

Kommunstyrelsen

Svar på motion från Siv Sahlström (C) m.fl. om att motverka lärarbristen

Ärende

Siv Sahlström (C) med flera har vid kommunfullmäktiges sammanträde den 11 juni 2018 (§ 95) väckt en motion om att motverka lärarbristen.

Motionärerna yrkar att kommunfullmäktige ger berörda organ i uppdrag att skapa en långsiktig strategi för kompetensförsörjning inom förskola och skola. Motionärerna yrkar också på att det är viktigt att det skapas ett arbetsgivarerbjudande som är unikt för Danderyd, samt att de ekonomiska konsekvenserna av löneökningar som nyrekryteringar medfört ska analyseras samtidigt som åtgärder ska föreslås i syfte att tillförsäkra förskolor och skolor ekonomiska förutsättningar för att bedriva en kvalitativ verksamhet.

Ärendet har remitterats till utbildningsnämnden. Bildningsförvaltningen redogör i sitt yttrande kring hur kommunen arbetar med kompetensförsörjning i skolan, vilka insatser som görs för att behålla kompetent personal och analyserar löneutvecklingen hos Danderyds lärare (bilaga 5, lönejämförelser 2018). Utbildningsnämnden beslutade den 6 november 2018 (§ 95) att anse motionen vara besvarad.

Danderyds kommun har uppmärksammat problemet med kommunens framtida kompetensförsörjning och har påbörjat flera åtgärder för att höja attraktiviteten som arbetsgivare.

Kommunledningskontorets förslag till beslut

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktige

Kommunfullmäktige beslutar att anse motionen vara besvarad.

Remiss

Motionen har remitterats till utbildningsnämnden. Bildningsförvaltningen redogör i sitt yttrande för att de flesta kommuner i Stockholmsregionen upplever en ökad personalomsättning bland många yrkesgrupper och särskilt gällande lärare inom förskola och skola.



En del av den ökade personalomsättningen kan förklaras med att det finns brist på vissa lärarkategorier vilket ökar möjligheter för lärare att byta arbete. Några yrkesgrupper som utmärker sig som extra svåra att rekrytera är förskollärare, fritidspedagoger, lärare inom matematik och naturvetenskapliga ämnen samt lärare inom de praktisk-estetiska ämnena.

Danderyds skolor har emellertid ett gott rykte, marknadsmässiga löner och en hög andel behöriga lärare i jämfört med andra kommuner. Det finns i dagsläget ingen långsiktig kompetensförsörjningsplan utpekad för förskola, fritidshem och skola. Kommunen kommer under 2019 arbeta vidare med projektet attraktiv arbetsgivare som blir en del i att säkra kommunens kompetensförsörjning.

I lärarnas avtalsrörelse har kommunen åtagit sig att vidareutveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta arbetsmiljöarbete kommer att ske på alla skolor med fokus mot långsiktiga och konkreta åtgärder. Ett riktat arbetsmiljöarbete med tydliga mål för minskade sjuktal och förbättrad arbetsmiljö ska bedrivas på varje skola. Arbetet ska bedrivas på varje arbetsplats, med analys och åtgärder, som följs upp på arbetsplatsen och av huvudmannen.

Bildningsförvaltningen redogör även för vad som idag ingår inom ramen för ”arbetsgivarerbjudandet” där kommunen bland annat arbetar med att erbjuda befintligt anställda att komplettera sin behörighet eller bredda sina behörigheter.

När det gäller löneläget och de ekonomiska konsekvenserna av löneökningar och nyrekryteringar sker uppskrivning av barn- och elevpengen på årsbasis utifrån kommunens budget. Danderyds lärare har fortfarande konkurrenskraftiga löner i jämförelse med övriga Stockholms län. En lärare i Danderyd, som undervisar i åk 1–6, har en genomsnittlig lön som placerar sig på en tredje plats i Stockholms län och en lärare som undervisar i årskurs 7–9 hamnar på en nionde plats bland länets 26 kommuner (se vidare bifogad handling *lönejämförelser augusti 2018*).

Utbildningsnämnden beslutade den 6 november 2018 (§ 52) att anta bildningsförvaltningens yttrande som sitt svar på remissen och anse motionen vara besvarad.

Kommunledningskontorets yttrande

De flesta kommuner i Stockholmsregionen upplever en ökad personalomsättning bland många yrkesgrupper och särskilt avseende lärare. En del av den ökade personalomsättningen kan förklaras med att det finns brist på vissa lärarkategorier. Danderyds skolor har ett gott rykte, marknadsmässiga löner och en hög andel behöriga lärare i jämförelse med andra kommuner.

Av bildningsförvaltningens utredning framgår det att det idag görs flera insatser för att främja Danderyds lärares förutsättningar att utvecklas inom arbetet, och vikten av att lärarna i Danderyds skolor har konkurrenskraftiga löner.

Danderyds kommun har uppmärksammat problemet med kommunens framtida kompetensförsörjning och har därför påbörjat flera åtgärder för att höja attraktiviteten som arbetsgivare bland annat:

- Chef och ledarutvecklingsprogrammet som innefattar alla chefer i kommunen.
- Samverkansavtalet för Danderyd, som syftar till att uppnå en verksamhetsanpassad samverkan som ger medarbetare och lokala parter ökad möjlighet till delaktighet och inflytande.

Kommunledningskontoret anser att det är viktigt att kommunen fortsätter arbeta med sitt arbetsgivarvarumärke. Inom ramen för attraktiv arbetsgivare arbetar HR- avdelningen just nu med uppstarten av arbetet "*Attrahera och Rekrytera*" för att Danderyds kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare att söka sig till men också organisationens förmåga att behålla och utveckla kompetent personal. Det är också viktigt att fortsätta vidareutveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet som en del i att uppnå visionen att bli Sveriges bästa kommun- att leva, bo och verka i.

Kommunledningskontoret föreslår att motionen ska anses vara besvarad.

Åsa Heribertson
Kommundirektör

Johan Lindberg
Administrativ direktör

Handlingar i ärendet:

1. Tjänsteutlåtande, Svar på motion från Siv Sahlström (C) m.fl. om att motverka lärarbristen
2. Motion från Centerpartiet, 2018-06-11
3. Utbildningsnämndens beslut, UN 2018-11-07 § 65
4. Tjänsteutlåtande, bildningsförvaltningen, dnr 2018/0421
5. Lönejämförelser, augusti 2018

Expedieras
Motionärerna
Utbildningsnämnden