

# Kompetens- försörjningsplan

## Barn- och ungdomsnämnden

---

Typ av styrdokument: Plan

Beslutande instans: Barn- och ungdomsnämnden

Datum för beslut: 2026-06-16

Diarienummer: 206.156 BUN

Giltighetstid: Tills vidare

Dokumentansvarig: Verksamhetsutvecklare



# Innehåll

<b>1. Inledning och syfte .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Kompetensförsörjningsmål .....</b>	<b>6</b>
<b>3. Nyckeltal och nulägesanalys .....</b>	<b>7</b>
3.1. Förskola .....	7
3.1.1 Legitimation och behörighet .....	7
3.1.2 Sammansättning yrkesroller i förskolan .....	7
3.1.3 Obehöriga förskollärare .....	8
3.2. Fritidshem .....	10
3.2.1 Legitimation och behörighet .....	10
3.2.2 Sammansättning yrkesroller i fritidshemmet .....	10
3.3. Grundskola, inklusive förskoleklass .....	12
3.3.1 Legitimation och behörighet .....	12
3.3.2 Obehöriga lärare .....	14
3.4. Anpassad grundskola .....	16
3.4.1 Legitimation och behörighet .....	16
3.5. Rektorer .....	17
3.5.1 Utbildning och år som chef .....	17
3.6. Övriga yrkeskategorier .....	17
3.7. Visstidsanställda och timavlönade .....	17
<b>4. Behovsanalys .....</b>	<b>19</b>
4.1. Personalomsättning .....	19
4.1.1 Avgångdestination .....	21
4.2. Tillgång till pedagogisk personal .....	21
4.3. Behov av pedagogisk personal .....	22
<b>5. Strategier för kompetensförsörjningen .....</b>	<b>23</b>
5.1. Attrahera och rekrytera .....	23
5.1.1 Tidiga och långsiktiga rekryteringsvägar .....	23
5.1.2 Stärkt varumärke för Alingsås förskolor och skolor .....	23
5.2. Utveckla och behålla .....	24
5.2.1 Kompetensutveckling och karriärvägar .....	24
5.2.2 Ledarskap, introduktion och organisatoriska förutsättningar .....	24
5.2.3 Konkurrenskraftiga löner .....	25
5.2.4 Insatser vid bristande måluppfyllelse i kompetensförsörjningen .....	25
5.3. Omställning, bemanning och organisation .....	26
<b>6. Handlingsplan .....</b>	<b>27</b>
6.1. Organisera utifrån behörigheter och ansvar .....	27
6.2. Förskoleklassens avskaffande .....	27
6.3. Kompetensutveckling – Professionsprogrammet .....	27
6.4. Kompetensutveckling - Speciallärare Anpassad grundskola .....	28

6.5. Anställnings- och rekryteringskompetens, inklusive hantering av felaktiga anställningar eller befattningar .....	28
6.6. Marknadsföringsplan för Norra .....	28
6.7. Kompetensutveckling – Förskoleassistenter och fritidsassistenter .....	29

# 1. Inledning och syfte

Kompetensförsörjning handlar om att attrahera rätt medarbetare, rekrytera dessa genom en effektiv process, skapa möjligheter för utveckling på kort och lång sikt, behålla och engagera rätt medarbetare genom att vara en attraktiv arbetsplats samt att göra omställningen i slutet av en anställning på ett professionellt sätt.

Alingsås kommun har tagit fram en kommungemensam strategi för kompetensförsörjning som beskriver den kommungemensamma processen. En avgörande del i det strategiska arbetet är att utveckla alla delar av medarbetarresan för att ge bästa möjliga förutsättningar att säkra kompetensbehovet. Medarbetarresan kan ses som en kartläggning över en persons tid som anställd hos en organisation, från det första mötet innan anställning till det absolut sista efter omställning/avslut. Medarbetarresan består av fem olika steg, där attrahera är det första steget och omställningen det sista. Att arbeta och analysera utifrån medarbetarresans olika områden är ett verktyg för att få en överblick och identifiera vilka delar av processen som behöver utvecklas.

Endast den som har legitimation som lärare eller förskollärare och är behörig för viss undervisning får bedriva undervisningen (2 kap. § 13 skollagen 2010:800).<sup>1</sup> Utöver lärare eller förskollärare får det i undervisningen i fritidshemmet och förskolan finnas annan personal med sådan utbildning eller erfarenhet att elevernas eller barnens utveckling och lärande främjas (2 kap. § 14 skollagen 2010:800). I grundskola och anpassad grundskola finns elevassistenter anställda, tillsammans med andra personalkategorier som arbetar med elever och stöttar lärarna i undervisningen. Dessa befattningar regleras inte av skollagen (2010:800).

---

<sup>1</sup> Lärare i modersmål är undantagna från legitimationskravet.

## 2. Kompetensförsörjningsmål

Nämndens kompetensförsörjningsmål är att verksamheterna har rätt och tillräcklig kompetens – på kort och lång sikt, för att alla barn och elever ska erbjudas en likvärdig utbildning med hög måluppfyllelse. Per verksamhet finns följande mål:

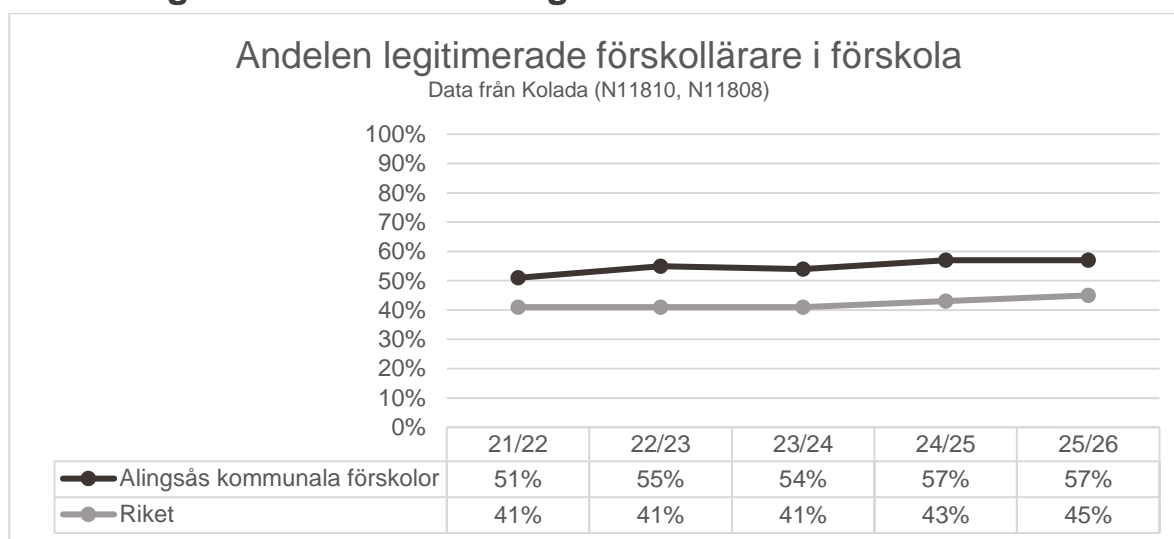
<b>Förskola</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• 60 procent legitimerade förskollärare för hela förvaltningen.</li><li>• I varje barngrupp ska det som minst finnas en legitimerad förskollärare.</li></ul>
<b>Förskoleklass</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• 100 procent legitimerade och behöriga lärare eller förskollärare.</li></ul>
<b>Fritidshem</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• 60 procent legitimerade lärare i fritidshem för hela förvaltningen.</li><li>• Minst en legitimerad lärare på varje fritidshem.</li><li>• Övriga medarbetare bör vara lärare i fritidshem obehörig (annan lärarutbildning) eller pedagog i fritidshem (yrkesexamen från gymnasiet eller motsvarande).</li></ul>
<b>Grundskola</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• 100 procent undervisning ska ske av lärare med legitimation för undervisning i grundskola och behörighet i ämnet.</li></ul>
<b>Anpassad grundskola</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• 100 procent undervisning ska ske av lärare med legitimation för undervisning i anpassad grundskola och behörighet i ämnet.</li></ul>
<b>Rektor</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Legitimerad förskollärare/lärare.</li><li>• Avslutad rektorsutbildning.</li><li>• Två års erfarenhet som biträdande rektor eller chef.</li></ul>

## 3. Nyckeltal och nulägesanalys

### 3.1. Förskola

Målsättningen är 60 procent legitimerade förskollärare för hela förvaltningen. Varje rektor ska organisera så att det i varje barngrupp, som minst, finns en legitimerad förskollärare.

#### 3.1.1 Legitimation och behörighet



Barn- och ungdomsförvaltningen strävar efter hög och likvärdig tillgång på legitimerad personal. Barn- och ungdomsförvaltningen har en större andel förskollärare än riket. Legitimerade förskollärare utgör i riket som helhet 45 procent av den pedagogiska personalen i förskolan, för Alingsås kommun är motsvarande siffra 57 procent.

#### 3.1.2 Sammansättning yrkesroller i förskolan

Barn- och ungdomsförvaltningen följer sammansättningen av personal utifrån yrkeskategorier inom förskolan. I sammanställningen nedan ingår all personal, såväl heltid som deltidsarbetande, beräknat som antalet anställda personer. Den officiella statistiken (se diagram ovan) utgår istället från andel årsarbetare. Skillnaden, tillsammans med att uppgifterna är insamlade vid olika tillfällen, förklarar skillnaden mellan den officiella statistiken och barn- och ungdomsförvaltningens interna statistik.

Sammanställningen visar antalet anställda per team i tre personalkategorier. För att anställas som förskollärare krävs legitimation som förskollärare. För att anställas som barnskötare krävs gymnasial utbildning med inriktning mot arbete med barn. Personal som saknar utbildning för arbete med barn kan anställas som förskoleassistent men det är ingen befattning som aktivt rekryteras. Sammanställningen avser april 2026.

April 2026	Antal (andel) förskollärare	Antal (andel) barnskötare	Antal (andel) förskoleassistenter
Team Norra	16 (53%)	13 (43%)	1 (3%)
Team Nordväst	35 (58%)	21 (35%)	4 (7%)
Team Nordost	30 (56%)	22 (41%)	2 (4%)
Team Sydväst	30 (56%)	21 (39%)	3 (6%)
Team Sydost	34 (59%)	21 (36%)	3 (5%)
Team Södra	44 (63%)	23 (33%)	3 (4%)
<b>Totalt</b>	<b>189 (58%)</b>	<b>121 (37%)</b>	<b>16 (5%)</b>

Andelen förskollärare i organisationen uppgår 2026 till en nivå som ligger något högre än tidigare år, vilket innebär en fortsatt förstärkning av den pedagogiska kompetensen. Förvaltningen har jämfört nuläget 2026 med tidigare kartläggningar (från 2023 och framåt) och konstaterar att utvecklingen skiljer sig mellan teamen. Nordväst, nordost och sydväst uppvisar en stabil andel förskollärare över tid, där variationerna mellan åren är begränsade och utvecklingen präglas av kontinuitet. I dessa team har andelen antingen legat på en jämn nivå eller stabiliserats efter en tidigare ökning. I andra team är förändringarna mer markanta. Team norra har haft en nedgång i andelen förskollärare sedan 2023, även om en viss återhämtning skett under 2026. Team sydost uppvisar en jämn och tydlig minskning över hela perioden. Team södra går i motsatt riktning och har successivt ökat andelen förskollärare, vilket gör att teamet 2026 ligger på en av de högsta nivåerna i organisationen. Sammantaget visar utvecklingen att förvaltningen som helhet rör sig mot en högre andel förskollärare. Nedbrutet på enhetsnivå konstateras att en dryg tredjedel av förskolorna når målsättningen om 60 procent förskollärare. Övriga förskolor, förutom en, har minst 50 procent förskollärare.

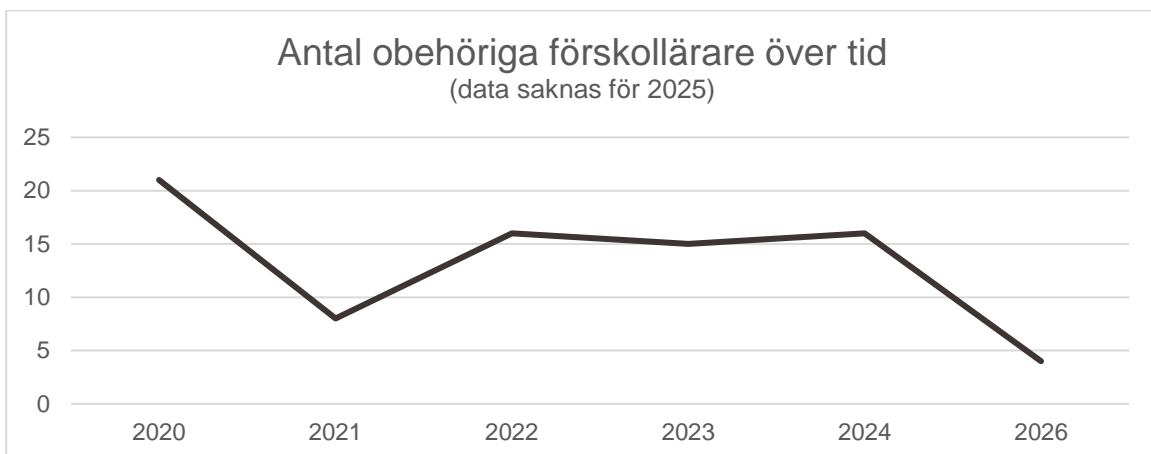
### 3.1.3 Obehöriga förskollärare

Det finns lagkrav på att huvudmannen ska anställa legitimerade förskollärare. För att säkerställa rätt och tillräcklig kompetens på kort och lång sikt följer barn- och ungdomsförvaltningen antalet obehöriga förskollärare. Skollagen möjliggör undantag om det inte finns sökande som har legitimation för tjänsten. Dessa anställningar blir visstidsanställningar på upp till ett år med stöd av skollagen 2 kap. 21 §. På sikt förväntas antalet obehöriga förskollärare anställda tills vidare att minska.

Anställda förskollärare inom förskola (månadsavlönade), utan legitimation					
Data april 2026 (Alingsås kommun)	Total andel av förskollärarna	Totalt antal	Anställda obehörig enligt skollagen	Övriga visstids- anställda	Anställda tillsvidare
Team Norra	0%	0	0	0	0
Team Nordväst	2,9%	1	1	0	0

<b>Team Nordost</b>	0%	0	0	0	0
<b>Team Sydväst</b>	3,3%	1	0	0	1
<b>Team Sydost</b>	0%	0	0	0	0
<b>Team Södra</b>	4,5%	2	0	0	2
<b>Totalt alla team</b>	<b>2,1%</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

Det är en förskollärare som är visstidsanställd med stöd av skollagen 2 kap. 21 § i april 2026. Tre personer är anställda tills vidare som förskollärare men saknar förskollärarlegitimation. Mot bakgrund av detta genomför barn- och ungdomsförvaltningen ett arbete för att säkerställa efterlevnaden av legitimationskraven för tillsvidareanställning. I diagrammet nedan redovisas utvecklingen av antal obehöriga förskollärare över tid. Hantering av dessa beskrivs i handlingsplanen, se avsnitt 6.5.



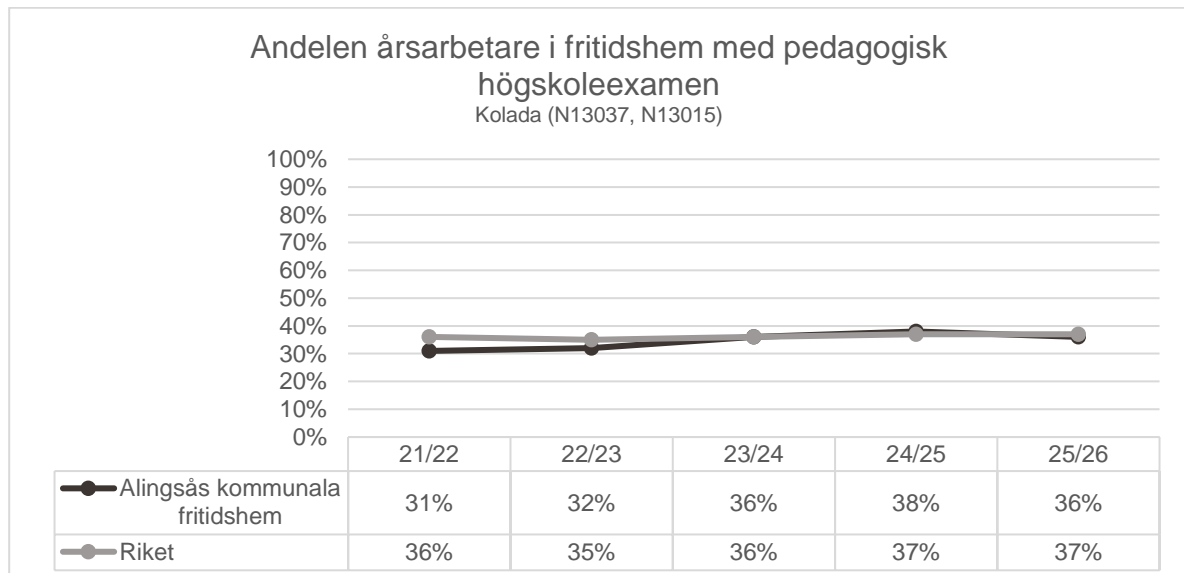
## 3.2. Fritidshem

Målsättningen är 60 procent legitimerade lärare i fritidshem för hela förvaltningen. Vid varje fritidshem ska det finnas minst en legitimerad lärare. Övriga medarbetare bör vara lärare i fritidshem obehörig (annan lärarutbildning) eller pedagog i fritidshem (yrkesexamen från gymnasiet eller motsvarande).

### 3.2.1 Legitimation och behörighet

I fritidshemmet ansvarar legitimerade och behöriga lärare för undervisningen. Arbetslagen i fritidshemmen arbetar tillsammans för att bilda en helhet för elevernas omsorg, utveckling och lärande och för en hög måluppfyllelse.

Andelen årsarbetare med pedagogisk högskoleexamen i fritidshemmet är lägre i Alingsås kommunala fritidshem i jämförelse med riket. I den officiella statistiken som följs uppgår andelen årsarbetare med pedagogisk högskoleexamen till 36 procent.



### 3.2.2 Sammansättning yrkesroller i fritidshemmet

Alingsås kommun arbetar gemensamt med övriga kommuner i Göteborgsregionen (GR) med att standardisera och definiera yrkesroller i fritidshemmet. Arbetet har resulterat i att en befattningspalett tagits fram. Befattningspaletten utgår från fyra befattningar: "lärare fritidshem", "lärare fritidshem obehörig", "pedagog fritidshem" och "fritidsassistent". Dessa har delvis olika uppdrag och ansvarsområden vilka utgår från de kompetenser och den utbildning som medarbetaren har. Barn- och ungdomsförvaltningen har genomfört en lokal förhandling för genomförandet och färdigställt en inventering av berörd personal. Ytterligare arbete kvarstår vad gäller matchning av all personal i fritidshemmet i relation till de olika befattningarna. I detta finns också frågan om eventuella valideringar och kompletterande utbildningar.

Tabellen nedan visar resultatet av den inventering av personal i fritidshemmet som genomförts. Den officiella statistiken (se diagram ovan) utgår från andel årsarbetare, i tabellen nedan är utgångspunkten antal personer. Den skillnaden, tillsammans med att det är olika mätillfällen, förklarar skillnaden mellan den officiella statistiken och barn- och ungdomsförvaltningens interna statistik.

Tabellen nedan visar antal medarbetare per befattning utifrån den befattningspalett som används i fritidshemmets verksamhet. Personalen består av medarbetare som huvudsakligen arbetar i fritidshemmet, även om omfattningen kan variera mellan individer.

Data april 2026	Lärare i fritidshem	Lärare i fritidshem, obehörig	Pedagog i fritidshem	Fritidsassistent
<b>Team Norra</b>	3 (33%)	2 (22%)	2 (22%)	2 (22%)
<b>Team Nordväst</b>	7 (39%)	0	2 (11%)	9 (50%)
<b>Team Nordost</b>	5 (38%)	2 (15%)	6 (46%)	0
<b>Team Sydväst</b>	10 (40%)	2 (8%)	3 (12%)	10 (40%)
<b>Team Sydost</b>	8 (53%)	0	7 (47%)	0
<b>Team Södra</b>	7 (39%)	2 (11%)	5 (28%)	4 (22%)
<b>Totalt</b>	<b>40 (41%)</b>	<b>8 (8%)</b>	<b>25 (25%)</b>	<b>25 (25%)</b>

För huvudmannen totalt utgörs drygt två femtedelar av personalen av lärare i fritidshem med behörighet för undervisning i fritidshemmet. En mindre andel består av obehöriga lärare i fritidshem, det vill säga personer med förskollärary- eller lärarutbildning utan inriktning mot fritidshemmet. Sammantaget innebär detta att knappt hälften av personalen har lärarutbildning, antingen specifikt för fritidshemmet eller i andra skolformer. Målet om minst en behörig lärare per fritidshem nås, men förvaltningens övergripande mål om 60 procent lärare i fritidshem kvarstår som en utmaning.

Det finns tydliga skillnader mellan teamen när det gäller fördelningen mellan pedagog i fritidshem och fritidsassistenter. Pedagoger i fritidshem har gymnasial utbildning för arbete med barn eller lång erfarenhet från fritidshemmet, medan fritidsassistenter saknar utbildning för arbete med barn. I vissa team, exempelvis team nordväst och team sydväst, utgör fritidsassistenter en betydande del av personalgruppen. I andra team, såsom nordost och sydost, är andelen fritidsassistenter låg eller obefintlig. Den högre andelen fritidsassistenter i team nordväst kan delvis förklaras av att anpassad grundskola ingår och där är omsorgsbehovet större.

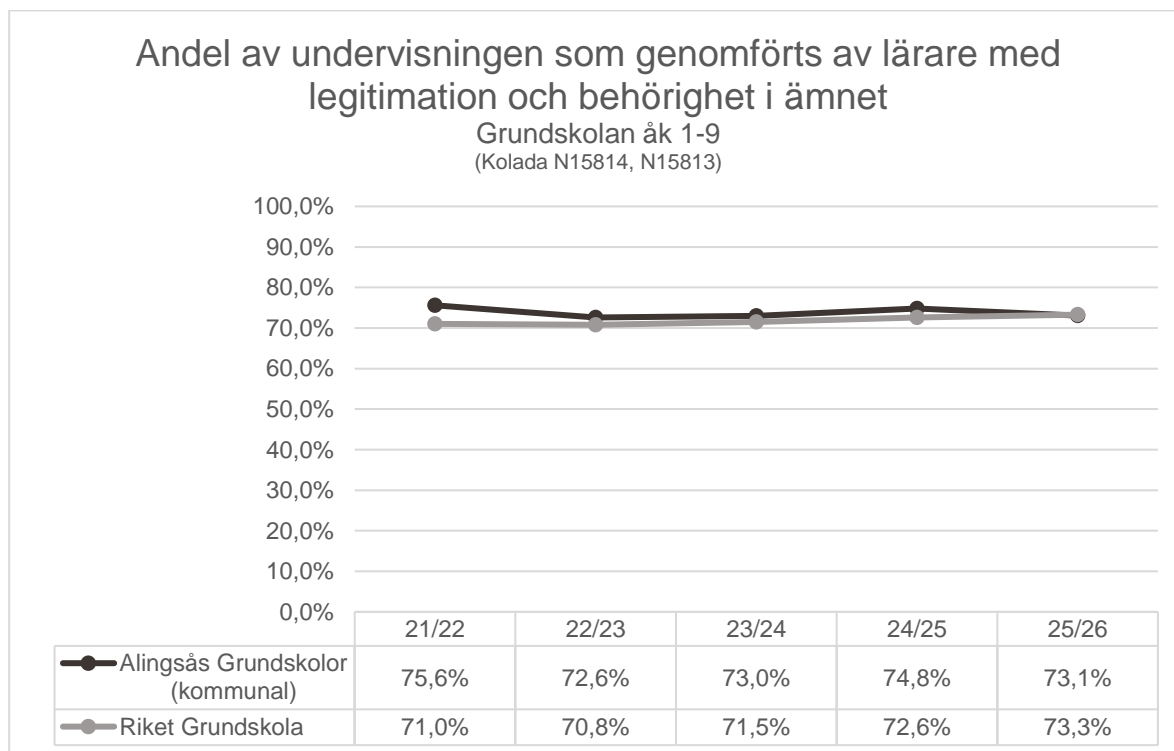
### 3.3. Grundskola, inklusive förskoleklass

Lagkravet och nämndens långsiktiga mål är att 100 procent av undervisningen ska ske av lärare med legitimation och behörighet i ämnet. Målet bedöms svårt att nå under de kommande åren, beroende på dels utmaningar svårigheter med att anställa legitimerade lärare på vikariat och dels att nå en perfekt matchning i tjänsteplanering i relation till lärares olika ämnesbehörigheter.

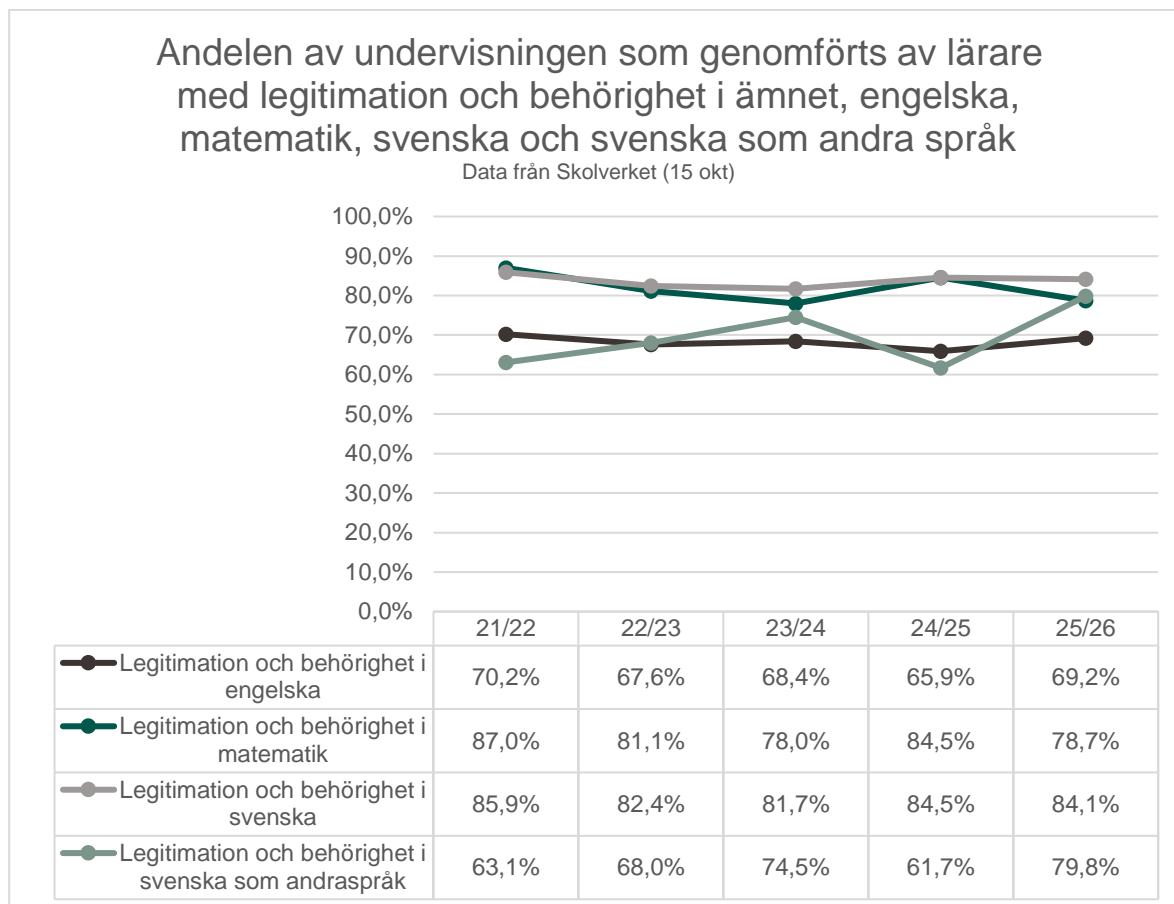
Inför att förskoleklassen avskaffas 2028 behöver förändringar göras i målbilden utifrån de förändrade behörighetskrav som kommer att beslutas inför reformens genomförande. I ett förslag till förändring i förordningen (2011:326) om behörighet och legitimation för lärare och förskollärare framgår de behörighetskrav som kommer att gälla för de förskollärare som idag arbetar i förskoleklass och som efter den tioåriga grundskolans införande vill undervisa i det nya fyraåriga lågstadiet. För att bli behörig ska dessa komplettera sin nuvarande behörighet genom utbildningar i främst svenska och matematik, men även andra ämnen kan bli aktuella. Det kommer dock att finnas övergångsregler som gör det möjligt för legitimerade förskollärare som idag undervisar i förskoleklassen att undervisa i nya årskurs 1 fram till 2035.

#### 3.3.1 Legitimation och behörighet

Barn- och ungdomsförvaltningen följer data för hur stor del av undervisningen som genomförs av lärare som har legitimation och behörighet i ämnet eller i de ämnen det rör sig om.



Alingsås kommun har under hela mätperioden haft en andel legitimerade lärare som i stort motsvarar eller överstiger rikets nivå. För 2025/2026 ligger verksamheten något under riket, men skillnaden är marginell. Sett över perioden från 2021/2022 till 2025/2026 är andelen undervisning som genomförts av legitimerade lärare relativt stabil, med mindre variationer mellan åren. Detta visar att verksamheten i huvudsak lyckas upprätthålla en hög nivå av lärarbehörighet, även om det fortsatt finns utmaningar i att matcha lärares behörigheter mot skolornas behov. Diagrammet nedan visar hur stor del av undervisningen som genomförts av legitimerade och behöriga lärare i fyra ämnen.



För engelska och svenska är förändringarna små jämfört med föregående år, vilket innebär att behörighetsläget i dessa ämnen är stabilt. I matematik har andelen undervisning av behörig lärare minskat något, medan svenska som andraspråk uppvisar en tydlig ökning och når sin högsta nivå under hela perioden. Sammantaget innebär detta att behörigheten i flera ämnen är stabil eller förbättrad, samtidigt som vissa ämnen fortsatt kräver särskild uppmärksamhet.

Att organisera undervisningen så att elever möter lärare med rätt ämnesbehörighet ställer krav på tjänstefördelning och lokal organisering vid varje enhet. Utmaningen ökar i takt med elevernas ålder, då antalet ämnen ökar och lärarnas behörigheter blir mer specialiserade. I de lägre årskurserna är behörigheterna bredare, medan undervisningen i mellan- och

högstadiet kräver en mer detaljerad matchning mellan lärare och ämne. Detta innebär att rektor behöver balansera behörighetskrav med behovet av kontinuitet och trygghet för eleverna, då en hög grad av ämnesmatchning kan leda till att samma elevgrupp möter fler lärare.

### 3.3.2 Obehöriga lärare

För att säkerställa rätt och tillräcklig kompetens på kort och lång sikt följer barn- och ungdomsförvaltningen anställningar av obehöriga lärare. Huvudregeln är att alla som undervisar i skolan ska vara legitimerade och behöriga i det ämne de undervisar i. Om det inte finns någon legitimerad lärare att tillgå i huvudmannens organisation får en lärare som inte har legitimation undervisa i ämnet. Den olegitimerade läraren ska då vara lämplig att undervisa och ha tillräcklig kompetens för att undervisa i ämnet. En sådan anställning ska vara tidsbegränsad. Anställning av obehöriga regleras i Skollagen 2 kap. 21 §. På sikt förväntas antalet obehöriga lärare anställda tills vidare att minska.

Nedan redovisas nuläge (april 2026) för antal och andel obehöriga lärare, anställda tills vidare och under begränsad tid. Barn- och ungdomsförvaltningen organiserar förskolor och skolor i team där teamet förväntas samarbeta i frågor rörande kompetensförsörjning. Därför följer redovisningen samma struktur.

Anställda lärare i grundskolan (månadsavlönade), utan legitimation					
Data april 2026 (Alingsås kommun)	Total andel i teamet	Totalt antal	Anställda obehörig enligt skollagen	Övriga visstids- anställda	Anställda tills vidare
<b>Team Norra</b>	23%	8	5	0	3
<b>Team Nordväst</b>	4%	1	0	0	1
<b>Team Nordost</b>	0%	0	0	0	0
<b>Team Sydväst</b>	3%	1	1	0	0
<b>Team Sydost</b>	7%	2	1	0	1
<b>Team Södra</b>	10%	4	1	0	3
<b>Team centrum</b>	18%	17	11	2	4
<b>Totalt alla team</b>	<b>12%</b>	<b>33</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>12</b>

Nuläget 2026 visar att andelen obehöriga lärare i grundskolan har minskat på total nivå under de senaste åren, en utveckling som kan följas tillbaka till 2023. Den samlade andelen obehöriga ligger nu på en klart lägre nivå än tidigare, vilket innebär att en större del av lärarkåren består av behöriga och legitimerade lärare. Denna förbättring är bred och återfinns i flera team, även om utvecklingen inte är helt jämnt fördelad.

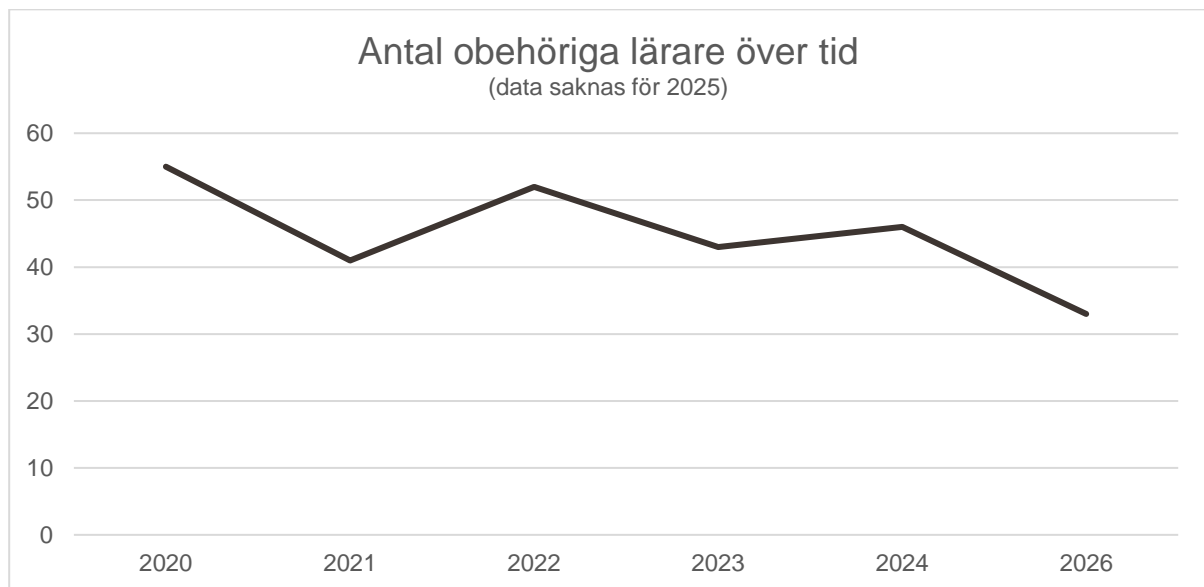
Flera team uppvisar särskilt tydliga förändringar. Team nordost, som tidigare haft en av de högsta andelarna obehöriga, har 2026 inga obehöriga lärare alls, vilket utgör en av de mest markanta förbättringarna i förvaltningen. Även team nordväst och team sydväst ligger på

mycket låga nivåer och har successivt minskat sina andelar. Team Södra har haft en stabil och låg nivå under hela perioden och fortsätter att ligga väl till i jämförelse med övriga team. Team norra och team sydost har fortfarande obehöriga lärare, men på lägre nivåer än tidigare år, vilket tyder på en gradvis förstärkning av behörigheten även där.

Team centrum avviker från övriga team genom att fortsatt ha en högre andel obehöriga än genomsnittet. Trots en viss minskning de senaste åren står teamet fortfarande för en betydande del av de obehöriga lärarna, vilket gör att det fortsatt utgör en central del av den samlade utmaningen.

Sammantaget visar utvecklingen att nämnden rört sig mot en mer behörig lärarkår, med en tydlig nedgång i andelen obehöriga sedan 2023. Även om variationer mellan teamen kvarstår är helhetsbilden att lärarbehörigheten har stärkts och att flera tidigare utmaningar nu är betydligt mindre framträdande. Orsaken till nuläget rörande obehöriga lärare behöver inte nödvändigtvis bero på svårigheter att rekrytera behöriga lärare generellt i området utan kan också förklaras av förutsättningar kring anställningen, såsom att anställningen är tills vidare eller ett vikariat.

Fortsatt arbete krävs för att säkerställa att elever får undervisning av lärare med behörighet i respektive ämne. När tillfälliga vakanser uppstår, till exempel under tjänstledigheter och sjukskrivningar, är målet alltid att elever ska få undervisning av legitimerade lärare men när det inte är möjligt behöver rektor organisera för en likvärdig undervisning utifrån verksamhetens förutsättningar.

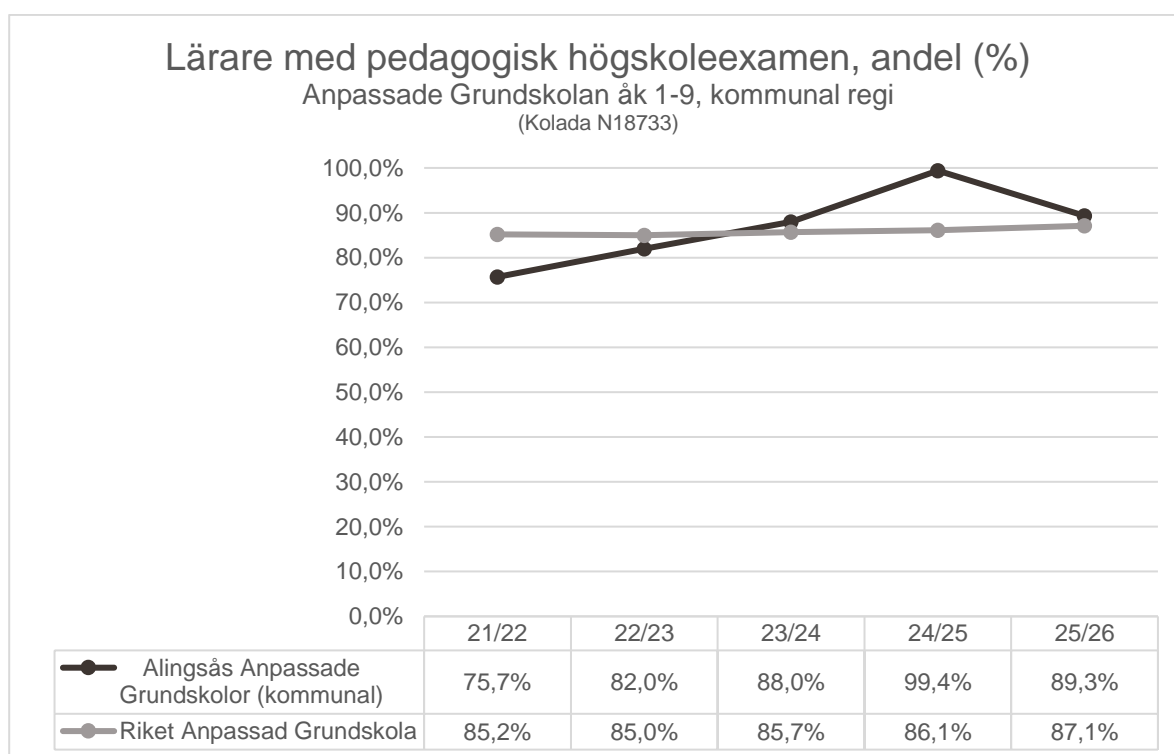


## 3.4. Anpassad grundskola

Lagkravet och nämndens långsiktiga målsättningar är att 100 procent undervisning ska ske av lärare med legitimation för undervisning i anpassad grundskola och behörighet i ämnet.

### 3.4.1 Legitimation och behörighet

Behörig att undervisa i anpassad grundskola är den som har speciallärarexamen med inriktning mot intellektuell funktionsnedsättning samt en lärarutbildning som ger ämnes- och årskursbehörighet, eventuellt kompletterad med ytterligare ämnesstudier. I förvaltningens kartläggning över lärare i anpassad grundskola konstateras att fem av elva lärare har en speciallärarutbildning med inriktning mot intellektuell funktionsnedsättning varav en arbetar som specialpedagog. Två lärare är under utbildning och fyra saknar speciallärarutbildning. Samtliga har en förskollärar- eller lärarexamen. I den nationella statistiken redovisas endast andelen lärare med pedagogisk högskoleexamen. Det finns därför ingen samlad eller jämförbar information om hur stor andel av lärarna i anpassad grundskola som har speciallärarexamen, eller hur stor del av undervisningen som bedrivs av lärare med både speciallärarexamen och relevant ämnesbehörighet. Förvaltningen följer dock statistiken över andelen lärare med pedagogisk högskoleexamen i anpassad grundskola.



Utvecklingen över tid visar att Alingsås anpassade grundskolor under perioden 2021–2025/ successivt starkt ökat andelen lärare med pedagogisk högskoleexamen och etablerat en nivå som i huvudsak ligger över rikets. Variationerna mellan enskilda år bedöms som normala och kan förklaras av små elevgrupper och därför en mindre personalgrupp där

enskilda ger stort utslag i statistiken, men förändringarna påverkar inte den övergripande trenden. Sammantaget framträder en positiv och uthållig utveckling.

## 3.5. Rektorer

Nämndens målsättningar är att alla som anställs som rektorer ska vara legitimerade förskollärare eller lärare. Vid anställning är det också meriterande med avslutad rektorsutbildning och minst två års erfarenhet som eller chef eller annat ledningsuppdrag.

### 3.5.1 Utbildning och år som chef

Antal år som rektor (per maj 2026)	Antal rektorer
-2 år	3
2-5 år	11
5- år	16

Med något undantag har alla rektorer en förskollärary- eller lärarexamen. Samtliga rektorer med två eller fler års erfarenhet har en påbörjad eller avslutad rektorsutbildning.

## 3.6. Övriga yrkeskategorier

Planen för kompetensförsörjning är inte heltäckande för förskolans och grundskolans samtliga personalkategorier. Fortsatt arbete kommer att ske för övriga personalkategorier inom förskola och skola liksom fortsatta dialoger om personalsammansättning i olika delar av verksamheten. Fortsatt dialog sker kring ytterligare mål vad gäller stöd- och ledningsfunktioner inom rektors organisation såsom biträdande rektor. Förvaltningen bevakar de utredningar och lagförslag som kan komma att påverka kompetensförsörjningen för elevhälsans professioner i skolväsendet.

## 3.7. Visstidsanställda och timavlönade

Varje rektor ansvarar för att organisera och bemanna verksamheten på ett strategiskt och hållbart sätt för att säkerställa god omsorg och utbildning till barn och elever. Vid personals frånvaro är målsättningen att barn och elever ska möta personal som de känner och är trygga med. Särskilt viktigt är detta i förskola, anpassad grundskola liksom lägre åldrar i grundskola där omsorgsbehoven och tillsynsansvaret är större. Därför är arbetet för en hög grundbemanning av vikt för att barn och elever ska möta pedagoger som barn och deras vårdnadshavare känner trygghet med och förtroende för. Med en god grundbemanning kan verksamheten organiseras så att personalen är flexibel inom verksamheten för att möta de behov som uppstår vid frånvaro.

Visstidsanställda timavlönade	2021	2022	2023	2024	2025
Utförd tid av timavlönade* (omräknad till antal årsarbetare)	60,5	58,0	63,0	48,0	51,1
Totalt antal årsarbetare (tills vidare och visstidsanställda)	1154	1160	1150	1087	1152
Andel timavlönade	5,2%	5,0%	5,5%	4,4%	4,4%

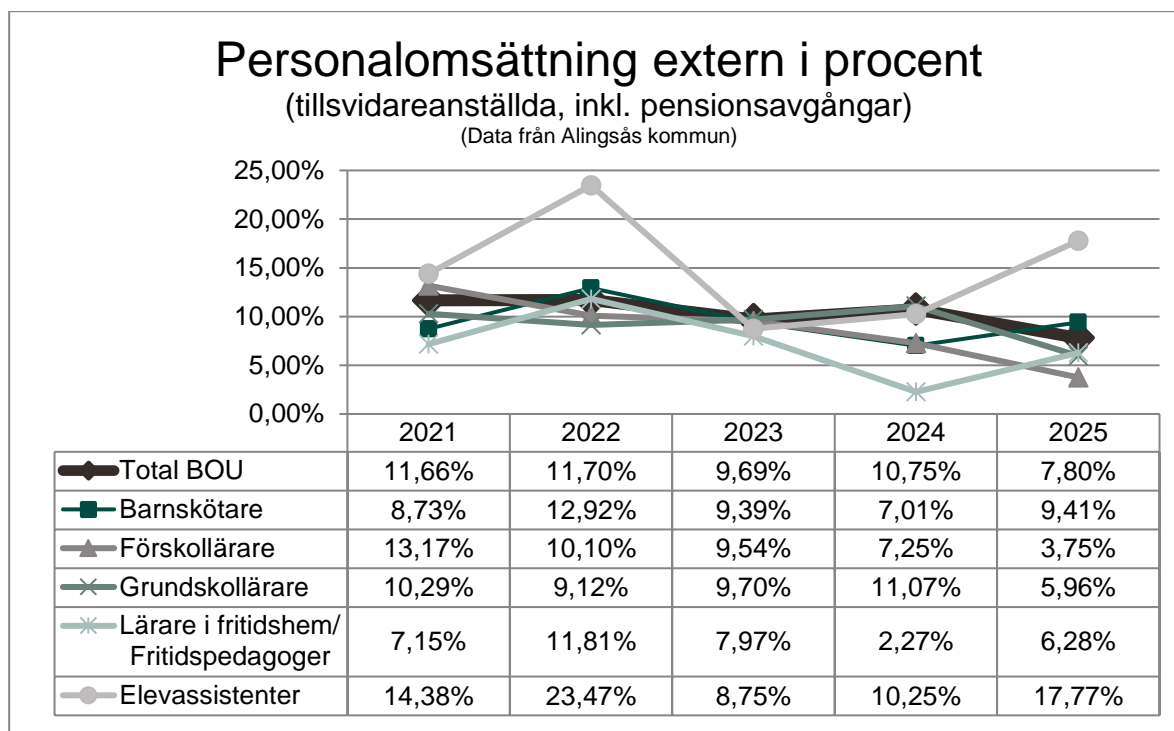
Förvaltningen följer antalet timvikarier över tid och konstaterar att andelen timvikarier minskat. Tidigare kartläggningar har visat att drygt hälften av frånvaron är av den karaktär att en planering kan göras i förväg, vilket därmed skulle kunna organiseras inom ramen för enhetens grundbemanning. Arbete med bemanningsplanering har vidareutvecklats under 2023, där de första medarbetarna anställdes som en del av den ökade grundbemanningen i början av året. Under slutet av 2023 och framförallt våren 2024 har förvaltningen haft anledning att se över arbetet med bemanningsplanering för att säkerställa en bemanning som är i balans med budget.

## 4. Behovsanalys

### 4.1. Personalomsättning

Som framgår av tabellen nedan ligger personalomsättningen 2025 på den lägsta nivån under hela mätperioden, vilket indikerar en mer stabil personalsituation i verksamheten som helhet. Samtidigt skiljer sig utvecklingen tydligt mellan yrkesgrupperna. Förskollärare och grundskollärare har en nedåtgående trend och når 2025 nivåer som är betydligt lägre än tidigare år, vilket tyder på ökad stabilitet i dessa grupper. Barnskötare och elevassistenter uppvisar däremot större variationer över tid, där elevassistenter särskilt utmärker sig med kraftiga svängningar och en hög nivå 2025. Lärare i fritidshem hade en topp tidigare i perioden men ligger de senaste två åren på en lägre och mer stabil nivå. Antalet lärare i fritidshem och antalet elevassistenter är förhållandevis få vilket gör att ett mindre antal individer ger stora effekter.

Sammantaget rör sig förvaltningen mot en lägre total personalomsättning, samtidigt som skillnaderna mellan yrkesgrupperna är stora. Lärargrupperna blir successivt mer stabila, medan barnskötare och elevassistenter fortsatt har högre och mer varierande rörlighet.



Inom ramen för samarbetet i Göteborgsregionen (GR) jämförs personalnyckeltal för alla medlemskommuner. Under 2025 var den totala personalomsättningen i Göteborgsregionen 6,9 procent (exkl. pensionsavgångar) och för Alingsås kommun som helhet 8,8 procent.

I tabellen nedan redovisas personalomsättning i GR-kommunerna inom de största personalgrupperna inom barn- och ungdomsnämndens verksamheter; grundskollärare, förskollärare och barnskötare.

<b>Personalomsättning extern i procent (tillsvidareanställda) i ett urval av verksamheter och yrkesgrupper, 2025 GR. (exkl. pensionsavgångar)</b> <small>Värden med ljusgrön bakgrund har samma eller lägre värde än Alingsås kommun, värden med mörkgrå bakgrund är högre.</small>					
	<b>Barnskötare</b>	<b>Förskollärare</b>	<b>Grundskollärare</b>	<b>Anställda tv., hela kommunen</b>	<b>Chefer i kommunen</b>
Öckerö	2,2	4,5	4,1	6,4	10,8
Kungälv	2,4	3,3	6,9	7,3	11,5
Partille	2,7	5,4	5,0	8,2	6,4
Stenungssund	2,8	2,8	4,5	6,8	6,9
Mölnadal	3,2	3,0	4,9	7,8	13,5
Göteborg	4,0	5,5	4,9	6,0	6,8
Tjörn	4,2	6,5	3,1	7,3	5,7
Lerum	4,9	5,4	4,9	6,6	6,7
Ale	5,1	1,5	9,3	8,5	11,5
<b>Alingsås</b>	<b>6,5</b>	<b>2,3</b>	<b>4,1</b>	<b>8,8</b>	<b>10,6</b>
Härryda	9,4	6,6	6,6	7,7	11,6
Lilla Edet	14,8	2,5	8,7	7,4	6,9
Kungsbacka	19,3	17,2	8,6	8,6	15,3
Hela GR	5,2	5,8	5,5	6,9	8,7
GR exkl. Göteborg	6,9	6,1	6,1	7,8	10,9

Bland barnskötare har Alingsås kommun en högre extern personalomsättning än både genomsnittet i GR och majoriteten av kommunerna, vilket visar på en större rörlighet i denna yrkesgrupp. För förskollärare är situationen den motsatta, Alingsås kommun ligger tydligt under GR och tillhör de kommuner som uppvisar störst stabilitet. Även bland grundskollärare ligger Alingsås kommun under genomsnittet i GR.

Det finns ingen jämförelse vad gäller personalomsättning av rektorer eller chefer inom utbildning specifikt. En jämförelse av mönster konstateras att chefer i Alingsås kommun har en extern personalomsättning som placerar kommunen i ett mellanskikt jämfört med övriga kommuner i GR. Nivån ligger högre än kommunens totala personalomsättning, vilket innebär att chefer i hela kommunen lämnar sina anställningar i större utsträckning än personalen som helhet. Samtidigt motsvarar omsättningen den nivå som flera andra kommuner i Göteborgsregionen uppvisar.

### 4.1.1 Avgångdestination

För att fördjupa förståelsen för personalomsättningen följer förvaltningen avgångsdestination vid till externa avgångar. Utvecklingen över tid visar en tydlig minskning i den externa rörligheten som helhet, där avgångar till andra kommuner gradvis blir färre och därmed utgör en allt mindre del av personalomsättningen. Även gruppen som lämnar till övriga externa aktörer minskar successivt. Denna kategori omfattar i regel personer som påbörjar studier men inkluderar också dem som inte vill uppge någon specifik orsak. Avgångar till privat regi, stat och region ligger samtidigt på en låg och stabil nivå utan några större skiften, vilket gör dem till en relativt konstant del av avgångsmönstret. Pensionsavgångarna varierar något över åren men blir åter mer framträdande mot periodens slut.

Externa avgångar	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Totalt antal personer</b>	<b>120</b>	<b>120</b>	<b>104</b>	<b>110</b>	<b>80</b>
Därav eget bolag	0	0	0	0	1
Därav annan kommun	40	49	48	54	18
Därav landsting	0	4	1	0	3
Därav staten	1	2	0	1	1
Därav privat arbetsgivare	10	7	7	16	10
Därav pension	31	19	22	14	26
Därav övrig externt	38	39	26	25	21

## 4.2. Tillgång till pedagogisk personal

Skolverket gör beräkningar av tillgång till och behov av olika lärarkategorier för riket som helhet. Prognoserna utgår från lärarsituationen 2023 och sträcker sig till 2038. I huvudscenariot antas nuvarande mönster bestå, exempelvis vad gäller lärartäthet och hur många lärare som stannar kvar eller återvänder till yrket.

Behovet av pedagogisk personal i förskolan beräknas utifrån både förskollärare och övrig personal. Förskollärare antas fortsatt utgöra 44 procent av personalen, samma nivå som 2023. Det totala behovet följer utvecklingen av antalet barn 1–5 år, med en initial minskning och därefter ökning. Trots detta väntas det nationella behovet av förskollärare 2038 ligga cirka 7 procent under 2023 års nivå.

För fritidshemmet beräknas behovet av all pedagogisk personal, inklusive fritidsledare. Andelen lärare antas ligga kvar på knappt 53 procent. Med detta antagande beräknas det totala personalbehovet minska med 17 procent under prognosperioden. I grundskolan delas

prognoserna in i årskurs 1–3, 4–6 och 7–9. Efter en elevökning på drygt 220 000 barn mellan 2010 och 2023 bedöms elevantalet nu minska. Tillgången på grundskollärare väntas överstiga behovet under hela perioden, vilket möjliggör en ökad andel behöriga lärare. Prognoserna inkluderar även obehöriga lärare med pedagogisk examen eller tillsvidareanställning. Prognoserna beaktar inte föreslagna förändringar av undervisningstid eller införandet av en tioårig grundskola. Behovet av lärare följer utvecklingen av antalet barn 7–15 år. Med oförändrad lärartäthet beräknas det samlade behovet i riket minska med cirka 18 procent till 2038, relativt jämnt fördelat mellan stadierna. Ämnesbehoven följer samma mönster, med undantag för svenska som andraspråk där behovet påverkas av antalet utrikes födda elever. Skolverkets prognoser utgår från att drygt 6 100 speciallärare var verksamma 2023, men behovet är större, särskilt i de anpassade skolformerna. Dessa stod för cirka 16 procent av speciallärartjänsterna och 7 procent av specialpedagogtjänsterna. Behovet av speciallärare väntas minska med 6 procent under perioden 2023 till 2038, och behovet av specialpedagoger med 4 procent under samma period.

### 4.3. Behov av pedagogisk personal

Förvaltningen har gjort en uppskattning av behovet av pedagogisk personal under de kommande tre åren, baserat på antalet barn och elever. Bedömningen utgår från de förutsättningar som anges i budget 2026, där resursfördelningen i huvudsak speglar kompetensförsörjningsmålen.

Personalkategori	2027	2028	2029
Förskollärare	151	147	145
Barnskötare	114	111	110
Lärare grundskola F-9	211	214	216
Fritidshem, både lärare i fritidshem och pedagog i fritidshem	77	77	76

Beräkningarna för behovet av lärare i grundskolan bygger på antaganden om klasstorlekar, timplanebunden undervisningstid och lärares undervisningstid. Med en fortsatt personalomsättning på 5 till 10 procent kommer det även framöver att finnas ett rekryteringsbehov, även om behovet av ytterligare personal minskar. Detta motsvarar ett årligt rekryteringsbehov på cirka 30 till 50 nya medarbetare inom de personalgrupper som redovisas i tabellen ovan. Det är viktigt att notera att prognosen inte tar hänsyn till de förändringar som föreslås i nationell lagstiftning gällande lärares undervisningstid. Prognosen speglar de förutsättningar som gäller i nämndens budget för 2026.

Personalbehovet styrs i hög grad av antalet barn och elever och varierar därför över tid och mellan enheter. Att det finns personalresurser inom en enhet innebär inte nödvändigtvis att motsvarande behov föreligger just där. För att säkerställa ett ändamålsenligt resursutnyttjande och för att verksamheterna ska kunna möta förändrade krav kan omställning och förflyttningar av personal behöva genomföras i större utsträckning framöver.

## 5. Strategier för kompetensförsörjningen

Barn- och ungdomsförvaltningens kompetensförsörjning bygger på långsiktiga och samordnade insatser som säkerställer att verksamheterna har tillgång till rätt och tillräcklig kompetens över tid. Arbetet omfattar både strategier för att attrahera och rekrytera nya medarbetare samt insatser för att utveckla, behålla och organisera befintlig personal på ett hållbart och ändamålsenligt sätt. I detta kapitel redogörs för de strategier som tillsammans utgör förvaltningens samlade arbete med kompetensförsörjning.

### 5.1. Attrahera och rekrytera

#### 5.1.1 Tidiga och långsiktiga rekryteringsvägar

Barn- och ungdomsförvaltningen har etablerat arbetssätt som skapar tydliga och attraktiva ingångar till yrken inom förskola och skola. Elever som utbildar sig till barnskötare vid Alströmergymnasiet erbjuds en tillsvidareanställning efter avlagd examen. Garantin gäller för elever som påbörjade sin utbildning 2023 och tar examen 2026 och syftar till att stärka övergången mellan utbildning och arbetsliv samt säkerställa tillgången till utbildad personal. Förvaltningen har även en yrkesambassadör för barnskötaryrket som framförallt samverkar med barn- och fritidsprogrammet på Alströmergymnasiet.

Förvaltningen erbjuder även föranställningskontrakt för obehöriga lärare, främst riktade till studenter som genomgår sin universitetsutbildning och har sin verksamhetsförlagda utbildning (VFU) i Alingsås kommun. Insatsen omfattar även andra obehöriga lärare som ännu saknar legitimation. Villkoret för tillsvidareanställning är erhållen lärarlegitimation.

I dialog med närliggande lärosäten utvecklas VFU-verksamheten, bland annat genom övningsskolor och övningsförskolor med väl utvecklat kvalitetsarbete och organisation för kollegialt lärande.

#### 5.1.2 Stärkt varumärke för Alingsås förskolor och skolor

För att öka förvaltningens attraktionskraft som arbetsgivare har en anvisning för strategisk kommunikation tagits fram. Syftet är att tydliggöra budskap, målgrupper och aktörer i kommunikationen, med särskilt fokus på att stärka förvaltningens varumärke som arbetsgivare inom förskola och skola.

En konkret del av detta arbete har den digitala plattformen Pedagog Alingsås etablerats.<sup>2</sup> Plattformen möjliggör kollegialt delande av utvecklingsarbeten och gör det pedagogiska arbetet synligt både internt och externt. Genom att lyfta fram professionens kompetens och utvecklingsarbete bidrar plattformen till att stärka yrkets attraktivitet och förvaltningens förmåga att attrahera, rekrytera och behålla personal.

## 5.2. Utveckla och behålla

### 5.2.1 Kompetensutveckling och karriärvägar

Kompetensutveckling planeras och följs upp genom medarbetaröverenskommelser och utgår från individens, enhetens och huvudmannens behov. Förskolan har en etablerad karriärstege som tydliggör möjligheter till professionell utveckling och bidrar till att stärka yrkets attraktivitet. Karriärstegen i förskolan tydliggör progressionen i den pedagogiska professionen genom att beskriva vilka kompetenser, ansvarsområden och roller som kännetecknar olika nivåer. Stegen omfattar utveckling från grundläggande yrkesutövning till mer kvalificerade uppdrag, såsom fördjupad pedagogisk kompetens eller ledande funktioner, och syftar till att stärka kvaliteten och skapa strukturerade möjligheter till professionell utveckling.

Det nationella professionsprogrammet för rektorer, lärare och förskollärare utgör en central del i förvaltningens strategi för kompetensutveckling. Programmet omfattar en nationell struktur för kompetensutveckling samt ett meriteringssystem för legitimerade lärare och förskollärare. Barn- och ungdomsnämnden avsätter medel för att möjliggöra deltagande i professionsprogrammet.

Utöver försteläraryppdrag som har som huvudsakliga uppgift att arbeta med utgångspunkt i det systematiska kvalitetsarbetet på den egna enheten har förvaltningen ett antal försteläraryppdrag med förvaltningsövergripande uppdrag. Dessa finansieras till del av statsbidrag för förstelärare och till del av andra statsbidrag. Centrala försteläraryppdrag finns för svenska som andraspråk, matematikutveckling, fritidshem, AI samt två försteläraryppdrag för förskolan.

### 5.2.2 Ledarskap, introduktion och organisatoriska förutsättningar

Styrning och ledning är centrala för att nå kommunens mål om effektivitet samt nämndens mål om ökad måluppfyllelse och likvärdighet. Samtliga enhetschefer med rektorsuppdrag genomgår den lagstadgade treåriga statliga befattningsutbildningen och därutöver erbjuds kompetensutveckling inom utvecklande och tillitsbaserat ledarskap. Rutinerna för överlämning och introduktion av nya chefer har stärkts, och förvaltningen har tydliggjort krav på

---

<sup>2</sup> <https://www.alingsas.se/utbildning-och-barnomsorg/pedagog/>

tidigare chefs- eller rektorserfarenhet vid rekrytering, vilket har bidragit till en ökad andel erfarna rektorer i organisationen.

Som en del av arbetet med att stärka medarbetarskapet organiseras mentorskap under den lagstadgade introduktionsperioden för nyexaminerade förskollärare och lärare. Mentorskapet syftar till att ge stöd och råd under de första två åren i yrket och utgör en viktig del i att skapa goda förutsättningar för att behålla ny personal och säkerställa en trygg start i professionen.

Ett omfattande utvecklingsarbete pågår, särskilt inom förskolan, med fokus på att stärka den inre organisationen. Arbetet omfattar utveckling av mindre undervisningsgrupper för barnen, större arbetslag och möjligheter till rotation, liksom schemaläggning utifrån barns närvaro och yrkesrollers uppdrag för att möjliggöra effektiv bemanning och prioritering av undervisningstid. Enheterna organiserar även verksamheten utifrån behörigheter och ansvarsområden.

### **5.2.3 Konkurrenskraftiga löner**

Alingsås kommun har som ambition att erbjuda konkurrenskraftiga löner, men attraktionskraften grundar sig även på andra faktorer. Dit hör bland annat kommunens storlek och styrning, vilka påverkar förutsättningarna för tydliga beslutsvägar, stabilitet och långsiktig planering. Även verksamheternas organisering och arbetsplatskultur har stor betydelse. Det handlar exempelvis om hur ansvar och befogenheter fördelas, hur samverkan fungerar i praktiken samt hur ledarskap och kompetensutveckling bedrivs.

Med konkurrenskraftiga löner avses att löneläget i jämförbara grupper inte ska understiga medianen i omvärlden, såvida det inte finns tydliga och motiverade skäl för avsteg. Omvärlden definieras i första hand som Göteborgsregionens kommuner (GR), men kompletteras vid behov med jämförelser mot kommuner i Sjuhärad, Mellansverige samt andra likvärdiga kommuner i landet. Denna breda omvärldsdefinition säkerställer att lönejämförelserna speglar både regionala och nationella förhållanden och därmed ger en relevant bild av kommunens konkurrenskraft.

I en översiktlig analys av nuläget för förvaltningens större personalkategorier såsom förskollärare, barnskötare och grundskollärare i årskurs 1-3, 4-6 och 7-9 konstateras att de genomsnittliga lönerna är något lägre än i övriga Göteborgsregionen men generellt sett över löneläget för motsvarande befattningar i Mellansverige och riket.

### **5.2.4 Insatser vid bristande måluppfyllelse i kompetensförsörjningen**

Samtliga rektorer har i uppdrag att planera och organisera verksamheten utifrån lärare och andra yrkeskategoriers behörigheter och ansvar för att sträva mot nämndens målsättningar. För att säkerställa likvärdighet i hela organisationen genomför förvaltningen riktade insatser när en skolenhet i grundskolan under en längre period har en andel behöriga lärare som ligger under kommunens samlade nivå. Syftet är att stärka lärarbehörigheten och skapa mer jämlika förutsättningar mellan enheterna. Motsvarande gäller för förskolan, där förvaltningen

initierar ett särskilt stödarbete när andelen förskollärare understiger 50 procent, med målsättningen att personalsammansättningen ska närma sig huvudmannens målsättningar.

Inom fritidshemmet är utmaningen större att nå målet om minst 60 procent behöriga lärare. Huvudmannens strategi är därför att alla nyrekryteringar till fritidshem ska avse behöriga lärare i fritidshem tills målet är uppnått. Rekrytering av pedagoger i fritidshem ska i huvudsak ske genom intern rörlighet mellan enheter för att stärka likvärdigheten och säkerställa att kompetensen används där den bäst behövs.

### **5.3. Omställning, bemanning och organisation**

Barn- och ungdomsförvaltningens verksamheter är personalintensiva och ekonomistyrningen bygger på barn- och elevantal vilket innebär att verksamheternas behov och förutsättningar ändras över tid. I fråga om att tillse rätt och tillräcklig kompetens är det därför avgörande att omställning sker så att kompetens kan nyttjas i andra delar av verksamheten där den efterfrågas. Barn- och ungdomsförvaltningen har tillsammans med arbetstagarorganisationerna ett utvecklat processtöd för det arbete med personalplanering som framförallt sker inför varje nytt verksamhetsår. Processen tar sikte på såväl rättssäker hantering för den enskilda personen som vikten av en god matchning för enheternas inre organisation i relation till kompetensförsörjningsmålen.

Ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete är etablerat i hela förvaltningen och utgör en central förutsättning för att behålla och engagera medarbetare. Arbetsmiljöarbetet utvecklas kontinuerligt och omfattar åtgärder på samtliga nivåer i organisationen för att förbättra arbetsmiljön och minska sjukfrånvaron. Det förvaltningsövergripande arbetet fokuserar på stöd- och utbildningsinsatser inom arbetsmiljöområdet, särskilt riktade till chefer, samtidigt som samverkansarbetet på enhetsnivå fortlöpande stärks. Inom ramen för detta har förvaltningen utvecklat stödstrukturer för korrekt och tillräcklig dokumentation samt tydliggjort organisation, uppdrag och arbetsformer för skyddskommittéer och samverkansforum. Nya årshjul för samverkan och dialog är implementerade och säkerställer en strukturerad hantering av information, uppföljning och analys av arbetsmiljöfrågor. Arbetet omfattar även klargjorda riktlinjer för dokumentation av det systematiska arbetsmiljöarbetet på lokal nivå, vilket bidrar till en enhetlig och hållbar arbetsmiljöprocess i hela förvaltningen.

## 6. Handlingsplan

### 6.1. Organisera utifrån behörigheter och ansvar

Förvaltningsledningen följer och stödjer rektorerna i utvecklingen mot målen för kompetensförsörjningen genom att analysera orsaker och identifiera nödvändiga åtgärder. Rektorer förväntas i högre grad planera och organisera verksamheten utifrån behörigheter och ansvar för att stärka likvärdigheten mellan enheterna.

I förskolan och fritidshemmet är en central del i detta arbete att säkerställa att schemaläggningen utgår från barns och elevers närvaro samt från yrkesrollernas olika uppdrag, både i förskola och fritidshem. Inom förskolan pågår ett arbete med att ta fram ett bedömningsunderlag för timanställda, i syfte att säkerställa god kvalitet i bemanningen och stärka kontinuiteten för barnen. Inom fritidshemmet befinner sig arbetet i ett tidigare skede, där en kartläggning utgör första steget för att utveckla schemaläggning och organisering utifrån yrkesrollernas ansvar. Detta är en viktig del i att skapa mer likvärdiga förutsättningar mellan enheterna och att säkerställa att kompetensen används på ett ändamålsenligt sätt i hela organisationen.

### 6.2. Förskoleklassens avskaffande

Det finns en kartläggning samt en pågående dialog med den personal som idag arbetar i förskoleklassen och som är förskollärare. När den nu föreslagna ändringen i förordningen om behörighet och legitimation för lärare och förskollärare är beslutad genomförs en individuell planering för de medarbetare som inte har den behörighetsgivande utbildning som krävs. Planeringen kan innebära såväl kompetensutveckling som byte av skolform.

### 6.3. Kompetensutveckling – Professionsprogrammet

Förvaltningen erbjuder visst stöd till den lärare som vill delta i den kompetensutveckling som finns inom ramen för det nationella professionsprogrammet. Professionsprogrammet är utformat utifrån ett nationellt meriteringssystem som består av fyra nivåer som kan byggas på varandra, där meriteringsnivå 1 krävs för att kunna gå vidare till nivå 2 till 4. För att stödja medarbetarnas utveckling finns möjlighet att läsa lärarlyftskurser som finansieras genom statsbidrag, eller utbildning för handledare som förvaltningen finansierar. Ytterligare stöd från huvudmannen från och med professionsprogrammets införande ges för lärare som väljer att läsa "Vidareutveckling och analys av kvalitet i undervisning" (VAK) ingår i meriteringsnivå 2.

## **6.4. Kompetensutveckling - Speciallärare Anpassad grundskola**

Huvudmannen kartlägger tillsammans med berörda rektorer aktuellt nuläge vad gäller befintliga lärares behov av utveckling för behörighetsgivande anställning. I samband med det ser förvaltningen över vilka förutsättningar som arbetsgivaren kan ge i samband med eventuell vidareutbildning.

## **6.5. Anställnings- och rekryteringskompetens, inklusive hantering av felaktiga anställningar eller befattningar**

Förvaltningen har identifierat ett behov av att stärka kvaliteten i rekryteringsprocessen och säkerställa en korrekt tillämpning av anställningsformer. Detta omfattar fördjupad kunskap om gällande lagstiftning och anställningsformer samt genomförande av planerade utbildningsinsatser i rekrytering för att säkerställa en enhetlig och rättssäker process i hela organisationen. Arbetet med att säkerställa korrekta anställningar fortsätter genom individuella handlingsplaner som tas fram för medarbetare som innehar anställningar som förskollärare eller lärare utan att motsvara kraven för dessa befattningar. Handlingsplanerna utgör ett centralt verktyg för att långsiktigt stärka kompetensförsörjningen och skapa tydlighet i befattningsstrukturen. Som en del i detta arbete ska även kvarstående anställningsavtal justeras så att de överensstämmer med den fastställda befattningskatalogen för lärare. Detta är en viktig åtgärd för att säkerställa likvärdighet, transparens och korrekt användning av befattningar i hela organisationen.

## **6.6. Marknadsföringsplan för Norra**

En särskild marknadsföringsplan för rekrytering till förskolor och skolor i den norra kommundelen planeras. Planen ska omfatta analys av målgrupper, val av kommunikationskanaler, budskapsformulering och insatser. Syftet är att skapa en samlad och strategisk kommunikationsinsats som stärker förvaltningens möjligheter att nå rätt kompetens och öka såväl kännedom om som attraktivitet för arbetsplatserna i norra kommundelen.

Arbetet är delvis påbörjat genom förstärkta insatser i rekryteringen till norra kommundelen med stöd för att formulera mer målgruppsanpassade och attraktiva annonstexter för aktuella tjänster.

## **6.7. Kompetensutveckling – Förskoleassistenter och fritidsassistenter**

Huvudmannen har tillsammans med berörda rektorer kartlagt det aktuella nuläget för tillsvidareanställda förskoleassistenter och deras förutsättningar att genomföra vidareutbildning till barnskötare. I anslutning till detta analyserar förvaltningen vilka stöd och organisatoriska förutsättningar arbetsgivaren kan erbjuda för att möjliggöra sådan vidareutbildning. Arbetet syftar både till att säkerställa att barnen möter personal med adekvat utbildning för undervisningsuppdraget samt skapa långsiktigt hållbara kompetensvägar för medarbetare. En motsvarande kartläggning har precis initierats vad gäller fritidsassistenter.