



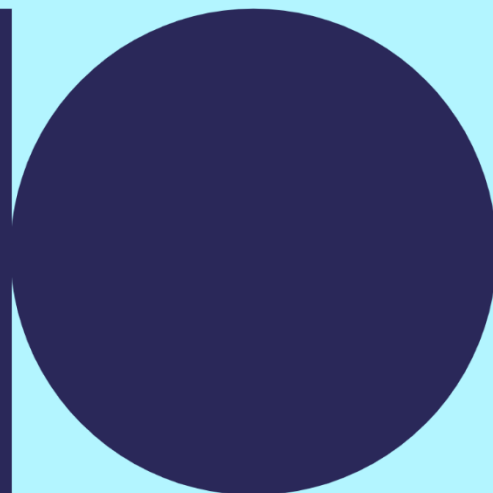
Oslo

Osloskolen som attraktiv arbeidsplass

Temaplan for å rekruttere og
beholde ansatte i Osloskolen
2025-2040

Byrådssak 59/25

Bystyrevedtak 235/25



Innhold

Formål	3
Hovedutfordringer	3
Utfordring 1: Behov for å rekruttere og beholde kvalifiserte skoleledere til alle Osloskoler	3
Utfordring 2: Behov for å rekruttere og beholde kvalifiserte lærere til alle Osloskoler	4
Utfordring 3: Behov for å rekruttere og beholde kvalifiserte ansatte i AKS	5
Utfordring 4: Behov for et styrket lag rundt lærere og elever	5
Innsatsområder	6
Innsatsområde 1: Rekruttere og beholde kvalifiserte skoleledere	6
Innsatsområde 2: Rekruttere og beholde kvalifiserte lærere	7
Innsatsområde 3: Rekruttere og beholde kvalifiserte ansatte i AKS	8
Innsatsområde 4: Styrke laget rundt lærer og elev	9
Innsatsområde 5: Organisering og kompetanse for fremtidens skole	10
Oppfølging av temaplanen	11

Formål

Skolen er en av de viktigste arenaene i arbeidet for at barn og unge skal leve gode liv og være aktive samfunnsdeltakere. I Oslo skolen skal alle elever utvikle faglig og sosial kompetanse, og oppleve mestring, motivasjon og trivsel. For å lykkes må de ansatte i Oslo skolen ha en bredde av kompetanser og kvalifikasjoner. Oslo skolen må være en attraktiv arbeidsplass for både skoleledere, lærere, ansatte i Aktivitetsskolen (AKS) og andre yrkesgrupper. Skoleledere er avgjørende for elevenes læring, for utviklingen av læringsmiljøet til elevene, og for arbeidsmiljøet til lærerne og andre ansatte i skolen. Læreren er den viktigste enkeltfaktoren for elevenes læring, og læreren må ha et bredt lag rundt seg for å lykkes med oppdraget.

Formålet med temaplanen er å videreutvikle Oslo skolen som en attraktiv arbeidsplass. Oslo skolen som attraktiv arbeidsplass skal kjennetegnes av:

- å ha et godt tilfang av kvalifiserte søkere til alle stillinger.
- ansatte med nødvendig kompetanse som trives, og blir værende over tid.
- at ansatte opplever å ha et godt arbeidsmiljø og tilhørighet til profesjonsfellesskap.
- gode utviklings- og karrieremuligheter, og kompetanseheving, støtte og oppfølging når ansatte trenger det.

Disse kjennetegnene skal være retningsgivende både for Oslo skolen som helhet og for de enkelte skolene. Temaplanen er forankret i kommunens overordnede styringsdokumenter. Innsatsområdene svarer på utfordringer og samfunnsflokke som er beskrevet i kommunens planstrategi og skal bidra til at kommunen og Utdanningsetaten når sine gjeldende mål.

Hovedutfordringer

Til grunn for temaplanen ligger et kunnskapsgrunnlag som består av relevant forskning og annen kunnskap, HR-tall og data for Oslo skolen, samt et innsiktsarbeid gjennomført blant ulike ansattgrupper i Oslo skolen.

Kunnskapsgrunnlaget viser at de fleste ansatte er fornøyde med å jobbe i Oslo skolen. Turnover ligger på et normalt nivå, og hovedårsakene til at lærere slutter er enten at de har flyttet til en annen kommune eller fått jobb ved en annen Oslo skole. På nåværende tidspunkt er det i Oslo skolen som helhet ingen store utfordringer med å få rekruttert nok rektorer og kvalifiserte lærere. Samtidig må fire prioriterte utfordringer adresseres både på kortere og lengre sikt:

1. Behov for å rekruttere og beholde kvalifiserte skoleledere til alle Oslo skoler
2. Behov for å rekruttere og beholde kvalifiserte lærere til alle Oslo skoler
3. Behov for å rekruttere og beholde kvalifiserte ansatte i AKS
4. Behov for å styrke laget rundt lærere og elever

Videre beskrives de fire utfordringene nærmere.

Utfordring 1: Behov for å rekruttere og beholde kvalifiserte skoleledere til alle Oslo skoler

De siste årene har det gjennomgående vært færre kvalifiserte søkere enn ønsket til rektorstillinger i Oslo skolen, både ved grunnskoler, videregående skoler og spesialskoler. Det

er ikke utfordringer med å få rekruttert mellomledere, men mellomledere søker seg i for liten grad videre til rektorstillinger.

Kunnskapsgrunnlaget viser at det er ulike årsaker til at det er utfordrende å få rekruttert til rektorstillinger. Det ligger et stort og bredt ansvar for skolen som organisasjon til stillingen. Ansvaret er av både faglig, administrativ og personalmessig art, og muligheten til å delegere oppgaver varierer og oppleves nokså begrenset. I tillegg til høy arbeidsbelastning knyttet til mangfoldet av oppgaver, fremheves også krysspresset av forventninger til resultater både internt ved skolen og fra foresatte, fra nivåer over skolen samt eksterne aktører og samfunnet rundt skolen som belastende faktorer ved rektorstillinger. Rektorstillingen innebærer også koordinering og samarbeid med en rekke ulike instanser, samtidig som det er en tendens til at en økende del av rektors kapasitet går med til skole-hjem-samarbeid.

Kunnskapsgrunnlaget viser at skoleledere blant annet ønsker mer administrativ støtte og bedre støtte til skolens utviklingsarbeid, HR-oppgaver og skole-hjem-samarbeid. Manglende kompensasjon i forhold til belastning trekkes frem som en viktig årsak til at rektorstillinger ikke oppleves attraktive nok å søke for mellomledere, og også som en årsak til at enkelte rektorer velger å slutte.

Utfordring 2: Behov for å rekruttere og beholde kvalifiserte lærere til alle Osloskoler

Det har over tid vært en nasjonal utfordring at søkertallene til lærerutdanningene er lave, og at de fortsetter å synke. Kunnskapsgrunnlaget viser ingen kritisk lærermangel i Osloskolen, men det er variasjoner knyttet til å rekruttere og beholde kvalifiserte lærere i noen områder og innen enkelte skoleslag og studieretninger.

Et mangfold av kompetanse og erfaring er viktig for et inkluderende og lærende arbeidsmiljø. Sammen med en sterk økning i antall lærere over år har snittalderen blant lærerne, og andelen lærere som er over 62 år, sunket. Andelen eldre over 60 er høyere i videregående enn i grunnskolen, og ligger i 2023 på om lag 10 prosent i Oslo.

Spesialpedagogisk kompetanse ved ordinære skoler peker seg ut som et område med rekrutteringsutfordringer. Spesialpedagoger søker seg mot større fagmiljøer i spesialskoler, spesialklasser og PPT. Andre områder med rekrutteringsutfordringer er realfag og enkelte yrkesfag, som elektro- og datateknologi, teknologi- og industrifag, informasjonsteknologi- og medieproduksjon samt bygg- og anleggsteknikk. En særlig utfordring for yrkesfagene er at gjennomsnittsalderen blant lærerne er høy, samtidig som behovet for yrkesfaglærere er økende. Av kunnskapsgrunnlaget fremgår det at årsaker til rekrutteringsutfordringer i yrkesfagene kan være manglende fagnettverk, mangel på konkurransedyktig lønn sammenliknet med jobb innenfor bransjene, og kravet til pedagogisk kompetanse i tillegg til yrkesfaglig kompetanse.

Kunnskapsgrunnlaget har undersøkt om skoler i levekårsutsatte områder har større rekrutteringsutfordringer enn andre skoler. Rektorer ved skoler i levekårsutsatte områder uttrykte i høyere grad enn rektorer ved andre skoler at de opplever utfordringer med å rekruttere og beholde kvalifiserte ansatte, selv om det er variasjoner også mellom disse skolene. Lærere ved skoler i levekårsutsatte områder forteller om en større påkjenning av sosioemosjonelle, og noen ganger fysiske, belastninger enn andre lærere. Dette kan påvirke

både ønsket om å søke stilling ved skolene og ønsket om å bli værende over tid. Utfordringer for å rekruttere og beholde ansattgrupper ved skoler i levekårsutsatte områder er manglende insentiver i form av styrkede lønns- og arbeidsvilkår, mangel på nødvendig kompetanse og kompetanseutvikling, samt stort behov for støtte og veiledning.

Lærere, rektorer og skoleeiernivået påpeker at det er behov for både tverrfaglig kompetanse og såkalt «storbykompetanse», både blant ansatte i Oslo skolen og blant deres samarbeidsaktører. Storbykompetanse handler blant annet om en forståelse av hva som skaper barndomsbelastninger og levekårsutfordringer, hvordan slike utfordringer påvirker barn og unges oppvekst og liv, og hvordan skolen i sitt arbeid kan håndtere og motvirke negative følger av å vokse opp med levekårsbelastninger. Lærere og skoleledere har ikke nødvendigvis fått denne kompetansen gjennom sin utdanning, men utviklet den som erfaringsbasert kunnskap gjennom arbeid i Oslo skolen eller andre storbyer. Mange Oslo skoler arbeider med å utvikle denne type kompetanse selv, men ønsker at den i større grad inngikk i lærerutdanningen og i form av mer systematisk ekstern kompetanseutvikling.

Utfordring 3: Behov for å rekruttere og beholde kvalifiserte ansatte i AKS

AKS har som tilbud før og etter skoletid og i en del av skolens ferier, en viktig pedagogisk og sosial funksjon for både elever og deres foresatte. De siste årene har elevenes deltakelse i AKS økt. Med deltakelse på rundt 96 prosent av elevene på 1. trinn har Oslo høyest deltakelse i landet. Kunnskapsgrunnlaget viser at det foreligger generelt lite forskning og systematisk kunnskapsinnhenting om SFO i Norge og AKS i Oslo.

Brukerundersøkelser viser at det generelt er høy tilfredshet med kvaliteten på AKS, selv om det er betydelige forskjeller mellom ulike AKS-er i Oslo skolen. Opplevelsen av ansattes kompetanse løftes frem som en viktig faktor for tilfredshet med tilbudet, og er også den faktoren som i størst grad kjennetegner skolene med høyest deltakelse og lavest frafall i AKS blant elevene på 1. - 4. trinn.

Kunnskapsgrunnlaget viser til at lav anerkjennelse og lønn er utfordringer for å rekruttere og beholde ansatte med høy kompetanse i AKS, i tillegg til at organiseringen av AKS innebærer at ansettelse ofte har mindre stillingsprosenter. Samtidig har det vært en positiv utvikling i perioden 2015-2021 gjennom et økende antall ansatte som arbeider i både skole og AKS, og at andelen ansatte i AKS med faglig utdanning økte med 11 prosent.

Kunnskapsgrunnlaget viser at det varierer hvorvidt de AKS-ansatte opplever tilhørighet til profesjonsfellesskapet ved skolen, og det ligger både utfordringer og muligheter i å styrke dette. Leder i AKS har en viktig rolle både i å lede personalet, utvikle kvaliteten på tilbudet i AKS og sikre god samkjøring med skolen. Dermed blir nok tid til planlegging og deltakelse i skolens ledergruppe viktige faktorer for ledelse og kvalitetsutvikling i AKS.

Utfordring 4: Behov for et styrket lag rundt lærere og elever

Tverrfaglig kompetanse, og tilgang på andre yrkesgrupper i og rundt skolen, er behov som i økende grad har fått oppmerksomhet de siste årene. Elever kan ha et bredt spekter av utfordringer av både faglig, sosial og personlig karakter. Disse elevene kan trenge hjelp, støtte og oppfølging som lærer eller skolen ikke kan løse selv eller tilby uten å samarbeide med andre yrkesgrupper og tjenester. Selv om ulike elevsaker og konflikthåndtering inngår i skolen og

lærerens arbeid, er arbeidet krevende både kapasitetsmessig, sosioemosjonelt og fysisk. Det er behov for å avlaste både skoleledere og lærere for oppgaver som andre profesjoner er mer kompetente til å utføre, slik at det frigjøres mer tid til undervisning og pedagogisk utviklingsarbeid.

De siste årene har det vært en sterk økning i antall ansatte i skolen med ikke-pedagogisk bakgrunn. I 2014 var det ansatt 208 barne- og ungdomsarbeidere i Oslo skolen, mens antallet i 2023 hadde økt til 758. I samme periode har det i tillegg vært en økning i antall tilsatte miljøterapeuter i skolen. Tverrfaglig samarbeid er ofte tidkrevende og komplekst, enten det foregår innad ved skolen eller med eksterne tjenester og aktører. Laget rundt lærere og elever handler ikke bare om å ansette andre kompetanser og yrkesgrupper i skolen, men også om utnyttelse og samordning av tilgjengelige ressurser og bedre samarbeid mellom skole, bydel, andre tjenester og aktører. For skolens ansatte kan samarbeidet med ulike bydeler og øvrige tjenester oppleves krevende, og fragmenterte tiltak, uklar ansvarsfordeling og ulik praksis byr på utfordringer for samarbeid både internt og eksternt.

Kunnskapsgrunnlaget peker på at det er mangel på systematisk kunnskapsinnhenting om laget rundt lærer og elev både når det gjelder praksis, utfordringer, muligheter og gevinster.

Innsatsområder

For å lykkes med å utvikle Oslo skolen til den beste skolen, både for samfunn, elever og ansatte, må dyktige ansatte både rekrutteres og ønske å bli værende i Oslo skolen. Med utgangspunkt i temaplanens formål og hovedutfordringer, skal fem strategiske innsatsområder være retningsgivende for arbeidet med å videreutvikle Oslo skolen som attraktiv arbeidsplass:

1. Rekruttere og beholde kvalifiserte skoleledere
2. Rekruttere og beholde kvalifiserte lærere
3. Rekruttere og beholde kvalifiserte ansatte i AKS
4. Styrke laget rundt lærere og elever
5. Organisering og kompetanse for fremtidens skole

Videre utdypes hvert av de fem innsatsområdene.

Innsatsområde 1: Rekruttere og beholde kvalifiserte skoleledere

God skoleledelse er avgjørende for skolens kvalitet og for at de ansatte skal trives, utvikle seg og ønske å bli værende i jobben over tid. Derfor er det avgjørende å lykkes med å rekruttere kvalifiserte søkere til lederstillinger i Oslo skolen generelt, og til rektorstillinger spesielt.

De viktigste målene for skolen er nedfelt i opplæringsloven og LK20. Selv om skoler overordnet sett har samme føringer, er elevgrunnlaget ved skolene og de enkelte skolene som organisasjoner, ulike. Skoleledere må ha frihet, tillit og støtte til å gjøre prioriteringer for å realisere skolens mål og mandat i tråd med lov og læreplan.

Rektorer må ha tilstrekkelig handlingsrom til å delegere oppgaver, og de må få nødvendig administrativ støtte til å prioritere tid til pedagogisk ledelse og skoleutvikling. Rektorer skal ha nødvendig kompetanse og tilgang på kompetanseutvikling. De skal få avlastning og tilstrekkelig støtte og oppfølging på områder de opplever utfordrende, og når de står i krevende situasjoner.

Byrådet vil:

- Styrke støtte- og kompetansetilbud til nyansatte skoleledere og rektorer i Oslo skolen.
- Videreutvikle lederopplæringen for å sikre rekruttering av mellomledere, at mellomledere blir i stillingen og at mellomledere på sikt søker seg til rektorstilling.
- Vurdere grep for å styrke rammebetingelsene for utøvelse av skolelederrollen og hvordan administrative oppgaver i skolen kan organiseres eller behandles annerledes for å avlaste rektor.
- Vurdere muligheten for å gi rektorer studiepermisjon etter et gitt antall år i stillingen.
- Videreutvikle rektorenes praksisfelleskap og sikre gode rutiner og systemer for oppfølging og støtte til rektorer

Innsatsområde 2: Rekruttere og beholde kvalifiserte lærere

Oslo skolen skal være en attraktiv arbeidsplass som er ledende på å rekruttere og beholde lærere med nødvendig kompetanse. Ambisjonen er at alle lærere skal oppfylle tilsetningskravene for undervisning ved ansettelse, og at det ved mangel på kvalifiserte søkere legges en plan for rask oppfyllelse av tilsetningskravene. Lærere i Oslo skolen skal oppfylle kravene til fordypning i undervisningsfag, og skal ved behov få tilbud om videreutdanning og kompetanseutvikling for å oppnå dette.

Det er særlig viktig å styrke rekrutteringen av godt kvalifiserte og egnede lærere til skoler i levekårsutsatte områder. Å sikre mer stabil rekruttering av yrkesfaglærere og bidra til at de ønsker å bli værende i skolen er en annen viktig prioritering fremover. Yrkesfaglærere må beherske lærerrollen, ha kompetanse både på fag og bransje, og samtidig kunne samarbeide med arbeidslivet og oppdatere seg på endringer i faget.

Kunnskapsgrunnlaget viser at både nye og mer erfarne lærere mener at oppfølging og veiledning den første tiden i skolen har vært avgjørende for at de har opplevd trivsel, trygghet og blitt værende i jobben. I tillegg er god kollegastøtte og et godt profesjonsfelleskap og arbeidsmiljø viktige faktorer. God samhandling og støtte i kollegiet krever tid og struktur. Gjennom profesjonsfelleskapet skal ansatte kunne dele eksisterende erfaring og praksis, og utvikle ny kunnskap. Å jobbe systematisk med å videreutvikle profesjonsfelleskapet, både på den enkelte skole og mellom skoler, skal være et prioritert område på alle nivåer i Oslo skolen.

Gjennom et system for kompetanse- og karriereutvikling som gir muligheter for spesialisering og ansvar for lærings- og utviklingsprosesser i kollegiet kan flere motiveres til å bli værende i undervisningsstillinger over tid.

Rundt 35 prosent av lærere som slutter i Oslo skolen begrunner det med flytting til sin hjemkommune. Å satse på å øke tilfanget av søkere til Oslo skolen som er fra Oslo eller nærliggende kommuner kan derfor være et viktig grep for å rekruttere og beholde flere lærere. Økt rekruttering av ansatte med lokal tilhørighet vil også bidra til at Oslo skolen i større grad gjenspeiler byens befolkning og kan lykkes med å utnytte lokal forståelse og kunnskap til å videreutvikle skolens kompetanse.

Oslo skolen skal være en god arbeidsplass helt frem til pensjonsalder, noe som innebærer at mangfold også med tanke på alderssammensetning skal verdsettes og tas vare på. Lang

erfaring fra Oslo skolen er av stor verdi for profesjonsfellesskapet. Det er viktig å jobbe godt med tiltak som legger til rette for å stå i læreryrket helt frem til pensjon.

Hvor en skole lokaliseres i byen gjør noe med dens attraktivitet. Om skolen er lett tilgjengelig med offentlig transport eller har gode parkeringsmuligheter, påvirker om ansatte ønsker å jobbe der. Tilgjengelighet og nærhet til andre offentlige tilbud, butikker og et aktivt nærområde, er også med å gjøre noen skoler mer attraktiv enn andre. Skolens utforming, arkitektur og arbeidsforhold spiller inn på valg av skole som arbeidsplass.

40 prosent av byens barn og unge har flerkulturell bakgrunn og dette tallet vil vokse fremover. Ved å rekruttere mer mangfoldig får byens elever flere rollemodeller de kan lære av og identifisere seg med. Det vil også kunne være en styrke i samarbeidet med elevens foresatte og familier. Et prosjekt til inspirasjon er *Hvor er mine brødre* ved OsloMet, som har som formål å få flere med flerkulturell bakgrunn til å se mulighetene innen høyere utdanning, særlig barnehage- og lærerutdanning.

Byrådet vil:

- Styrke faglige nettverk innad og på tvers av skolene slik at lærere og praksisstudenter i Oslo skolen opplever inkluderende, trygge og faglig sterke profesjonsfellesskap
- Sikre at nyansatte lærere og praksisstudenter får tilstrekkelig veiledning og oppfølging
- Vurdere ordninger med utvidet praksis eller mulighet for deltidsjobb i Oslo skolen i løpet av lærerutdanningen
- Sikre at lærere som opplever å stå i utfordrende situasjoner har god tilgang på støtte og oppfølging
- Styrke samarbeidet med universitets- og høyskolesektoren for å øke lokal rekruttering og rekruttering til yrkesfaglærerutdanningen, samt sikre økte muligheter for faglig utvikling og kompetanseheving for yrkesfaglærere i Oslo skolen
- Øke samarbeidet med arbeids- og næringsliv, og vurdere programmer som kan bidra til økt rekruttering fra annet arbeidsliv inn i undervisning, deriblant rekruttering av flere med realfagskompetanse
- Innføre flere karriereveier i Oslo skolen som gir lærere motivasjon og kompetanse til å bli værende i undervisningsstillinger lenger
- Sikre godt kvalifiserte lærere til skoler i de mest levekårsutsatte områdene gjennom å vurdere styrkede insentiver
- Vurdere seniorpolitiske tiltak som legger best mulig til rette for å kunne stå i lærerjobben ut arbeidskarrieren
- Vurdere tiltak for å få flere funksjonshemmede synlig inn som ansatte i Oslo skolen
- Kartlegge og vurdere tiltak for å sikre gode transportmuligheter til alle skoler

Innsatsområde 3: Rekruttere og beholde kvalifiserte ansatte i AKS

AKS er en viktig del av Oslo skolen og trenger et stadig tilfang av dyktige ansatte. Selv om betydningen av, og deltakelsen i, AKS har økt betydelig de siste årene, foreligger det generelt lite forskning og systematisk kunnskapsinnhenting om SFO i Norge og AKS i Oslo.

Økt kunnskap er avgjørende både for å gjøre AKS til en attraktiv arbeidsplass og å kunne videreutvikle AKS som rekrutteringsarena for skolen. For å sikre en mer helhetlig strategisk og målrettet rekruttering og kompetanseutvikling i AKS er det behov for en kartlegging og vurdering av kompetansebehov. Dette omfatter kompetanse og kompetansebehov blant de

ansatte som jobber i AKS, men også hva slags kompetanse det er behov for sett opp mot rammeplanen for SFO, behovene i Oslo skolen generelt og ved den enkelte skole spesielt.

Det finnes en rekke kompetansetiltak for ansatte i AKS, både når det gjelder ledere, baseledere og øvrige ansatte. Utdanningsetaten tilbyr kurs, E-læring for AKS-medarbeidere, og mulighet til å ta videreutdanning i aktivitetspedagogikk. Det er tillegg mulig å ta fagbrev ved siden av i jobb i AKS.

Skoler som legger til rette for et profesjonsfellesskap på tvers av skole og AKS, bidrar til å løfte de AKS-ansattes profesjonsutvikling på egen arbeidsplass og kan bidra til at AKS bygger en profesjonsidentitet de ansatte er stolte av å være en del av.

Byrådet vil:

- Gjennomføre en kartlegging av kompetanse og behov blant AKS-ansatte og gjøre en vurdering av kompetansebehov på kortere og lengre sikt
- Videreutvikle kompetansehevingstiltak for ansatte i AKS og styrke samarbeidet med UH-sektor om forskning, kunnskap og kompetansetiltak om AKS
- Bidra til å bygge sterke profesjonsfellesskap i AKS, og mellom AKS og skolen, og skape flere karriereveier for ansatte i AKS
- Innhente erfaringer og kunnskap om hvordan arbeidsdagen best kan organiseres for å skape rammer for et utviklingsfellesskap som bygger kollektiv identitet og tilhørighet for de ansatte i AKS
- Innhente mer kunnskap om sammenheng mellom rammevilkår for AKS-ansatte og potensialet for å rekruttere og beholde flere ansatte i AKS med ønsket kompetanse.

Innsatsområde 4: Styrke laget rundt lærer og elev

Elevene i Oslo skolen er en mangfoldig gruppe. For å sikre en best mulig opplæring og skolehverdag, både for den enkelte elev og elevene som helhet, må skolen ha tilgang på variert kompetanse og få hjelp og støtte fra andre yrkesgrupper.

Opplæringsloven fastslår at læreren har det pedagogiske og sosiale ansvaret i klasserommet. Det innebærer at blant annet konflikthåndtering og elevsaker er en del av lærerens arbeid. Samtidig er ikke dette ansvaret noe lærerne kan eller skal bære alene. Lærere skal oppleve faglig og sosial støtte når de trenger det, i profesjonsfellesskapet, i forebyggingsarbeid og ved og etter hendelser. Både skoleledelsen og skoleeier skal ha gode systemer, og følge opp rutiner på en måte som gjør at lærerne opplever å få den støtte de trenger.

Vold og trusselhendelser i skolen er alvorlig og kan bidra negativt både for å rekruttere og beholde lærere i Oslo skolen. Ingen ansatte i Oslo skolen skal oppleve skolen som et utrygt sted å være.

Kunnskapsgrunnlaget viser at det å ha tilgang til nødvendig kompetanse og oppleve å få støtte er av betydning for at lærere skal trives og bli værende på en skole. Både skoler, lærerorganisasjonene og Elevorganisasjonen har spilt inn behov for flere voksenpersoner med ulik kompetanse i laget rundt både eleven og læreren.

Det er viktig at skolen samarbeider godt med andre tjenester om barn og elever med ulike og særskilte utfordringer. Bydelene har et ansvar for utstrakte tjenester til barn og unge. Samarbeidet mellom bydel og den enkelte skole må derfor fungere godt, med godt definerte ansvarsområder til det beste for den enkelte elev.

Behovet for samarbeid mellom skoler, bydelstjenester og lokalbefolkningen har ledet til utprøving av nærmiljøskolekonsepter på flere skoler. Nærmiljøskoler er skoler som vektlegger et utvidet samarbeid mellom skole og øvrig støtteapparat. Osloskolen skal se til mål og føringer i velferdstjenesteloven, "Oppvekstreformen", og "Strategien for å fremme gode oppvekstvilkår i Oslo" for sikre godt samarbeid med øvrige tjenester.

I tillegg til et godt samarbeid med ulike aktører og tjenester rundt skolen, er det behov for å prøve ut og innhente kunnskap om bruk av andre yrkesgrupper i skolen.

Byrådet vil:

- Utrede skolenes handlingsrom til å ansette ulike typer kompetanse, som bidrar til å dekke det behovet den enkelte skole har.
- Innhente og systematisere erfaringer fra nærmiljøskoler for å videreutvikle og styrke samarbeid mellom skoler, andre tjenester og nærmiljø.
- Fremskaffe mer systematisk kunnskap om hvordan laget rundt læreren og eleven kan organiseres ved og rundt skolen og styrke samarbeidet mellom ulike kompetanser og ansattgrupper i skolen.
- Legge frem en sak for bystyret om forebygging og håndtering av vold og trusler i Osloskolen, og revidere «Handlingsplan for forebygging av mobbing, vold og trusler i Osloskolen.

Innsatsområde 5: Organisering og kompetanse for fremtidens skole

Både gjeldende opplæringslov og læreplanverk (LK20) legger føringer som utfordrer den tradisjonelle organiseringen av skolen og krever nye måter å jobbe på. LK20 fremhever at skolen skal være et profesjonsfaglig fellesskap der ledere, lærere og andre ansatte kontinuerlig reflekterer over, vurderer og videreutvikler egen praksis. Lærere trenger tilstrekkelig med tid til samarbeid for å kunne drive et utviklende profesjonsfellesskap og opprettholde et godt tverrfaglig samarbeid. Endringer i samfunnet fordrer at skolen, i tillegg til å ivareta sitt utdanningsoppdrag, i større grad enn før fungerer som samarbeids- og inkluderingsarena. Skolen har behov for tverrfaglig kompetanse, og må samarbeide tett med bydeler, andre tjenester og yrkesgrupper.

For å sikre at skolens mandat blir ivaretatt, sikre godt samarbeid og at tilgjengelige ressurser og kompetanser utnyttes best mulig, må skolen ha kunnskap om og vilje til å prøve ut nye måter å organisere og lede på. Det er nødvendig med mer kunnskap om muligheter for nye måter å organisere og lede skolen på, og å sikre god deling av erfaringer og systematisk evaluering. Nye måter å lede og organisere skolen på kan videreutvikle Osloskolen som en attraktiv arbeidsplass for både ledere, lærere, AKS-ansatte og andre yrkesgrupper.

Storbykompetanse blir av ansatte i Osloskolen fremhevet både som en nødvendig kompetanse og som en viktig faktor for å rekruttere og beholde ansatte i skolen. Utvikling av storbykompetanse foregår f.eks. på OsloMets initiativ, Campus Holmlia, i den nasjonale

Områdesatsingen i Oslo, og på lærerutdanningen ved NTNU. Det er behov for at ansatte i Oslo skolen får systematisk mulighet til å utvikle storbykompetanse både gjennom lærerutdanningen, andre studietilbud og gjennom kunnskaps- og erfaringsdeling innad, ved og på tvers av ulike skoler.

Gjennom arbeidet med kunnskapsgrunnlaget ble det avdekket en generell utfordring knyttet til lite tilgjengelig og til dels manglende dynamiske HR- data og analyser. Det gjør det utfordrende å hente innsikt og følge opp tiltak på rekruttering, kompetanse og turnover i Oslo skolen. Mer systematisk oppfølging av Oslo skolen som attraktiv arbeidsplass vil være et viktig tiltak fremover.

Byrådet vil:

- Innhente kunnskap og erfaringer om alternative ledelses- og organisasjonsmodeller fra Oslo skoler basert på lokale arbeidstidsavtaler og planer for samarbeid.
- Innhente og systematisere kunnskap og erfaringer fra skoler som inngår i ulike samarbeidsmodeller med UH-sektoren, bydeler, andre tjenester og aktører.
- Videreutvikle kompetansetiltak for storbykompetanse for ansatte i Oslo skolen og iverksette systematisk kompetanseheving.
- Arbeide systematisk med å videreutvikle datagrunnlaget for, og oppfølging av Oslo skolen som en attraktiv arbeidsplass.

Oppfølging av temaplanen

Temaplanen skal bidra til en kunnskapsbasert og systematisk oppfølging av arbeidet med å rekruttere og beholde ansatte i Oslo skolen. Tiltak skal justeres og iverksettes med utgangspunkt i gjeldende utfordringsbilde.

Utdanningsetaten skal rapportere aktuelle HR-data med analyser ved rapportering 2. tertial.

Byrådsavdeling for utdanning, den

Julie Remen Midtgarden