



**Saksbehandler:** Borghild Lindeflaten

**Kommunedirektør/rådmann:** Vibeke Vikse Johnsen

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
033/22	Hovedutvalg oppvekst og kultur	05.10.2022

## Rekruttering av kvalifiserte lærere i Karmøyskolen

### Rådmannens forslag til vedtak:

Hovedutvalg oppvekst og kultur tar saken til etterretning.  
Administrasjonen holder utvalget orientert.

### Hovedutvalg oppvekst og kultur 05.10.2022:

#### Behandling:

Innstillingen enstemmig vedtatt.

### HOK- 033/22 Vedtak:

Hovedutvalg oppvekst og kultur tar saken til etterretning.  
Administrasjonen holder utvalget orientert.

### Saksutredning

Bakgrunn for saken

I hovedutvalg oppvekst og kultur ble det gjort følgende vedtak i sak 032/21:

«Sett på bakgrunn av mangel på velkvalifiserte søkere til lærerstillinger i Karmøy kommune, utarbeider kommunen en handlingsplan med konkrete tiltak som har som mål å få tilsatt kvalifiserte lærere i alle lærerstillinger innen 2 år. Tiltakene som foreslås må kunne begrunnes ut fra forskning og erfaring om hva som må til for å kunne trekke søkere til nettopp vår kommune. Planen legges fram til godkjenning i god tid før neste års utlysning av stillinger.»

Saken var oppe til behandling i hovedutvalget den 17.03. 2022 med vedtak om å sende den tilbake til administrasjonen for å utarbeide en handlingsplan i tråd med innspill fra utvalget. (HOK- 009/22)

Rekruttere, beholde og utvikle

Innledning

I de senere årene har det vært utfordrende å få rekruttert nok kvalifiserte lærere til Karmøyskolen. Kommunen sin utfordring er både å rekruttere nok kvalifiserte lærere og beholde og utvikle de lærerne som allerede er tilsatt. For å møte disse utfordringene er det igangsatt en del tiltak og det må jobbes videre med å videreutvikle disse.

Det var særlig skoleåret 21/22 som var utfordrende, da det ikke kom ut nyutdannede lærere fra

ordinær lærerutdanning våren 2021. Karmøy kommune lyste ut 18 stillinger på ny i august 2021. Til fellesutlysning for lærer våren 2022 kom det inn 134 søknader, og det ble tilsatt 49 lærere. I august ble det lyst ut seks lærerstillinger. To av stillingene er lyst ut fordi vi ikke hadde kvalifiserte søkere i fellesutlysningen, de andre stillingene er på grunn av oppsigelser/endringer som er kommet i løper av sommeren. Ansettelsesprosessen viste at det er lettere å rekruttere til stillinger på skoler nord i kommunen og til stillinger ved store skoler. Det var flere som var på intervju som sa at de bare ville jobbe på store skoler.

#### Rekruttering

#### Omdømmebygging

I Karmøy kommune sin kommunikasjonsstrategi står det at Kommunikasjonsavdelingen skal bidra til å sikre framtidig arbeidskraft og nå mål om å være regionens mest inspirerende arbeidsplass. Kommunen har nå startet arbeidet med å oppgradere nettsidene og den visuelle profilen. Det lages film som viser fram arbeidshverdagen til en del ansatte og hva kommunen gjør for innbyggerne.

I Oppvekst- og kulturetaten er det satt ned en arbeidsgruppe som skal jobbe med omdømme i forhold til skole og i første omgang skal det jobbes med skolenes nettsider. Denne arbeidsgruppen skal også jobbe med en plan for å sørge for at det jevnlig blir publisert positiv omtale av skole på sosiale media.

#### Annonsering

Aktuelle søkere får kjennskap til Karmøyskolen og Karmøy kommune via stillingsannonsene. Disse må være godt utformet, og både bildebruk og tekst er viktige virkemidler. Ved hver enkelt utlysning må det gjøres en vurdering i hvilke medier annonsene skal spres gjennom og hvilke virkemidler som skal brukes. I kommunen sitt nye rekrutteringssystem kan det legges inn faste maler som kan brukes ved utlysning slik at vi får en mal som kan brukes for alle undervisningsstillinger som blir lyst ut. Utlysningssmalene vil revideres årlig i forbindelse med hoved utlysningen for lærerstillinger.

#### Beholde og ivareta

#### Kompetanse for kvalitet

Muligheten for etter- og videreutdanning er et viktig tiltak for å beholde og utvikle ansatte. Den nasjonale strategien «Kompetanse for kvalitet» er en god mulighet for at lærerne i Karmøy kommune kan ta videreutdanning. Hvert år gjennomfører rundt 30 lærere ulike studier som gir formell kompetanse med studiepoeng. I ordningen gis også mulighet til å søke om stipend for vikarer som av ulike grunner ikke har fullført sin utdanning.

#### Nyutdannede lærere

Kommunen har eget program for veiledning av nyutdannede lærere. Dette er en ordning som vi får støtte til fra Utdanningsdirektoratet. I tillegg har en valgt å ta inn de som var nyutdannede i fjor da deres tilbud ble noe redusert på grunn av korona.

Programmet består av både felles samlinger og individuell veiledning og skal sikre at overgangen fra studiet til arbeidslivet blir positivt. Fra og med skoleåret 22/23 er tilbudet grundig gjennomgått og revidert, både når det gjelder tema på samlingene, antall samlinger og individuell veiledning. To veiledere fra PPT skal være med på samlingene og ha individuell oppfølging av de nyutdannede ved skolen. I tillegg vil det oppnevnes fadder på arbeidsplassen. Til en del av samlingene er det leid inn ekstern kursleder.

I løpet av skoleåret 2022/23 vil det bli laget en plan for mottak av nytilsatte for å sikre at alle får en god start og blir kjent med rutiner og systemer ved arbeidsplassen og i kommunen.

#### Kvalitetsplan og videreutvikling

Det arbeides med en ny kvalitetsplan for utdanningsløpet i Karmøy kommune, denne skal være ferdig innen 31.12.22. Kvalitetsplanen er et felles forpliktende rammeverk for Oppvekst- og kulturetatens planer og strategier knyttet til utvikling og drift av barnehager, skoler, SFO, voksenopplæring og kulturskolen i perioden 2022 – 2026.

Planen viser blant annet hvordan en skal utvikle profesjonsfelleskap med skolebasert kompetanseutvikling slik at en fortsetter arbeidet med å skape gode og sterke fagmiljøer. Et godt arbeidsmiljø med sosial støtte og trygghet fra kollegaer og ledelsen, samt muligheten for faglig samarbeid med kollegaer er viktig for at nyutdanna blir værende i yrket. (Udir).

Trygge og tydelige ledere

Forskning viser at trygge og gode ledere bidrar til at lærere blir værende i yrket. Oppvekst- og kulturretaten har et eget kompetanseprogram for nye ledere med jevnlig samlinger gjennom det første året som ny leder. Det er søkt om OU- midler fra KS for å hente inn eksterne foredragsholdere på noe av temaene. Skoleavdelingen har i tillegg satt i gang en mentorordning hvor erfarne rektorer følger opp de som er nye i denne rollen.

Videre er det satt et mål om at alle ledere skal ha minimum 30 st.p. i skoleledelse og at de som ikke har gjennomført denne utdanningen fra før skal starte på denne innen to år etter ansettelse. Lederutdanningen ligger inne i ordningen «Kompetanse for kvalitet».

Karmøy kommune gjennom rådmannen har gjennomført et omfattende lederprogram over to år for alle lederne i kommunen. Satsingen på ledere vil bli videreført med samlinger ca. to ganger i året. I tillegg vil nye ledere fanges opp ved at de får tilbud om delta i en noe komprimert utgave av kommunenes lederprogram.

Mål	Tiltak/aktivitet	Tidsfrist	Ansvarlig	Status
Rekruttere/ omdømme	Nye nettsider		Rådgivere skole og kommunikasjon	
	<b>Plan for positiv omtale</b> Kontinuerlig positiv historiefremstilling på kommunens nettsider og sosiale medier.	Månedlig	Kommunikasjon	
	<b>Praksis for lærerstudenter</b> Vurdere om flere skoler kan ha praksiselever fra lærerutdanning	30. juni	Skolesjef	Fortløpende
Rekruttere og beholde	<b>Tilby faste stillinger</b> Ved fellesutlysning på våren vil en andel av stillingene være fast.	Fortløpende vurdering ved utlysning og ansettelse	Personal i samarbeid med rektor	20 fast ansatt i vårens rekruttering
Beholde	<b>Omgjøre vikariat til faste stillinger</b> Gjennomgang av ansatte i vikariat for å omgjøre stillinger til fast stilling.	31. desember	Personal i samarbeid med rektor	
	<b>Kompetanse for kvalitet</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Informasjon til skolene</li> <li>Dialog med skolene om behov</li> <li>Vurdere søknader</li> <li>Innhenting av vitnemål</li> <li>Informasjon til nye søkere</li> </ul>	1. februar februar 1. mars - 15.mars 1. september 15. august	Rådgiver personal	Pågår
Ivareta	<b>Program for nyutdannede</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Revidere programmet</li> <li>Systematisk veiledning</li> <li>Fadderordning på arbeidsplassen</li> </ul>	1. november kontinuerlig 1. november	Rådgivere skole og personal Veiledere PPT Rektor	Arbeidet er godt i gang
	<b>Oppfølging av nyansatte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Oppdatering av sjekklister</li> </ul>	1. mai		
	<b>Trygge og tydelig ledere</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lederprogram</li> <li>Oppfølging av nye ledere</li> <li>Fadderordning</li> <li>Lederutdanning</li> </ul>	kontinuerlig	Rådmann Skolesjef Skolesjef Skolesjef / personal	
	<b>Gode arbeidsmiljø</b> 10 faktor HMS undersøkelse			Gjennomføres jevnlig