Nätverksträff Grundskola 2022-09-23

Närvarande: Ulrika Eskilsson, Liam Hedén, Catarina Tenggren, Gabriel Hukvist, Cecilia Sigfridsson, Heléne Johansson, Zophia Zander Norell, Carlotta Engelbrektsson, Tomas Johansson, Inga-Maj Larsson, Jonas Bergström

**Föregående protokoll Skolchefsnätverk**

* Många arbetar med riskbedömning, utrymning, inrymning och utbildar inom detta område.
* Lärarlönelyftet som togs bort men sedan infördes igen. Vissa arbetar med frågan och vissa har lagt det på is. Detta bidrog till att det blir mycket arbete med att säkerställa och skapa nya förutsättningar i arbetet kring lärarlönelyftet.
* 11 nya propositioner finns. Är Skövde kommun som har gjort detta arbete. Denna information kommer att komma ut om det inte redan har gjort detta. Zophia visar materialet och skolcheferna har fått ta del av det. Bra att en större kommun har gjort detta arbete för mindre kommuner.
* Kompetensförsörjning är en stor och viktig fråga för skolcheferna. ”Skaraborgs kompetensplattform” och Zophia berättar lite kring det övergripande arbetet och Lotta Engelbrektsson kommer att berätta mer vid ett senare tillfälle då möte kring detta kommer att hållas. De som diskuteras tas med in i denna grupp.
* Lotta är också med i branschrådet under Teknik College där man diskuterar frågor kring kompetensförsörjning i Skaraborg. Mia Nygren sitter med och representerar grundskolan i Skaraborg. Är bra att alla årskurser är med i vår grupp. På Utbildning Skaraborg plattform finns det konferenser, utbildningar och kurser för personal och även ungdomar. Teknik College har anställt Oskar Adolfsson som kommer att besöka skolor för att föreläsa och prata om teknik, han har även startat en Tik Tok för ändamålet. Mer info om detta kommer.

**Extra studietid åk 4-9:**

Hur ska man tänka kring bussresor? Detta ställer till det för framförallt ytterskolor och flera kommuner upplever detta. Man har även fått utöka ramtider, men inte hittat någon bra lösning. Detta beslut kom så sent och många organisationer var redan satta. Detta kommer även att medföra större kostnader med mer bussturer.

Några erbjuder frukt och att man tar med fritids för att även kunna ha någon aktivitet. Intresset för den extra tiden är svalt och är svårt att organisera med få elever. Målet är att hitta ett anmälningssystem som fungerar. Man kanske inte botar de som har det svårt med mera tid utan kanske med andra verktyg. Vilken personal har man till ändamålet? Det är väldigt olika på skolorna. Går det att kombinera digitalt? Om det är digitalt är det en till en som gäller. Det finns för få verktyg till detta. Är svårt att ringa in dem som verkligen behöver det och de är svåra att stanna kvar. Vad kan man locka med?

 Allt detta är en stor utmaning och framförallt i ytterskolorna och 7-9 har en stram schematid, finns inte mycket utrymme.

**Brist på lärare och löneutveckling:**

Hur diskuteras detta på skolchefsnivå? Hur minskar vi konkurrensen, man byter mellan kommunerna. -Klart att detta är en viktig fråga som vi måste diskutera bland oss chefer och finns nog i alla chefers tankar, men finns inga konkreta svar.

Att hitta en samsyn av vad som är en rimlig lärarlön. Med högre löner försvinner assistenter och resurser då ingen ekonomi finns kvar. Alla har tunt i sitt sökande och det är efterfrågan som styr och man anställer lärare med högre löner och då blir det skevt i arbetslaget. Vi måste arbeta övergripande och är också viktigt att kolla upp sökandes nuvarande lön då vissa kan säga att de har högre lön än vad de har. Alla är pressade och personal är medvetna om att de kan få upp sin lön.

Är en utmaning med nyexaminerade lärare som begär samma eller högre lön som erfarna äldre lärare har.

Denna fråga tas med till skolcheferna!

**Vikariebrist:**

Detta påverkar också lönebilden, unga jämför lönerna på industrin. Man har ute annonser för rekrytering av vikarier, resurser och assistenter m.m.

Vissa kommuner har en pool där man anmäler sitt intresse för en verksamhet som man kontaktar vid behov. Vissa försöker att knyta äldre och pensionerade. Är inte alla kommuner som har en vikariepool. Eftersom man har sänkt antal dagar för att kunna få en anställning (LAS) är det lätt att få en övertalighet. Problemet blir att behålla de som är bra. De som är bra vill ha en trygghet och går vidare till andra jobb eller utbildning. Kan i vissa fall vara bättre att anställa någon som är bra. Det är skillnad och förutsättningar i en större kommun än en mindre kommun.

**Hur ser andra kommuners arbete med LGR22 ut?**

De flesta skolor har iscensatt arbetet, men har kommit olika långt. Vissa kommuner har haft nätverk och arbetat med Anna Karlefjärd och utnyttjat K-dagar. Man har också vägt in bedömning och likvärdighet. Känslan är att alla är engagerade i arbetet. De som har arbetat med Anna känner en trygghet och ett lugn om hur man ska arbeta vidare och tänka. En kommun har köpt ett färdigt utbildningskoncept som varade under ett läsår. Det har känts bra och nu kommer detta arbete att följas upp.

Viktigt att man arbetar med helheten och personal upplever att det finns ett större frihetsutrymme och inte är lika detaljstyrt, men viktigt att man inte tror att det blir lättare i kurserna.

Nästa möte:

Tanken är att nästa möte blir fysiskt, men kan bli en hybridträff då man kan ha lång resväg till mötet. Detta kommer att aviseras hur det blir.