

STRATEGI
PROGRAM
▶ **PLAN**
POLICY
RIKTLINJER
REGLER

**HANDLINGSPLAN FÖR
KOMPETENSFÖRSÖRJNING
INOM
UTBILDNINGSNÄMNDEN
2018-2024**



**HÖGANÄS
KOMMUN**

Fastställt av: Utbildningsnämnden

Datum: 2018-09-04, § 45, reviderad 2019-09-17, § 46

För revidering ansvarar: Utbildningsförvaltningen

För eventuell uppföljning och tidplan ansvarar: Utbildningsförvaltningen

Dokumentet gäller för: Utbildningsnämnden

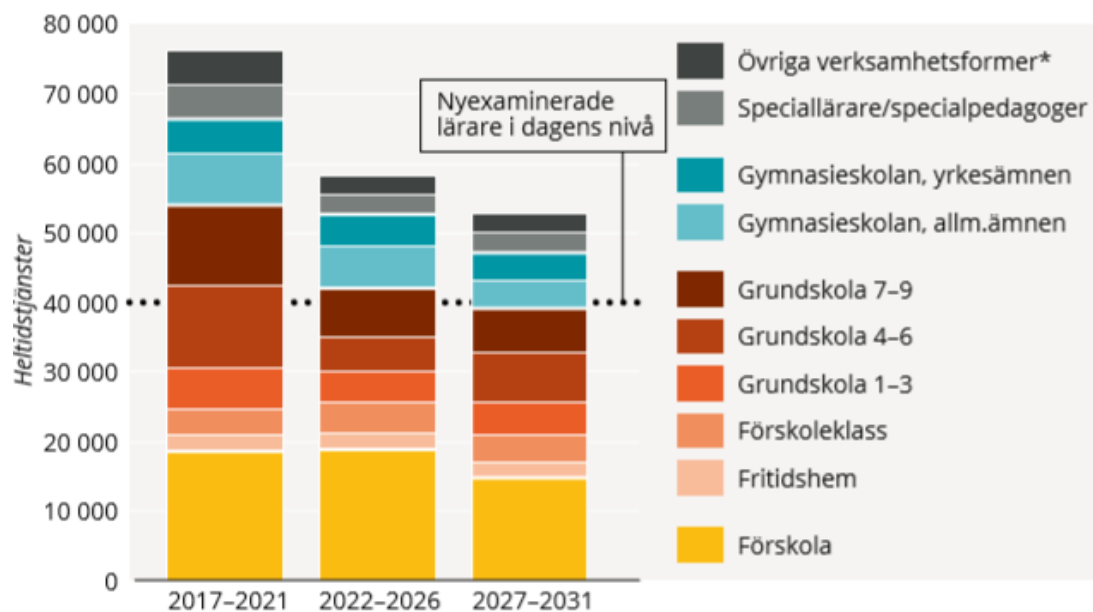
Dokumentet gäller till och med: 2024



NATIONELL PROGNOSS

Sveriges kommuner och Landstings prognos visar på ett rekryteringsbehov på ungefär 150 000 nya medarbetare inom skola och förskola fram till 2023. Mer än 60 procent av dessa, drygt 90 000 personer ersätter medarbetare som går i pension runt om i landet. Utsikterna att få arbete blir goda för yrkesgrupper såsom chefer, förskollärare och grundskollärare - särskilt lärare i matematik, naturvetenskap och teknik - samt specialpedagoger.

Rekryteringsbehov nationellt



*Avser grundsärskola, gymnasiesärskola, kommunal vuxenutbildning på grundläggande nivå, kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå, kommunal vuxenutbildning i svenska för invandrare och särskild utbildning för vuxna.
Källa: Skolverket

Skolverket kommer under perioden 2018–2020 genomföra en informationsinsats om möjligheterna att anställa stödpersonal inom skolans område, genom befintliga arbetsmarknadsåtgärder. Tanken är att mer stödpersonal i skola och förskola ska möjliggöra för lärare, förskollärare och annan personal att få mer tid till det pedagogiska mötet med barn och elever.





1. SKOLA - NATIONELL PROGNOSE (avser grundskolan, gymnasieskolan samt särskolan)¹

Lärare i grundskolans tidigare år

I förskoleklass och grundskolans årskurs 1–3 beräknas rekryteringsbehovet bli totalt 27 000 heltidstjänster fram till 2031. Den beräknade framtida pensionsavgången är relativt låg för grundskollärare tidigare år men den totala efterfrågan på lärare för förskoleklass och grundskolans tidigare år beräknas överstiga den sammanlagda tillgången på lärare för dessa verksamheter fram till 2025.

Lärare i grundskolans senare år

I grundskolans årskurs 4–6 bedöms rekryteringsbehovet uppgå till 24 000 heltidstjänster, i årskurs 7-9 beräknas rekryteringsbehovet bli närmare 25 000 fram till 2031. Tillgången på lärare varierar mellan olika delar av landet. Idag är det exempelvis brist på arbetssökande med ämneskompetensen matematik och naturvetenskap, medan tillgången är relativt god på lärare med inriktning mot historia och samhällskunskap.

Gymnasieskolan

Rekryteringsbehovet av lärare till gymnasieskolan är lika stort för yrkesämnena som för allmänna ämnen. Fram till 2029 beräknas rekryteringsbehovet av lärare till allmänna ämnen respektive yrkesämnena bli motsvarande 13 000 heltidstjänster vardera. Rekryteringsbehovet av yrkeslärare i förhållande till yrkeskåren blir mycket stort.

Specialpedagoger/Speciallärare

När det gäller specialpedagoger är det höga pensionsavgångar nationellt, samtidigt som elevkullarna växer. Det innebär att efterfrågan på speciallärare och specialpedagoger under många år kommer att vara väsentligt högre än tillgången. Särskilt tillgången till specialpedagoger med grundskolebehörighet kommer att vara begränsad. Sammantaget beräknas bristen på speciallärare och specialpedagoger bli cirka 11 000 heltidstjänster till 2031.

Fritidspedagoger

Enligt skolverkets prognos beräknas behovet av att rekrytera fritidspedagoger öka från 9300 år 2016 till 10900 heltidstjänster år 2031. Detta betyder en ökning med cirka 1600 heltidstjänster nationellt.

Särskolan

Rekryteringsbehovet av lärare inom grundsärskolan beräknas öka från 2000 heltidstjänster år 2016 till 2500 heltidstjänster år 2031. Behovet av lärare inom gymnasiesärskolan beräknas öka från 1400 till 1 800 heltidstjänster mellan 2016 och 2031.

¹ Samtliga prognoser i detta stycke är hämtade från Skolverkets Kompetensförsörjning år 2018-2030





2. FÖRSKOLA - NATIONELL PROGNOIS

Mellan perioden 2017–2031, beräknas rekryteringsbehovet av förskollärare till förskolan motsvara drygt 52 000 heltidstjänster enligt Sveriges kommuner och Landsting prognos. Prognosen visar att det behövs en årlig examination av cirka 4 000 förskollärare.

Skolverkets prognos visar att det totala behovet av all pedagogisk personal såsom t.ex. barnskötare samt förskollärare beräknas öka från 97 000 till 108 000 heltidstjänster mellan 2016 och 2031.

3. ELEVHÄLSAN - NATIONELL PROGNOIS

Även andra utbildningars dimensionering är viktig för att förskolan och skolan ska kunna utföra sitt uppdrag. Till exempel behöver fler utbildas nationellt inom elevhälsan, som skolläkare, skolsköterskor, psykologer samt kuratorer enligt Sveriges kommuner och Landsting.

4. LEDARTJÄNSTER - NATIONELL PROGNOIS

Vad gäller chefer, konstaterar Sveriges kommuner och Landstings rapport att 15000 av cirka 37000 chefer i kommunal sektor kommer att gå i pension under den närmsta tioårs perioden. 7000 av dessa kommer att gå i pension under de närmsta fem åren.

Det är av stor vikt att rektor får möjligheten att vara coachande i sin ledarroll. Arbetstagarna önskar kontinuerlig feedback som ett naturligt inslag i sitt arbete. En förutsättning för att kunna tillgodose detta är att antalet medarbetare per ledare är rimlig i förhållande till ledaruppdraget. Engagerade medarbetare bidrar till att utveckla arbetstagarorganisationen och verksamhetens kvalitet.

För att verksamheterna runt om i landet ska fortsätta att utvecklas är det av stor vikt att välfärdssektorn både kan locka till sig duktiga chefer och utveckla de potentiella ledare som redan arbetar i sektorn.²

ARBETSGIVARE I FRAMKANT I HÖGANÄS KOMMUN

För att trygga framtidens kompetensförsörjning måste utbildningsnämnden fortsätta att arbeta för att vara en attraktiv arbetsgivare, ge möjlighet till kompetensutveckling samt verka för en god arbetsmiljö. Exempel på detta är chefs- och ledarskapsutveckling, kontinuerlig adekvat kompetensutveckling samt ett systematiskt arbete med kollegialt lärande. Dels för att attrahera nya men även för att behålla befintliga yrkesskickliga och välutbildade medarbetare som genom utvecklingsmöjligheter och sitt engagemang kan bidra till att verksamhetens mål uppfylls.

² Sveriges kommuner och Landstings prognos, Hur möter vi rekryteringsutmaningen i förskola och skolan?





Utbildningsförvaltningen kommer att arbeta mer aktivt med marknadsföring vid bl.a. arbetsmarknadsdagar, högskolemässor, gymnasieskolor samt genom att synas i större annonskampanjer samt i sociala medier. En målgrupp vid proaktiv marknadsföring är de förskolläraryr- och lärarstudenter som gör sin praktik, verksamhetsförlagd utbildning inom utbildningsförvaltningen. För arbetsgivaren är det tre viktiga delar i detta arbete såsom att få dem intresserade av Höganäs kommun, erbjuda praktik samt slutligen erbjuda anställning när de har tagit examen. Det är viktigt att arbetsgivaren erbjuder bra utbildningsplatser med kompetenta och välutbildade handledare och en god arbetskultur dit studenterna söker sig efter avslutad utbildning.

Studenterna erbjuds idag kommunens introduktionsdag i samband med sin verksamhetsförlagda praktik. Under praktiken erbjuds även kompetensutveckling i form av kortare utbildningar i relevanta ämnen som till exempel ledarskap i klassrummet och svåra samtal. Kompetensutvecklingen hålls av förstelärare och representanter från elevhälsan. Vikariepoolen inom utbildningsförvaltningen är en ingång för arbetsgivaren då möjligheten att marknadsföra våra verksamheter är stora. Med positiva erfarenheter och uppföljning vill fler återvända efter avslutad utbildning.

Löneutveckling

Under de senaste årens lönerevisioner i Höganäs kommun har chefer, lärare, förskollärare och fritidspedagoger prioriterats i förhållande till övriga yrkesgrupper inom kommunen vilket har lett till att arbetsgivaren kan konkurrera med en marknadsanpassad lön i förhållande till närliggande kommuner. Enligt ”Läraryrskommitténs ranking i Årets skolkommun för 2017” ligger lärarlönerna i Höganäs kommun högst i Skåne. (Rankingen baseras på fakta från 2016 års lönestatistik)

Utbildningsförvaltningen ansöker terminsvis om statsbidrag när det gäller förstelärare/karriärtjänster samt lärarlönelyftet.

1.1 SKOLA INOM UTBILDNINGSNÄMNDEN

Utbildningsförvaltningen står inför stora utmaningar gällande kompetensförsörjning de kommande åren. Antalet barn och elever beräknas öka inom nämndens alla verksamheter till år 2024 och de största yrkeskategorierna bedöms vara svårrekryterade grupper framöver.





Antal tillsvidare arbetstagare som går i pension inom de identifierade yrkena, till och med år 2024 vid en pensionsålder av 65 år inom utbildningsnämnden.

Utbildningsförvaltningen	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Totalt
Lärare tidigare/senare år	2	4	3	10	3	4	5	31
Gymnasielärare	0	1	0	1	0	1	3	6
Specialpedagoger/speciallärare	0	0	1	1	2	2	0	6
Fritidspedagoger	0	0	1	2	1	3	3	10
Förskollärare	4	2	2	3	5	2	4	22
Elevhälsan (psykolog/kurator/fältass/ skolsköterska)	1	0	0	1	1	0	0	3
Rektorer	0	1	0	2	0	0	1	4
Förskolerektorer	0	0	0	0	1	0	0	1
Barnskötare	2	1	4	4	2	1	4	18
Totalt	9	9	11	13	15	13	20	90

Utbildningsförvaltningen arbetar aktivt med att ta tillvara på och utveckla den kompetens som finns på arbetsplatsen såsom t.ex. digital kompetens, medarbetarnas önskemål om kompetensutveckling samt pedagogiska framgångsfaktorer. Detta sker bland annat genom försteläraryppdrag, kompetensutveckling samt nätverk och sambedömning. Arbetslagen och verksamheterna utvecklas då av att lära av varandra och arbetet organiseras på ett annat sätt. Detta resulterar även i likvärdighet mellan enheterna, minskad arbetsbörda och leder till en gynnsam arbetsmiljö.

Inom samtliga yrkeskategorier i verksamheterna välkomnas en intern rörlighet mellan skolorna då det gynnar till kompetensutveckling för den enskilde arbetstagaren samt att arbetsgivaren bibehåller yrkesskicklig personal i organisationen.

Lärare i grundskolans tidigare år

I förskoleklass och grundskolans årskurs 1–3 väntas rekryteringsbehovet fortsatt öka inom utbildningsnämnden. Detta beror delvis på att pensionsavgångarna kommer att öka fram till 2024 i Höganäs kommun samt att arbetsmarknaden är god, efterfrågan fortsatt hög på legitimerade lärare, vilket ger en större rörlighet mellan närliggande kommuner och privata arbetsgivare.

Lärare i grundskolans senare år

I grundskolans årskurs 4–6 bedöms rekryteringsbehovet öka. Idag ser arbetsgivaren svårigheter att rekrytera legitimerade lärare, framförallt med ämneskompetensen matematik och naturvetenskap. Detta då efterfrågan på legitimerade lärare är hög jämfört med tillgången. Pensionsavgångarna inom denna yrkesgrupp ökar fram till 2024 inom nämnden vilket kommer att påverka rekryteringsbehovet ytterligare.





Gymnasieskolan

Rekryteringsbehovet av yrkeslärare samt ämneslärare bedöms inte de närmsta åren inom utbildningsnämnden öka markant. Pensionsavgångarna är ett fåtal fram till 2024 samt att rörligheten inom verksamheten är väldigt låg och beräknas inte öka markant de närmsta åren.

Specialpedagoger/speciallärare

Behovet av specialpedagoger och speciallärare med rätt behörighet väntas öka framöver. Detta utifrån att yrkesrollerna idag är mer uppdragsorienterade och kräver en annan kompetens/behörighet. Idag ser arbetsgivaren svårigheter att rekrytera arbetstagare med rätt behörighet, efterfrågan är högre än tillgången.

Fritidspedagoger

Rekryteringsbehovet väntas öka framöver inom utbildningsnämnden. Idag arbetar en del obehöriga inom fritidsverksamheterna och andelen utbildade fritidspedagoger behöver öka. Rekryteringsbehovet kommer att påverkas av hur fritidsverksamheten organiseras och omfattningen av omsorg för äldre skolbarn. Ändringarna i skollagen, som stadgar att legitimation krävs för att få ansvara för undervisningen, trädde i kraft den 1 juli 2019. HR-konsulten kommer att följa denna förändring.

Fram till år 2026 kommer rekryteringsbehovet vara av stor karaktär utifrån räknasättet förutsatt att ca 57 % av eleverna väljer fritids (2019 års siffra), Om man utgår ifrån samma räknasätt som nedan gällande rekryteringsbehovet av förskollärare samt utifrån de nationellt skärpta kraven att legitimerade fritidspedagoger ansvarar för undervisning i fritidshem, skulle det innebära ett faktiskt behov av 40 helårsarbetande tillsvidare anställda legitimerade fritidspedagoger inom fritidsverksamheterna inom Höganäs kommun om man räknar 18 elever per årsarbetare samt 60/40 principen.

Idag har utbildningsnämnden 26 helårsarbetande tillsvidareanställda legitimerade fritidspedagoger på 1225 elever. Ett rekryteringsbehov av ytterligare 14 helårsarbetande legitimerade fritidspedagoger.

Denna prognos står sig fram till år 2026 exkluderat pensionsavgångar samt egen uppsägning/uppsägning/avslut.

2.1 FÖRSKOLA INOM UTBILDNINGSNÄMNDEN

Förskollärares ansvar för undervisningen då det gäller innehåll och kvalitet är tydligt framskrivet i förskolans läroplan Lpfö 98/16 och skollagen (2010:800). Mot denna bakgrund visar arbetsgivarens erfarenhet att möjlighet till reflektionstid, antalet förskollärare som kollegor, god arbetsmiljö, löneutveckling, kompetensutveckling, karriärvägar, barngruppers storlek och sammansättning etc. är betydelsefullt för förskolläraren i dess val av arbetsgivare både då det gäller nyanställning men även vid fortsatt anställning.





Då förvaltningen sedan flera år tillbaka har sett ett minskat utbud av förskollärare nyanställs enbart förskollärare till tillsvidare tjänster i förskolan.

En karriärväg kan vara att utbildningsförvaltningen ger möjlighet att studera till förskollärare på distans för arbetstagare som idag arbetar som barnskötare i verksamheten.

Utbildningsnämnden står inför en relativt hög pensionsavgång inom yrket barnskötare, det är därför av stor vikt att arbetsgivaren erbjuder tillsvidareanställningar på dessa tjänster då rekryteringsbehovet väntas öka samt att elevantalet kommer att öka de närmsta åren inom förvaltningen.

Fram till år 2026 kommer rekryteringsbehovet inte vara av stor karaktär utifrån räknesättet 5,5 barn per årsarbetare samt 60/40 principen gällande legitimerade förskollärare.

Utifrån ovanstående räknesätt skulle det finnas behov av 92 helårsarbetande tillsvidare legitimerade förskollärare i grundbemanningen inom förskolan under 2019.

Idag har utbildningsnämnden 136 helårsarbetande tillsvidare legitimerade förskollärare på 849 barn i kommunal förskola.

Denna prognos står sig fram till år 2026 exkluderat pensionsavgångar samt egen uppsägning/ uppsägning/ avslut.

Förutom 136 legitimerade förskollärare finns idag 64 helårsarbetande barnskötare samt 5 helårsarbetande dagbarnvårdare i den kommunala verksamheten.

3.1 ELEVHÄLSA INOM UTBILDNINGSNÄMNDEN

Elevhälsan innefattar yrkesgrupperna skolsköterska, psykolog, kurator, språkpedagog samt fältassistent. Rekryteringsbehovet inom nämnden de kommande åren förväntas öka inom området specialistkompetens såsom t.ex. psykolog och skolsköterska. Då arbetsgivaren avser behålla nuvarande omfattning inom elevhälsan behövs det nyanställas i takt med att elevantalet kommer öka framöver.

Att arbeta för en god löneutveckling samt god arbetsmiljö för dessa grupper främjar attraktiviteten vid rekrytering samt bibehålla och utveckla den personal som finns anställd hos arbetsgivaren.

4.1 LEDARTJÄNSTER INOM UTBILDNINGSNÄMNDEN

En yrkesgrupp i Höganäs kommun som blir allt svårare att rekrytera är rektorer. Vid rekrytering av ledartjänster erbjuds idag heltidstjänster då det är mindre attraktivt med deltidstjänster. Ansvar för bl.a. myndighetsutövning och en mycket bred roll som ledare ställer höga krav på skolledarna och löneutvecklingen har inte följt ansvarsutvecklingen i samma utsträckning. Det som arbetsgivaren främst kan framhålla för att attrahera ledare vid rekrytering är att utbildningsförvaltningen är drivande och i framkant vad gäller utvecklingsarbete, arbeta i ledningsteam i skolområde tillsammans med rektorer samt skapa möjligheter för individuell kompetenshöjning.

Det är obligatoriskt att nyblivna rektorer genomgår rektorsutbildning senast ett år efter att de har tillträtt en rektorstjänst. Högskoleutbildningen sträcker sig över tre år och upptar 20





procent av arbetstiden. Utbildningsförvaltningen har som ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare beslutat att även förskolerektorer ska genomgå rektorsutbildningen.

Utbildningsförvaltningen arbetar aktivt med att skapa så goda förutsättningar för cheferna som möjligt i sitt vardagliga arbete genom att skapa korta kommunikationsvägar till stödfunktioner inom områdena ekonomi, HR, arbetsmiljö, elevhälsa och administration. Nya chefer erbjuds en erfaren mentor samt att alla chefer kan anmäla sig till mentorsprogrammet via Familjen Helsingborg. I dagsläget har utbildningsförvaltningen inte en jämn fördelning vad gäller ålder och kön, något som kommer att prioriteras vid rekryteringar.

Fördelning inom ledartjänster utifrån kön och ålder - utbildningsnämnden per den 2018-08-21

Åldersgrupp	Kvinna	Man
40 <= x < 50	38,9 %	-
50 <= x < 60	27,8 %	16,7 %
60 <= x < 70	11,1 %	5,6 %
Totalt	77,8 %	22,2 %





BEHOV	ATT GÖRA	KOMMENTAR	ANSVARIG	UPPFÖLJNING
STRATEGI 1: ANVÄND KOMPETENS RÄTT				
Introduktionspaket för medarbetare	Utforma ett gemensamt introduktionspaket för skola och förskola, ett komplement till bl.a. den kommungemensamma introduktionsdagen	Påbörjas vt-2020	Rektorer, verksamhetsledare grundskola och förskola, gymnasiechef, elevhälsochef och HR-konsult	HR-konsult
Introduktionspaket för ledare	Utforma ett gemensamt introduktionspaket för ledare, ett komplement till bl.a. den kommungemensamma introduktionsdagen och chefsintroduktionen	Påbörjas vt-2020	Rektorer, verksamhetsledare grundskola och förskola, HR-konsult	HR-konsult
Introduktionspaket för VFU	Utforma ett gemensamt introduktionspaket för studenter	Pågående	Verksamhetsledare förskola	HR-konsult
Kompetensutveckling elevhälsa	Fortsätta erbjuda kompetensutveckling som ex. metodutveckling	Pågående	Elevhälsochef	HR-konsult
Medarbetarsamtal & APT	Utveckla medarbetarsamtalet – planering av individens kompetens Utveckla APT – planering av gruppens kompetens.	Pågående	Rektorer, verksamhetsledare grundskola och förskola, HR-konsult	HR-konsult
Lärarassistenter	Undersöka/ta fram förslag på införande av fler lärarassistenter i grundskolan	Avvaktar nationellt beslut Ht-2019	Verksamhetsledare	Verksamhetsledare utbildningschef





STRATEGI 2: BREDDA REKRYTERINGEN				
Rekrytering	Utveckla rekryteringsprocessen på förvaltningsnivå	Pågående tillsammans med kommunikation	Rektorer, verksamhetsledare, gymnasiechef, elevhälsoschef och HR-konsult	HR-konsult
Rekrytera legitimerade fritidspedagoger	Skapa en marknadsföringsstrategi för att nå ut till målgruppen legitimerade fritidspedagoger.	Ny åtgärd, påbörjas ht-2019	Verksamhetsledare, kommunikatör, Hr konsult, förvaltningschef	HR-konsult
Mångfald och jämställdhet	Implementera aktiva åtgärder bland chefer och verksamhet.	Pågående, kommungemensamt	HR-avdelningen	HR-konsult
STRATEGI 3: LÅR FLER JOBBA MER				
Heltid som norm	Genomlys hur behovet ser ut samt erbjuda heltid utifrån verksamheternas behov.	Pågående	HR-konsult, verksamhetsledare, rektorer	Verksamhetsledare
Stärka chefer i rehab-processen och det förebyggande arbetet	Ledarskapscaféer samt fördjupade genomgångar av rehabiliteringsprocesser/verktyg	Pågående	Verksamhetsledare, Rektorer	HR-konsult i samband med den årliga systematiska arbetsmiljöuppföljningen
STRATEGI 4: FÖRLÄNG ARBETSLIVET				
Arbeta för en god arbetsmiljö	Arbeta utifrån uppsatta mål utifrån den organisatoriska sociala arbetsmiljön (OSA).	Pågående	Rektorer/Verksamhetsledare grundskola/Gymnasie-chef	HR-konsult





Inriktningsbeslut, antal medarbetare	Följa upp utbildningsnämndens inriktningsbeslut årligen	Årligen	Verksamhetsledare, förvaltningschef, HR konsult	Utbildningschefschef
STRATEGI 5: VISA KARRIÄRMÖJLIGHETER				
Utbildning	Undersöka möjligheten att införa grundlärarutbildning med inriktning mot arbete i åk 4-6 i ämnena no, teknik, matte samt engelska. Studenten läser i lägre studietakt samtidigt som studenten erbjuds en 50 procentig anställning hos kommunen och arbetar tre dagar i veckan som lärare.	Avvaktar till vt 2020	Utbildningschef, Verksamhetsledare grundskola och HR-konsult	HR-konsult
Rekryteringsutbildning inför skolläraryrket	Fortsätta erbjuda pedagoger en introduktionsutbildning till skolläraryrket inom Familjen Helsingborg	Pågående	Utbildningschef, verksamhetsledare grundskola och förskola	Kontinuerlig och fortlöpande uppföljning av uppsatta mål
Karriärvägar	Att inom förskola, skola utarbeta karriärvägar med konkreta utvecklingsnivåer och tydliga uppdrag	Pågående	Utbildningschef, verksamhetsledare grundskola/förskola, HR-konsult	Verksamhetsledare förskola/skola





STRATEGI 6: SKAPA ENGAGEMANG				
Mentorskap för ledare	Fortsätta erbjuda mentorskap internt samt anmälan till mentorsprogrammet	Pågående	Verksamhetsledare grundskola och förskola	HR-konsult
Vetenskapliga former	Arbeta för en skola på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet genom att delta i projekt, forskning, övningsskolor etc.	Pågående	Förskolerektor, verksamhetsledare förskola	Verksamhetsledare förskola
Arbeta för goda förutsättningar vid obligatorisk rektorsutbildning	Fortsätta erbjuda pedagoger en introduktionsutbildning till skollärayrket inom Familjen Helsingborg.	Pågående	Utbildningschef/ Verksamhetsledare inom grundskola och förskola	Verksamhetsledare
Varje chef ska känna till och arbeta efter kommunens ledarskapskriterier. Tydligt, närvarande ledarskap och regelbundna medarbetarsamtal mellan chef och medarbetare är väsentligt för engagemanget. Verksamhetens mål ska vara kommunicerade och väl kända så att varje medarbetare förstår sin roll och uppgift för helheten (Nämndens mål 2020)	Obligatorisk ledarskapsutbildning för alla chefer i Höganäs kommun	Start ht-2019	Utbildningschef, verksamhetsledare grundskola/förskola, HR-konsult	Utbildningschef





STRATEGI 7: NYTTJA TEKNIKEN				
Digital kompetens	Fortsatt satsning på fler device. Kompetensutveckling av pedagoger i digitala verktyg.	Pågående	Utvecklingsstrateg, rektor, verksamhetsledare grundskola, och IKT-pedagoger	Utvecklingsstrateg, rektorer
Distansutbildning	Arbeta för att erbjuda studier till förskollärare på distansutbildning	Pågående	Utbildningschef, förskolerektor	HR-konsult
STRATEGI 8: MARKNADSFÖR JOBBEN				
Fortsätta synliggöra ambassadörer genom centralt projekt.	Vilka kanaler kan vi använda oss av för att synas ännu mer? Involvera Yrkesvägledare för information om jobben?	Pågående, kommungemen- samt	Utvecklingsstrateg	Utvecklingsstrateg





STRATEGI 9: UNDERLÄTTA LÖNEKARRIÄR				
Karriärvägar	Arbeta för att inrätta förstelärartjänster för förskollärare	Pågående	Utbildningschef, Verksamhetsledare förskola, HR-konsult, Utvecklingsstrateg, förskolerektor	HR-konsult
Lönespridning	Lönekartläggning efter varje lönerrevision	Pågående, görs årligen	HR-konsult	HR-avdelning
Lönebildning	Utveckla en tydlig och igenkänd lönebildning avseende ingångslön och löneutveckling kopplat till prestation och komplexitet	Pågående	HR-konsult	HR-avdelningen

