06-30
<p>Aktivitetsbeskrivning Lärarstudenter är en viktig resurs för kompetensförsörjning och det är angeläget att grundskoleförvaltningen fortsätter samarbetet med Malmö universitet och andra lärosäten som erbjuder lärarutbildningen. Studenter som väljer att arbeta samtidigt som sina lärarstudier ska erbjudas attraktiva anställningsvillkor som möjliggör att studera på heltid och utöver det arbeta i viss omfattning. De senaste åren har allt fler arbetsintegrerade lärarutbildningar startat i landet och från och med 2019 erbjuder Malmö universitet en Arbetsintegrerad lärarutbildning (AIU) inom grundläraiprogrammet F-3 och 4–6. Ett projekt har startats under 2019 i vilket förvaltningen och Malmö universitet har ingått ett samarbetsavtal. Projektet löper fortsatt under 2020 och fram till 2024</p>	
<p>Utförare HR-avdelningen</p>	
<p>Kompetensutveckling</p>	2024-06-30
<p>Aktivitetsbeskrivning Behovet av att öka andelen utbildade lärare är mycket stort. Inom grundskoleförvaltningen arbetar många obehöriga lärare som skulle kunna läsa in en lärarexamen utifrån den utbildning de redan har. Grundskoleförvaltningen ger därför ett antal medarbetare möjlighet att få deltidstjänstledigt med lön för studier till grundläraresexamen (F-3, 4-6 samt med inriktning mot arbete i fritidshem) samt ämnesläraresexamen 7-9. Syftet är att öka andelen behöriga lärare inom grundskolorna i Malmö.</p>	
<p>Utförare HR-avdelningen</p>	
<p>Seniora medarbetare</p>	2024-12-31
<p>Aktivitetsbeskrivning För den lärare som vill bryta sitt pensionärs liv med längre eller kortare uppdrag är det möjligt att göra det antingen som vikarie, handledare eller att arbeta med något av grundskoleförvaltningens profilerade uppdrag. De seniora medarbetarna bidrar med sin erfarenhet och gedigna kunskap till varje elevs bästa skola.</p>	

Aktivitet	Slutdatum
<p>Uppdragen som senior lärare kan innebära att fortsätta att undervisa elever i klass, eller arbeta i profilerade uppdrag som till exempel läs- och skrivinlärning. De seniora lärare kan även arbeta med handledande uppdrag som innebär coaching och handledning i olika projekt, till exempel för nyanlända lärare eller som stöd till verksamma pedagoger som saknar formell lärarutbildning.</p>	<p>Utförare HR-avdelningen</p>