



Sammanträde med Barn- och ungdomsnämndens arbetsutskott

Tid: 2023-05-02, kl. 14:00-16:00

Plats: Bokö, Kungsgatan 9

Thomas Thim (M),
Ordförande

Karin Berg,
Sekreterare

Ärendelista

1. Information

Information fördjupad månadsuppföljning per april

2. Kompetensförsörjning: Personal och behörigheter, 2023.161 BUN

3. Personaltäthet i förskola, skola och fritidshem, 2023.162 BUN

4. Tillgång till och deltagande i förskola, 2023.163 BUN

5. Sammanträdestider för Barn- och ungdomsnämnden 2023, 2022.337 BUN

Kompetensförsörjning: Personal och behörigheter

2

2023.161 BUN



Datum: 2023-04-26
Handläggare: Isak Bjärmark
Direktr:
Diariennr: 2023.161 BUN

Barn- och ungdomsnämnden

Tjänsteskrivelse Kompetensförsörjning Personal och behörigheter 2023

Ärendebeskrivning

Alingsås kommun står, i likhet med många andra arbetsgivare inför utmaningar när det gäller den framtida kompetensförsörjningen. Sveriges kommuner och regioner (SKR) beskriver välfärdens kompetensförsörjning som en av det kommande decenniets viktigaste frågor för Sveriges kommuner och regioner. De kommande åren är bristen på arbetskraft en av de största utmaningarna för såväl kommuner och regioner som hela näringslivet. Utöver de utmaningar som handlar om att kompetensförsörja organisationen så gör sig även förändringar i omvärlden ständigt påmind och förutsätter utveckling, anpassning och förnyelse i verksamheterna.

Legitimerad och behörig personal är en avgörande faktor för att säkerställa god omsorg och utbildning för barn och elever. I detta ärende följer Barn- och ungdomsnämnden förvaltningens arbete med kompetensförsörjning av legitimerad och behöriga personal.

Förvaltningens yttrande

Alingsås kommun arbetar med att ta 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 består fem olika steg, attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och engagera samt omställning. Att arbeta och analysera utifrån medarbetarresan är ett verktyg för att få en överblick och identifiera vilka delar som behöver utvecklas. Barn- och ungdomsförvaltningen arbetar med att ta fram en handlingsplan för lokala tillämpningar utifrån den kommungemensamma strategin.

Barn- och ungdomsförvaltningen följer andel obehörig personal, årets kartläggning avser mars 2023, och konstaterar att andel visstidsanställda obehöriga förskollärare har ökat i jämförelse med föregående år. Andelen visstidsanställda obehöriga grundskollärare har minskat i jämförelse med föregående år.

Den personal som är tillsvidareanställd som förskollärare eller lärare men som saknar legitimation tillhör en av tre kategorier: De som anställdes för mycket länge sedan, innan behörighetsreglerna var lika tydliga, de som är precis nyexaminerad och väntar på sin legitimation samt de som är tillsvidareanställda trots att de saknar legitimation. Totalt konstaterar förvaltningen att 6 av förskollärarna och 14 av grundskollärarna är tillsvidareanställda och saknar legitimation.

Grundskolorna i Team Norra (15,69%), Team Nordost (8,57%) och Team Sydost (12,73%) har en högre andel visstidsanställda obehöriga lärare anställda med stöd av skollagen 2 kap. 21§. Det är kommunens norra delar och socioekonomiskt missgynnade enheter som det är svårare att rekrytera behörig personal till. Förskolorna har en relativt liten andel visstidsanställda obehöriga förskollärare anställda, förutom Team Norra som har 12% obehöriga lärare anställda med stöd av skollagen 2 kap. 21§.

Barn- och ungdomsförvaltningen planerar följande insatser för öka andelen behöriga lärare och utbildad personal:

- Strategiskt arbete med kompetensförsörjning
- Kartläggning av personal på fritidshemmet
- Ökad grundbemanning
- Projekt större tillgång på timvikarier
- Efterlevnad legitimationskrav i förskola och skola

Ekonomisk bedömning

Beslutet innebär inga kostnader.

Förslag till beslut

Redovisningen godkänns.

Helena Balte
Förvaltningschef

Isak Bjärmark
Verksamhetsutvecklare

Helena Balte, Godkännare tjänsteskrivelse, 2023-04-26

Kompetens- försörjning: Per- sonal och behö- righeter

Barn- och ungdomsförvalt-
ningen

Maj 2023

Innehåll

Inledning	3
Tidigare och pågående insatser	4
Kartläggning av personal i fritidshemmet	4
Ökad grundbemanning	4
Projekt större tillgång på timvikarier	5
Kompetensförsörjning och personalomsättning	5
Behöriga och tillsvidare utan legitimation	7
Förskollärare	7
Riktmärke barnskötare och förskollärare	8
Lärare i grundskola och grundsärskola	9
Grundskollärartjänster med legitimation per ämne	10
Visstidsanställda timavlönade	13
Planerade insatser	13
Strategiskt arbete med kompetensförsörjning	13
Kartläggning av personal i fritidshemmet	14
Ökad grundbemanning	14
Projekt större tillgång på timvikarier	14
Efterlevnad legitimationskrav i förskola och skola	14

Inledning

Alingsås kommun står, i likhet med många andra arbetsgivare inför utmaningar när det gäller den framtida kompetensförsörjningen. Sverige kommuner och regioner (SKR) beskriver välfärdens kompetensförsörjning som en av det kommande decenniets viktigaste frågor för Sveriges kommuner och regioner. De kommande åren är bristen på arbetskraft en av de största utmaningarna för såväl kommuner och regioner som hela näringslivet. Utöver de utmaningar som handlar om att kompetensförsörja organisationen så gör sig även förändringar i omvärlden ständigt påmind och förutsätter utveckling, anpassning och förnyelse i verksamheterna.

Det blir allt mer tydligt att det finns ett behov av att ta tillvara på kreativitet och experimentlust i organisationen i syfte att hitta nya sätt för hur förskola och skola kan utformas. Behovet av omställning i verksamheterna för att klara dagens och morgondagens kompetensförsörjning skapar en mängd möjligheter. Men omställningsarbete ställer också krav på organisationen att utveckla styr- och ledningsformer som skapar tydlighet och sammanhang.

Alingsås kommun arbetar med att ta 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 processer som behöver utvecklas. Barn- och ungdomsförvaltningen arbetar med att ta fram en handlingsplan för lokala tillämpningar av den kommungemensamma strategin. Den kommungemensamma strategin utgår utifrån de olika delarna i medarbetarresan och nedan redovisas kommungemensamma processer i inom ramen för de olika områdena.

Medarbetarresan	Pågående processer
Attrahera	<ul style="list-style-type: none">• Arbetsgivarvarumärke och platsvarumärke• Värdegrund• Medarbetarpolicy
Rekrytera	<ul style="list-style-type: none">• Kompetensbaserad rekryteringsprocess
Utveckla	<ul style="list-style-type: none">• Introduktionsplan• Medarbetar och chefsöverenskommelse• Ledarutvecklingsprogram• Medarbetarskapsutveckling• Karriärutveckling

Behålla och engagera

- Kompetensutveckling
- Medarbetarsamtal – 3 delar
- Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Pulsmätning engagemang och trivsel
- Samverkan och arbetsplatsträffar
- Friskvårdserbudande
- Lika rättigheter och möjligheter
- Årlig lönekartläggning

Omställning

- Avslutningssamtal
- Karriärväxling

I denna uppföljning redovisas nyckeltal för personal och behörigheter för 2023 för barn- och ungdomsnämnden. Rapporten är indelad i områdena tidigare och pågående insatser, kompetensförsörjning och personalomsättning, visstidsanställda och behörigheter. Avslutningsvis redogörs för delar av förvaltningens insatser inom ramen för bokslut och arbetsmiljöärendet.

Tidigare och pågående insatser

Arbetet med att utveckla insatser inom samtliga delar av medarbetarresan är under uppbyggnad dels genom den kommungemensamma strategin för kompetensförsörjning och dels genom den handlingsplan som Barn- och ungdomsförvaltningen arbetar med att ta fram. I samband med att handlingsplanen fastställs kommer delar av medarbetarresan att stärkas.

Kartläggning av personal i fritidshemmet

En kartläggning av behörigheter och utbildning för personal på fritidshemmen är genomförd. Kartläggningen ligger till grund för en fortsatt samverkan med arbetstagarorganisationerna i syfte att fastställa vilka befattningar som bör finnas på fritidshemmet. Beslut har fattats efter samverkan med arbetstagarorganisationerna vilka befattningar som ska finnas i fritidshemmet. Det är fyra befattningar "lärare fritidshem", "lärare fritidshem obehörig", "pedagog fritidshem" och "fritidsassistent". Processen är att all personal i fritidshem ska matchas mot dessa befattningar och eventuella valideringar och utbildningar ska genomföras. Denna insats är en del i att utveckla kategorin "utveckla" i medarbetarresan. Insatsen fortsätter.

Ökad grundbemanning

Förvaltningens bedömning är att grundbemanningen behöver öka och tillsvidareanställningar behöver erbjudas i högre grad för att skapa en ökad stabilitet. Förvaltningen ser det även som önskvärt att öka graden av sysselsättning för den visstidsanställda personalen

för att på så sätt kunna skapa nya hållbara strukturer och rutiner vid tillsättning av vikariat. Det pågår ett arbete med att öka grundbemanningen och därmed minska behovet av timvikarier. Arbetet utmanas av den ökade svårigheten att rekrytera och arbetet har inför 2023 intensifierats och utvecklas genom förändrat arbete med budgetering och långsiktig planering. Genom att bemanna med ordinarie personal vid sådan frånvaro som är känd på förhand frigörs resurser till att öka grundbemanningen vilket i sin tur leder till ett minskat behov av vikarier. Denna insats är en del i att utveckla kategorin "rekrytera" i medarbetarresan. Insatsen fortsätter.

Projekt större tillgång på timvikarier

Ett projekt har inletts för att öka tillgången på vikarier och minska det administrativa arbetet kring att tillsätta timvikarier. Detta ska ske genom att förtydliga förväntningarna gentemot dem som arbetar som timvikarie. Bland annat rör dessa förtydliganden förväntningar kring vilken grad av tillgänglighet av vikarier som verksamheterna behöver för att kunna säkerställa undervisning och omsorg för barn och elever. Parallellt med dessa insatser ska enheterna i större utsträckning arbeta via de uppbyggda beställarrutiner som finns kring vikarietillsättningen. Projektet är fortfarande pågående och hittills har tillgången på vikarier ökat. Denna insats är en del i att utveckla kategorin "rekrytera" i medarbetarresan. Insatsen fortsätter

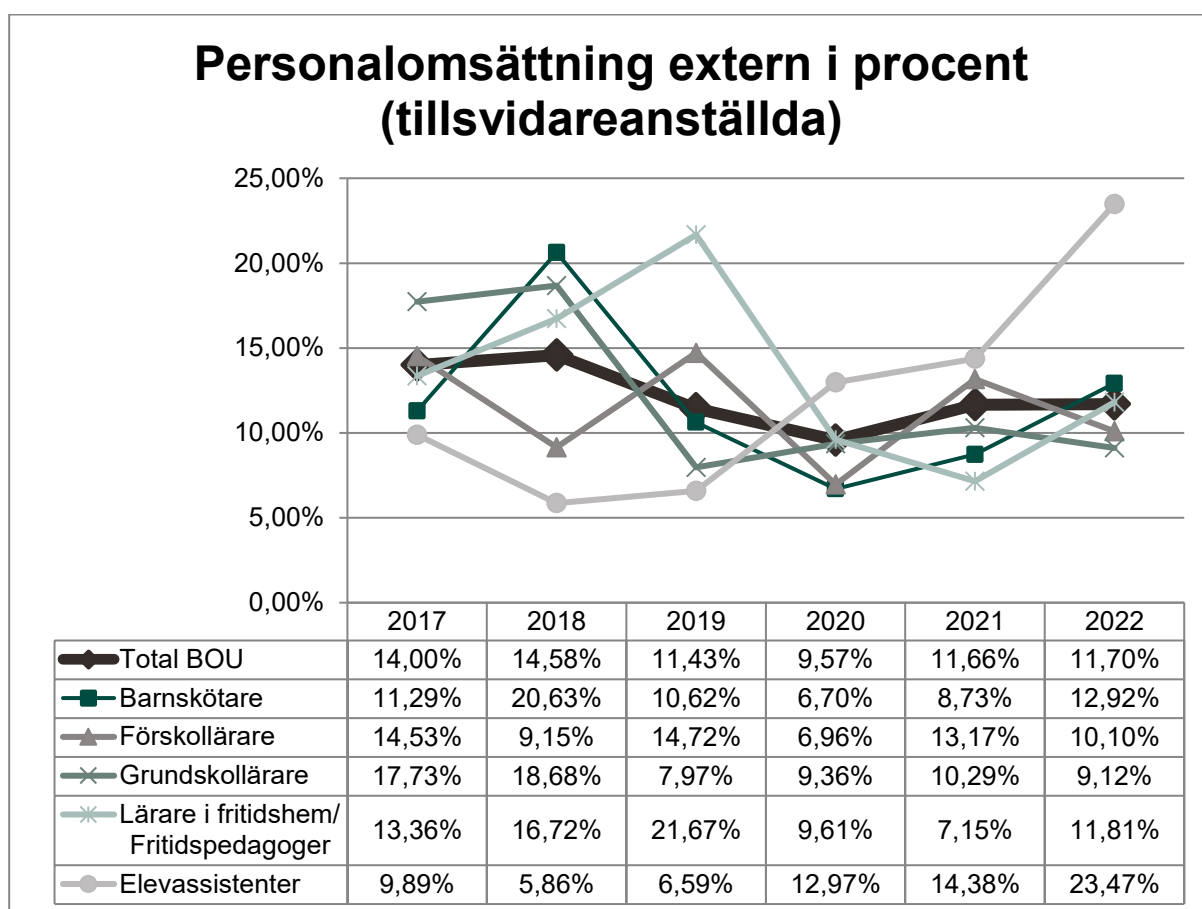
Kompetensförsörjning och personalomsättning

Behovet av behöriga och legitimerade lärare är fortsatt stort och behovet bedöms av Sveriges kommuner och regioner (SKR) öka framöver. Det beror framförallt på att antalet barn och unga ökar i snabbare takt än antalet nyexaminerade lärare. Rekryteringsbehoven påverkas även av politiska beslut som exempelvis krav på legitimation för fler typer av lärartjänster. Skolverkets senaste lärarprognos visar dock att behoven nationellt inte längre ökar lika snabbt och i lika stor utsträckning som man tidigare trott. Prognosen för lärarbehov hänger tätt samman med hur den demografiska utvecklingen ser ut framöver.

För att klara rekryteringsutmaningen behövs åtgärder både på kort och lång sikt. SKR lyfter fram ökad samverkan mellan lärosäten och huvudmän, vidareutbildning av obehöriga lärare, minskning av sjukfrånvaro, förlängning av arbetslivet som insatser för att öka antalet lärare. Behovet av lärare är dock så stort att det inte enbart räcker med att utbilda fler. Huvudmännen behöver även utveckla organisation och arbetssätt i förskola och skola. Det kan handla om ökad samverkan och arbetsspecialisering, variation av grupper och arbetssätt, fjärrundervisning, andra yrkesgrupper som kompletterar lärarna och så vidare. Förvaltningen deltar aktivt i GR-gemensamma branschråd för förskola respektive grundskola. Branschråden arbetar med kompetenshöjande insatser med bland annat förslag till nya befattningar, dels för att behålla personal och dels för att locka nya grupper till verksamheterna.

I fråga om kompetensförsörjning följer förvaltningen prognos för kommande pensionsavgångar och statistik för personalomsättning. Dessutom följer förvaltningen utvecklingen av

legitimerad och behörig personal. Fram till 2035 kommer det i Sverige, med nuvarande prognoser, finnas tillgång till färre förskollärare än idag. Förskola kommer att behöva anpassas till att ca 37% av den pedagogiska personal är förskollärare, vilket är minskning med omkring 15 procentenheter i jämförelse med idag.. För årskurs 1-3 och lärare i fritidshem möts behovet av de som examinerats, medan det för årskurs 4-6 och 7-9 inte gör det. Särskilt utmanande kommer det att vara att möta behovet i årskurs 7-9, där ca 35% av det kommande behovet möts upp av nyexaminerade lärare.

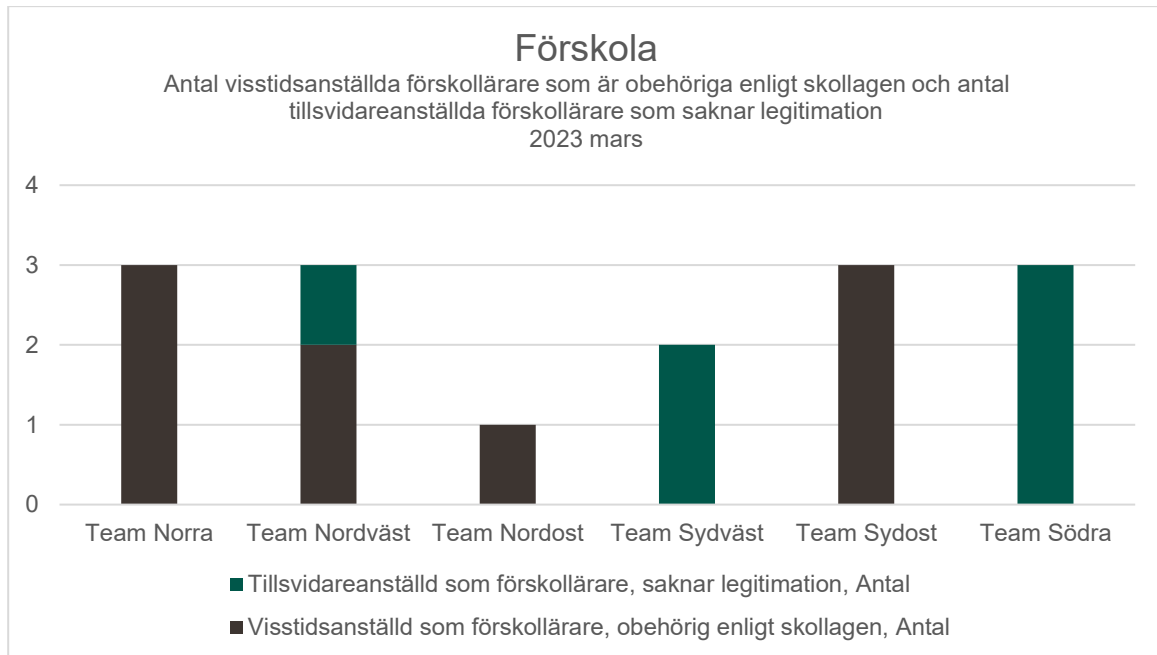


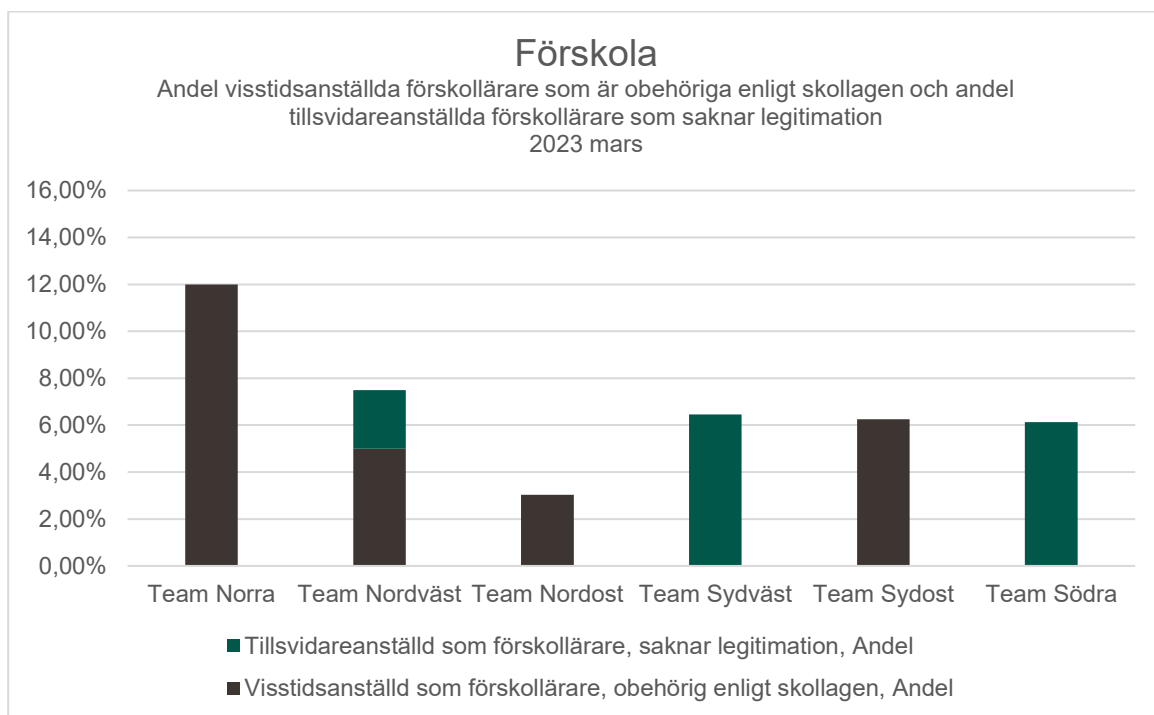
Som framgår av tabellen ovan är personalomsättningen 2022 i nivå med föregående år. Personalomsättningen har minskat perioden 2017-2020 för barnskötare, förskollärare, grundskollärare och lärare i fritidshem/fritidspedagoger. Elevassistenter har under 2022 haft en personalomsättning på 23,47%. Det är en liten yrkesgrupp där varje enskild personal påverkar mycket. Den ökade personalomsättningen av elevassistenter under den senaste mätperioden (2022) består i huvudsak av ett flertal personer som sökt sig vidare till andra uppdrag, i samband med tjänsteöversyn och anpassningar i organisationen.

Behöriga och tillsvidare utan legitimation

Det finns lagkrav på att huvudmannen ska anställa legitimerade förskollärare och lärare i grundskola, grundsärskola och fritidshem. Skollagen möjliggör undantag om det inte finns sökande som har legitimation för tjänsten. Dessa anställningar blir visstidsanställning på upp till ett år med stöd av skollagen 2 kap. 21 §.

Förskollärare





Det är framför allt i Team Norra och Team Nordväst som andelen obehöriga förskollärare har anställts. Det är totalt förhållandevis få visstidsanställningar med stöd av skollagen och det är därför svårt att se några tydliga mönster. Det är fler förskollärare som är visstidsanställda med stöd av skollagen 2 kap. 21 § i mars 2023 jämfört med september 2022. Detta är en del av den nationella kompetensbrist som finns rörande legitimerad och utbildad personal. Den personal som är tillsvidareanställd som förskollärare men som saknar legitimation tillhör en av tre kategorier: De som anställdes för mycket länge sedan, innan behörighetsreglerna var lika tydliga, de som är precis nyexaminerad och väntar på sin legitimation samt de som är tillsvidare anställda trots att de saknar legitimation. Med bakgrund av detta planerar Barn- och ungdomsförvaltningen att genomföra ett arbete för att säkerställa efterlevnaden av legitimationskravet.

Riktmärke barnskötare och förskollärare

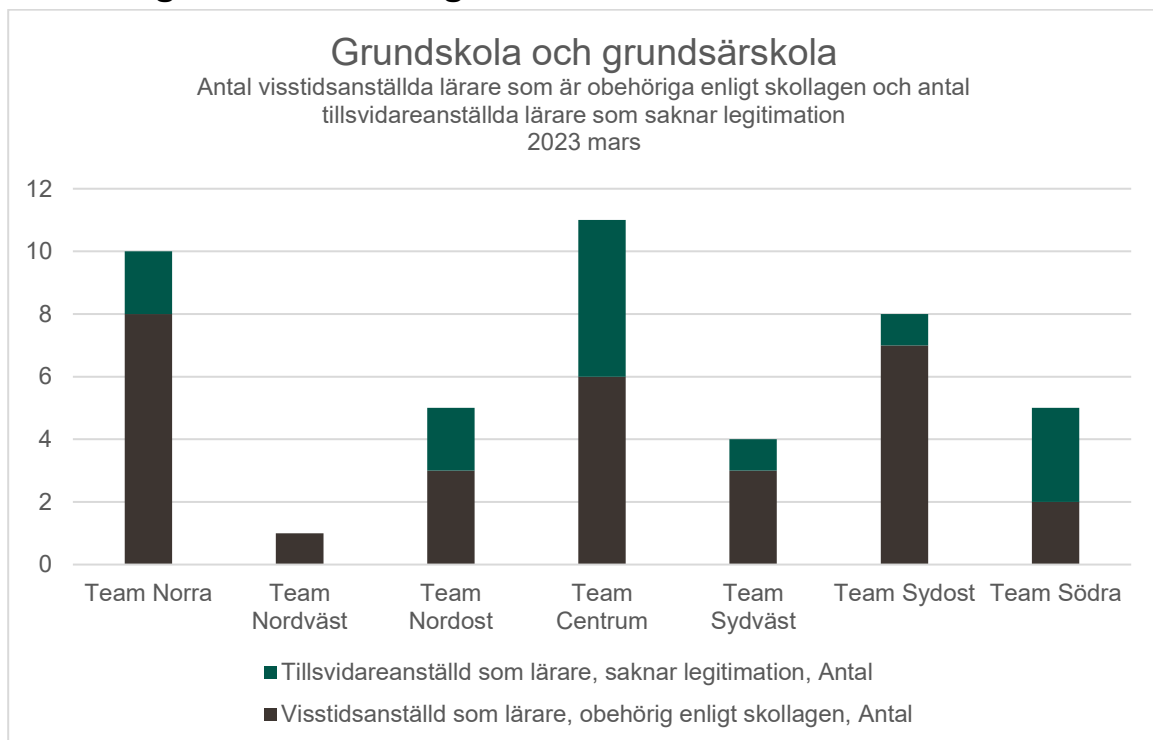
Barn- och ungdomsförvaltningen har ett riktmärke för relationen barnskötare och förskollärare. Riktmärket är att det i en personalgrupp om tre personal ska vara två förskollärare och en barnskötare. I sammanställningen ingår all personal, så väl hel- som deltidsarbetande, sett till antalet anställda personer. Nedan följer en sammanställning som rör antalet anställda per team i tre personalkategorier. Sammanställningen avser mars 2023.

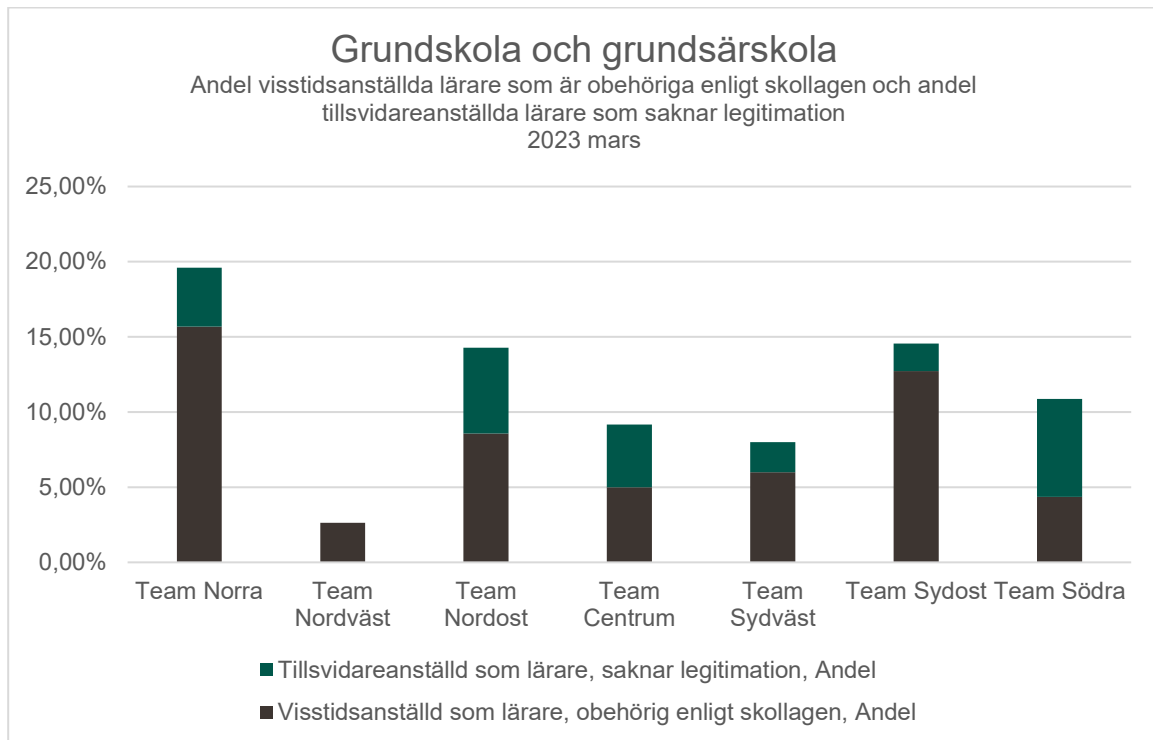
Mars 2023	Antal (andel) förskollärare	Antal (andel) barnskötare	Antal (andel) förskoleassistenter
Team Norra	25 (60%)	16 (38%)	1 (2%)
Team Nordväst	39 (61%)	22 (34%)	3 (5%)
Team Nordost	32 (49%)	29 (45%)	4 (6%)

Team Sydväst	31 (46%)	28 (42%)	8 (12%)
Team Sydost	48 (67%)	20 (28%)	4 (6%)
Team Södra	49 (56%)	35 (40%)	4 (5%)

Generellt finns svårigheter i att rekrytera utbildade förskollärare. Den huvudsakliga utmaningen är att det finns ett underskott på förskollärare i relation till behovet. Olika faktorer som samspelar för att vissa förskolor har fler förskollärare än andra t.ex. pendlingsmöjligheter och andra lokala förutsättningar. Barn- och ungdomsförvaltningen har en större andel förskollärare än riket, där genomsnittet för riket är 44% förskollärare med legitimation per förskoleenhet, av den pedagogiska personalen i förskolan.

Lärare i grundskola och grundsärskola



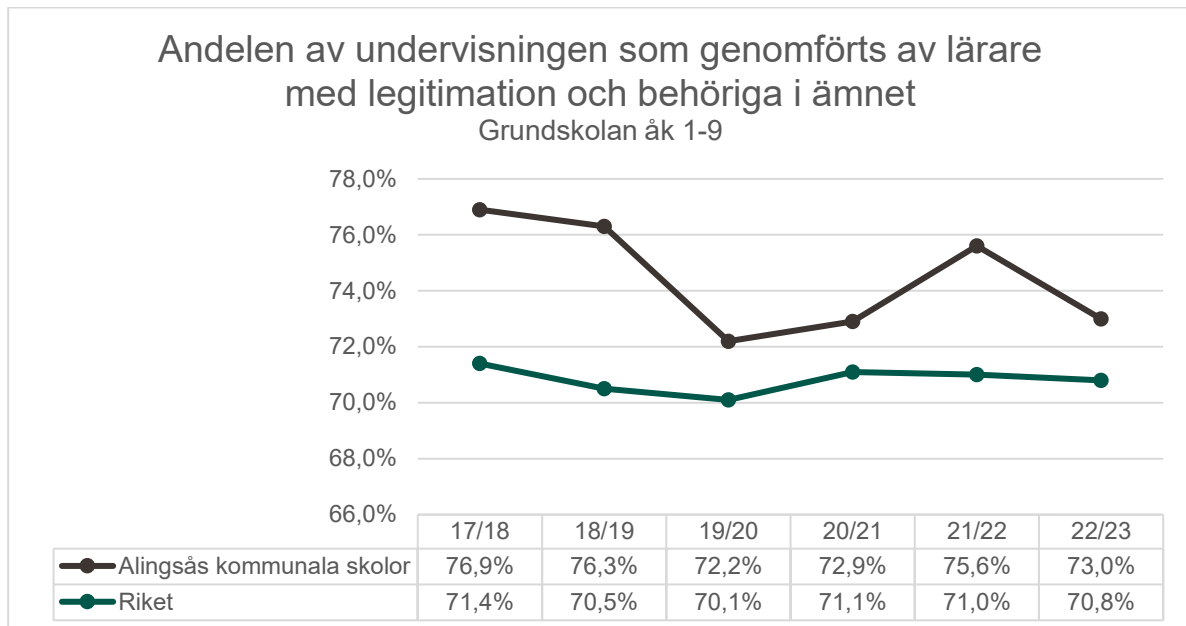


Det är framför allt i Team Norra, Team Nordost och Team Sydost som personal utan legitimation har anställts på visstid med stöd av skollagen sett till antalet personal. Sett till andel har fortsatt Team Norra de största utmaningarna anställa legitimerad personal, men andelen legitimerad lärare har ökat med ca 10 procentenheter i jämförelse med september 2022. Totalt sett för hela Barn- och ungdomsförvaltningen är det färre som är anställda med stöd av skollagen mars 2023 jämfört med september 2023.

Den personal som är tillsvidareanställd som lärare men som saknar legitimation tillhör en av tre kategorier: De som anställdes för mycket länge sedan, innan behörighetsreglerna var lika tydliga, de som är precis nyexaminerad och väntar på sin legitimation samt de som är tillsvidare anställda trots att de saknar legitimation. Med bakgrund av detta planerar Barn- och ungdomsförvaltningen att genomföra ett arbete för att säkerställa efterlevnaden av legitimationskravet.

Grundskollärartjänster med legitimation per ämne

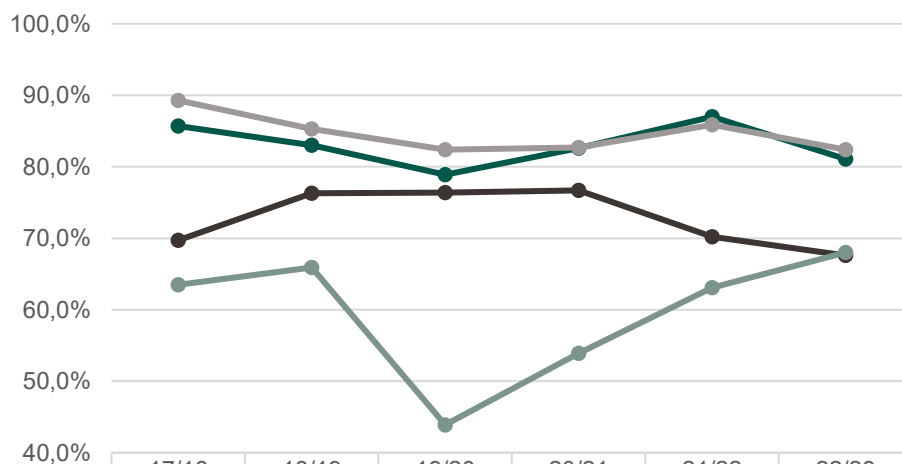
Barn- och ungdomsförvaltningen sammanställer data för hur stor del av undervisningen som genomförs av en lärare som har legitimation och behörighet i ämnet eller de ämnen som det rör sig om.



Alingsås kommun har en högre andel legitimerade lärare än riket, och har så hela mätperioden. Andelen undervisningen som genomförts av lärare med legitimation och behörighet i ämnet har minskat i jämförelse och är i nivå med verksamhetsåret 20/21. Alingsås kommunala skolor har haft en större ökning än riket.

Lärartjänster med lärarelegitimation och behöriga i engelska, matematik, svenska och svenska som andra språk

Alingsås kommunala skolor



	17/18	18/19	19/20	20/21	21/22	22/23
Legitimation och behörighet i engelska	69,7%	76,3%	76,4%	76,7%	70,2%	67,6%
Legitimation och behörighet i matematik	85,7%	83,0%	78,9%	82,6%	87,0%	81,1%
Legitimation och behörighet i svenska	89,3%	85,3%	82,4%	82,7%	85,9%	82,4%
Legitimation och behörighet i svenska som andraspråk	63,5%	65,9%	43,9%	53,9%	63,1%	68,0%

Utav de fyra redovisade ämnena har endast svenska som andraspråk större andel legitimerade och behöriga läsåret 2022/2023 jämfört med 2021/2022. Behörighetsgraden i matematik och svenska är tillbaka på motsvarande nivå som 2021/2021. Det är en tilltagande svårighet i att rekrytera legitimerade lärare som ligger bakom förändringen. Ökningen i svenska som andraspråk beror på att de som är behöriga i ämnet har matchats i större utsträckning vid tjänstefördelningen inför verksamhetsårets start. Det finns utmaningar kopplade till tjänstefördelningen av behörigheter, där en hög matchning av behörigheter gör att varje enskild elev får fler lärare som undervisar. Det kan påverka elevens känsla av trygghet och kontinuitet i ledarskapet.

Visstidsanställda timavlönade

Visstidsanställda timavlönade	2019	2020	2021	2022
Barn- och ungdomsförvaltningen				
Motsvarar årsarbetstillfällen	59,03	62,17	66,17	71,28

Grunden för vikariebeställningar och behovet av vikarier utgår bland annat från sjukdom, vård av barn, semester och ledighet för kompetensutveckling. 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. Effekterna är ökad kontinuitet och möjlighet att planera hållbart, vilket ger positiva effekt för barn, elever och medarbetares arbetsmiljö. Även förutsättningar för kvalitet i arbetet ökar. Ungefär två tredjedelar av de visstidsanställda timavlönade återfinns i förskola, resten i grundskola och fritidshem.

Arbete med bemanningsplanering vidareutvecklas under 2023, där de första anställdes som en del av den ökade grundbemanningen i början av året. Detta utvecklas bland annat genom ett pilotprojekt med större tillgång på timvikarier, tydligare beskrivning av detta nedan. Trots detta har andelen visstidsanställda timavlönade ökat, det beror bland annat på att det funnits tillfälliga statsbidrag som utmanat möjligheten att erbjuda tillsvidareanställningar. Det har också blivit mer utmanande att rekrytera personal vilket gör att timvikarier också behöver nyttjas för längre vikariat, detta för att lösa bemanningen när det inte är möjligt att månadsanställa.

Planerade insatser

Strategiskt arbete med kompetensförsörjning

Barn- och ungdomsförvaltningen i nära samarbete med HR-avdelningen på kommunledningskontoret arbetar med att ta fram en kommungemensam strategi för kompetensförsörjning och att ta fram en handlingsplan för Barn- och ungdomsförvaltningen utifrån strategin. Handlingsplanen syftar till att stärka hela medarbetarresan, där förvaltningen har för avsikt att sätta in insatser kopplade till medarbetarresan. I nuläget fortsätter arbetet utifrån de insatser som redan är påbörjade eller planerade att påbörjas.

Kartläggning av personal i fritidshemmet

Förvaltningen har i samverkan med arbetstagarorganisationerna utarbeta vilka befattningar som bör finnas i fritidshemmet och vilket uppdrag de bör ha. Processen fortsätter bland annat genom att personal i fritidshem behöver kartläggas i syfte att fastställa vilken av dessa befattningar som de tillhör utifrån utbildningsbakgrund. Som en del i detta ska förvaltningen ta ställning till frågor om validering och utbildning av personal i fritidshem. Denna insats är en del i att utveckla kategorin "utveckla" i medarbetarresan. Insatsen fortsätter.

Ökad grundbemanning

Förvaltningens bedömning är att grundbemanningen behöver öka och tillsvidareanställningar behöver erbjudas i högre grad för att skapa en ökad stabilitet. Förvaltningen ser det även som önskvärt att öka graden av sysselsättning för den visstidsanställda personalen för att på så sätt kunna skapa nya hållbara strukturer och rutiner vid tillsättning av vikariat. Denna insats är en del i att utveckla kategorin "rekrytera" i medarbetarresan. Insatsen fortsätter.

Projekt större tillgång på timvikarier

Ett projekt har inletts för att öka tillgången på vikarier och minska det administrativa arbetet kring att tillsätta timvikarier. Detta ska ske genom att förtydliga förväntningarna gentemot de som arbetar som timvikarie. Förväntning kring vilken grad av tillgänglighet som verksamheterna behöver för att kunna säkerställa undervisning och omsorg för barn och elever. Parallellt med dessa insatser ska enheterna i större utsträckning arbeta via de uppbyggda beställarrutiner som finns kring vikarietillsättningen. Denna insats är en del i att utveckla kategorin "rekrytera" i medarbetarresan. Insatsen fortsätter.

Efterlevnad legitimationskrav i förskola och skola

För att säkerställa att Barn- och ungdomsförvaltningen lever upp till kravet på förskolläro- och lärarlegitimation vid tillsvidareanställning har Barn- och ungdomsförvaltningen identifierat ett behov av att inventera tillsvidareanställda förskollärare och lärare som saknar legitimation. Denna insats är en del i att utveckla kategorin "utveckla" i medarbetarresan.

Personaltäthet i förskola, skola och fritidshem

3

2023.162 BUN



Datum: 2023-04-26
Handläggare: Louisa Asterfjord
Direktr:
Diariernr: 2023.162 BUN

Barn- och ungdomsnämnden

Personaltätthet i förskola, skola och fritidshem

Ärendebeskrivning

Barn- och ungdomsförvaltningen mäter personaltätthet i kommunal och fristående förskole- och fritidshemsverksamhet samt skolverksamhet. Nämnden delges en rapport som innehåller olika mått för personaltätthet på kommunnivå, för både kommunal och fristående verksamhet. Mätningen sker en gång per år och mättillfället är 15 oktober.

Förvaltningens yttrande

Alingsås modell för personaltätthet bygger på grundbemanning. Grundbemanningen består av antal årsarbetare, som arbetar med barn på enheten. Till ärendet bifogas en rapport som innehåller olika mått för personaltätthet på kommunnivå, för både kommunal och fristående verksamhet.

Tidigare utmaningar gällande personaltättheten har lett fram till en ny modell som börjar användas i den här mätningen. Från och med den här mätningen används SCB-statistik från den 15 oktober förgående år för att det ska bli likvärdigt framtagande av underlag. Utöver den förändringen ser förvaltningen en utmaning i att mäta statistik för personaltätthet utan att ta hänsyn till de olika kompetenserna som personalen har, det då personaltätthet inte har samma tydliga samband med undervisningens kvalitet som utbildad och behörig personal.

Förskola

Förvaltningen konstaterar att personaltättheten har en motsvarande nivå 2022 jämfört med året innan. Antal barn per årsarbetare var 2021, 5,3 och var 5,2 barn per årsarbetare för kommunal verksamhet 2022. Fristående verksamhet har en lägre personaltätthet år 2022, 5,5 barn per årsarbetare mot 5,3 2021.

Jämfört med GR och riket har Alingsås kommun en högre andel anställda heltidstjänster med förskolläralegitimation, trots det påvisar statistiken från KOLADA att Alingsås kommun har en lägre personalkostnad än bland annat GR och riket.

Andelen barn i ålder 1-3 år ökar 2022 för de fristående verksamheterna till 51% men ligger kvar på samma nivå i de kommunala verksamheterna, 53%.

Förvaltningen kan konstatera att den faktiska beläggningen av barnens planerade schema har ökat med 24 procent sedan hösten 2021, från 65% till 89%. Det innebär att barnens faktiska volymtimmar på förskolan i stor utsträckning motsvarar barnens planerade volymtimmar på förskolan.

Skola

Förvaltningen kan konstatera att sedan år 2021 har personaltättheten ökat i kommunen. 2022 var det en personaltätthet på 14,9 elever per lärare för fristående verksamhet och 13,8 för kommunal verksamhet. Jämfört med riket har Alingsås kommun fortsatt utvecklingsmöjlighet då personaltättheten för kommunal huvudman på riksnivå är 11,8 elever per lärare.

Andelen lärare behöriga lärare har minskat från 2021 inom både kommunal och fristående verksamhet.

Fritidshem

Förvaltningen konstaterar att personaltätheten är på motsvarande nivå, där personaltätheten var 21,7 2021 och motsvarande siffra för 2022 är 21,6 elever per årsarbetare i kommunal verksamhet. För fristående verksamhet har personaltätheten minskat, från 21 elever per årsarbetare till 25 elever per årsarbetare.

Jämfört med GR hade Alingsås en lägre andel personal med pedagogisk högskoleexamen inom både enskild som kommunal fritidsverksamhet. I statistiken från KOLADA för förskola och skola 2021 framgår det att Alingsås kommun även hade en lägre personalkostnad gentemot jämförelsekommunerna vilket kan sättas i relation med varandra.

Andelen elever som har fritids har minskat de senaste åren, men 2022 ökade antalet elever igen till 59% av de elever som går i F-6 i kommunal verksamhet. För de fristående verksamheterna är motsvarande siffra av andelen elever med fritidsverksamhet 65%.

Förvaltningen ser en positiv utveckling i den faktiska beläggningen av barnens planerade schema på kommunal fritidsverksamhet som ökat till 64% 2022. Det innebär att elevernas faktiska volymtimmar i större utsträckning motsvarar elevernas planerade volymtimmar på fritidshemmen.

Ekonomisk bedömning

Beslutet innebär inga kostnader.

Förslag till beslut

Redovisningen godkänns

Helena Balte
Förvaltningschef

Louisa Asterfjord
Planeringsstrateg

Personaltäthet

Bilaga – förskola, skola och
fritidshem

Innehållsförteckning

Personaltäthet	1
Grundbemanning.....	3
Barnantal och årsarbetare	4
Volymtimmar	6
Personaltäthet skola	8
Grundbemanning.....	8
Elevantal och personal	9
Personaltäthet fritidshem	11
Grundbemanning.....	11
Elevantal och årsarbetare.....	12
Volymtimmar	13

Personaltäthet förskola

Barn- och ungdomsförvaltningen mäter personaltäthet i kommunal och fristående förskole- och fritidshemsverksamhet samt skolverksamhet. I den här delen av rapporten redovisas olika mått för personaltäthet på kommunnivå, för både kommunal och fristående förskoleverksamhet. Mätningen sker en gång per år och avser SCB-mätningen från 15 oktober föregående år.

Grundbemanning

Personaltäthet är ett nyckeltal som visar på förhållandet mellan hur många barn i förskolan det går på varje årsarbetare. I nyckeltalet personaltäthet är det antalet inskrivna barn i kommunens förskolor dividerat med antalet årsarbetare. Grundbemanning/årsarbetare är antalet anställda heltidstjänster som arbetar med barn (exkl. städ- och kökspersonal) omräknat till heltidstjänster utifrån tjänstgöringsgraden.

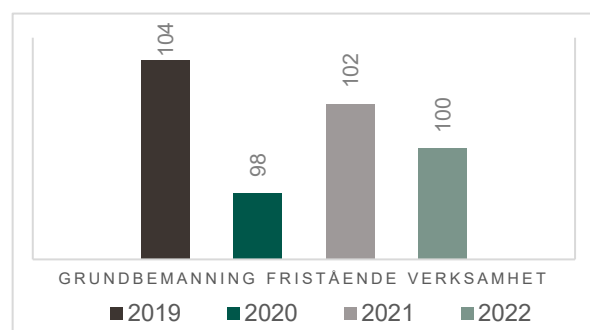
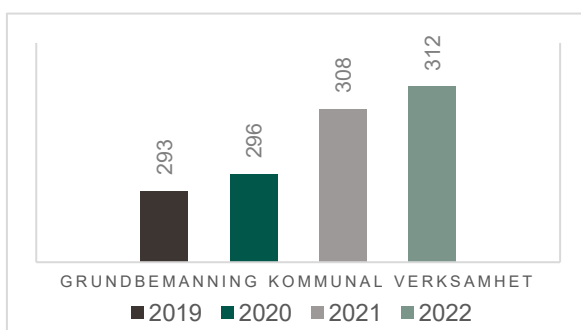
Exempel:

- 10 personer arbetar på förskolan Lingonet
- 6 av 10 arbetar heltid, 100% = 1,00 tjänst vardera
- 3 av 10 arbetar deltid 50%, = 0,5 tjänst vardera
- 1 av 10 arbetar deltid 80%, = 0,8 tjänst

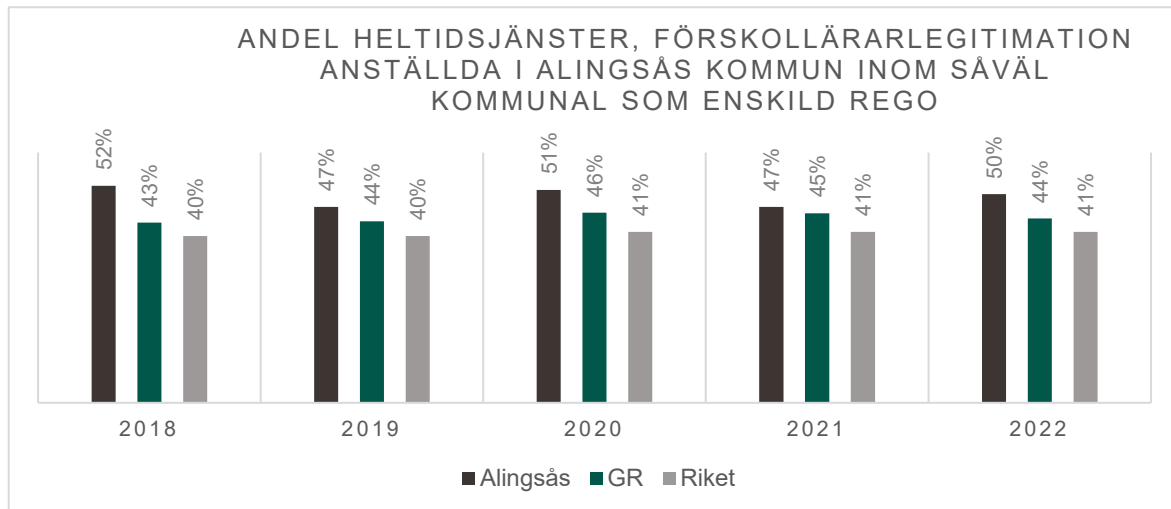
Det innebär följande för grundbemanningen, omräknat i heltidstjänster;

- 6 gånger 1,0 = 6 heltidstjänster
- 3 gånger 0,5 = 1,5 heltidstjänster
- 1 gånger 0,8 = 0,8 heltidstjänster

Grundbemanning för Lingonet = 8,3 heltidstjänster.



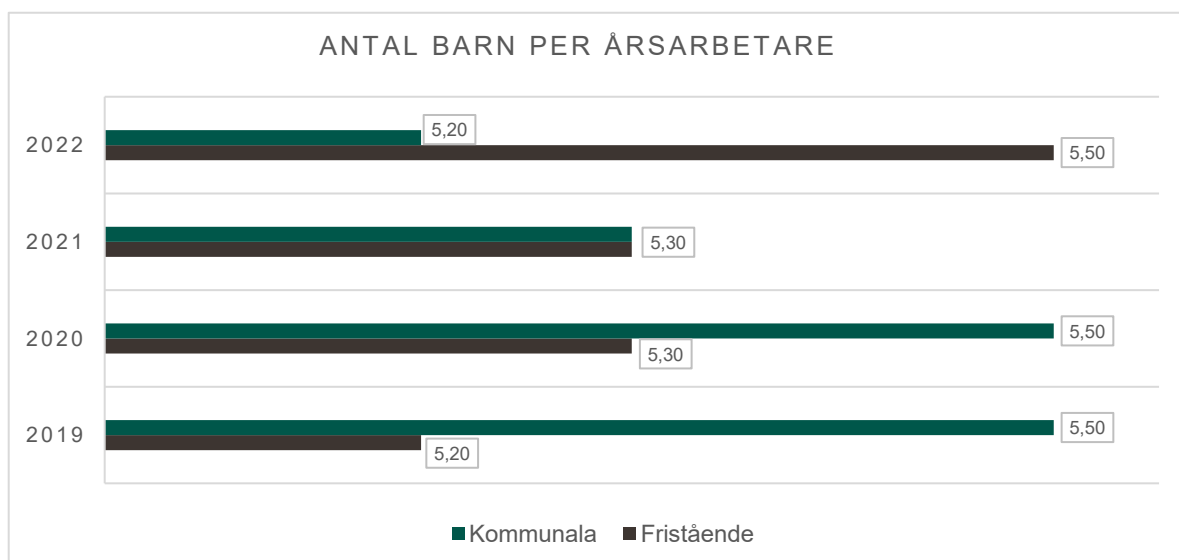
Grundbemanningen har ökat något inom de kommunala verksamheterna de senaste fyra åren medan det gått åt motsatt håll för de fristående verksamheterna.



Av de pedagoger som är anställda på heltidstjänster inom förskola är det 50% som har förskolläraryrkelegitimation i Alingsås kommun¹ inom såväl kommunal som enskild regi. Det konstateras att Alingsås kommun har en högre andel legitimerade förskollärare jämfört med både GR och riket totalt. Trots det har Alingsås en lägre personalkostnad 2021 än både GR och riket. Alingsås har även en mindre ökning av personalkostnaderna jämfört med GR och riket.

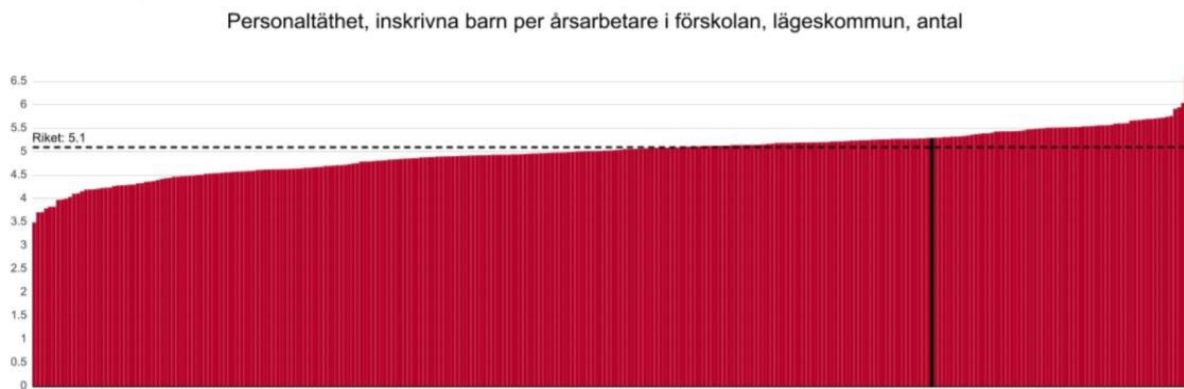
Barnantal och årsarbetare

I barn- och ungdomsförvaltningens kommunala förskoleverksamhet har personaltätheten blivit något tätare de senaste fyra åren, från att år 2019 vara på 5,5 barn per årsarbetare till 5,2 barn per årsarbetare 2022. De fristående verksamheternas mätning för personaltäthet visar en ökning med 0,2 procentenheter från hösten 2021. Vilket i praktiken innebär att de fått en lägre personaltäthet.

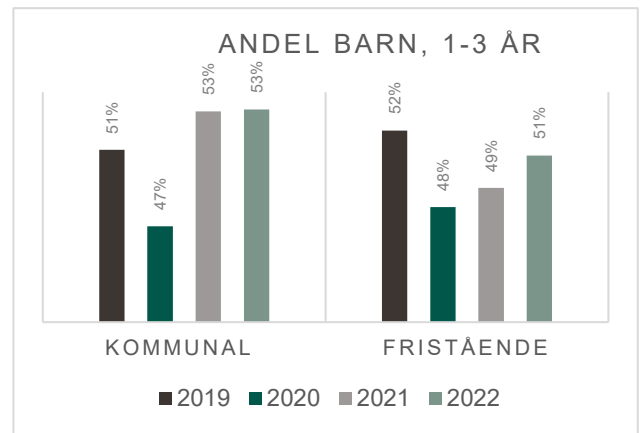
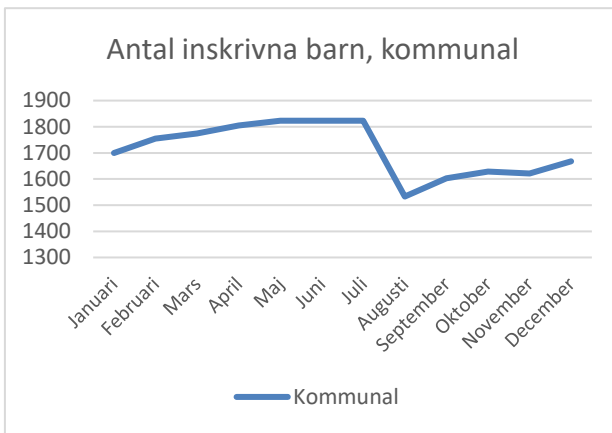


¹Statistik hämtad från Skolverkets statistikdatabas och inkluderar endast heltidsanställda med legitimation, ej deltid år 2022

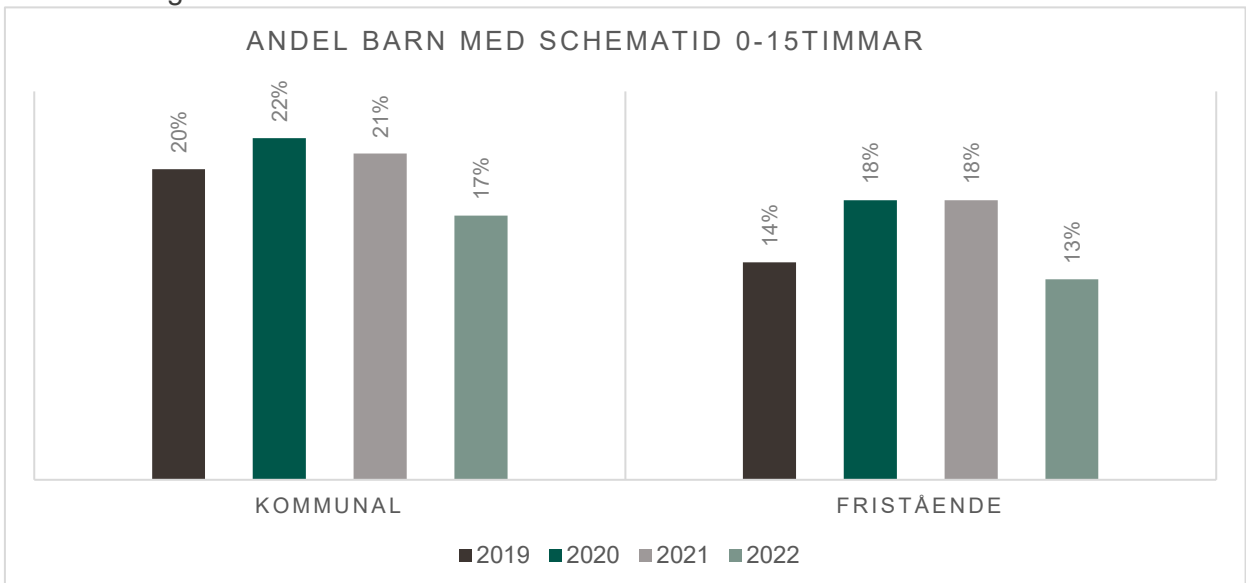
Nedan jämförelse är alla kommuner i Sverige och det svarta sträcket representerar Alingsås kommun. Förvaltningen konstaterar att Alingsås kommun ligger över riksnittet avseende antal barn per årsarbetare.



Barnantalet skiftar under året och det är en högre andel barn under våren jämfört med under hösten, men för varje år har antalet inskrivna barn ökat med ett fåtal barn. Vid mätningen i oktober 2022 ligger andelen barn i ålder 1-3 år för kommunala förskolor på 53% och andelen barn i ålder 1-3 år på fristående förskola ligger på 51%.

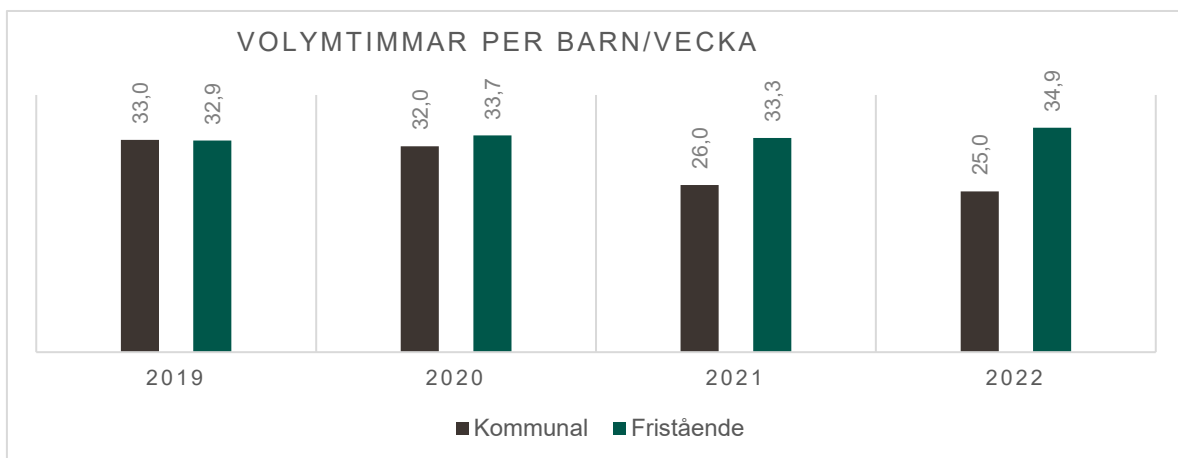
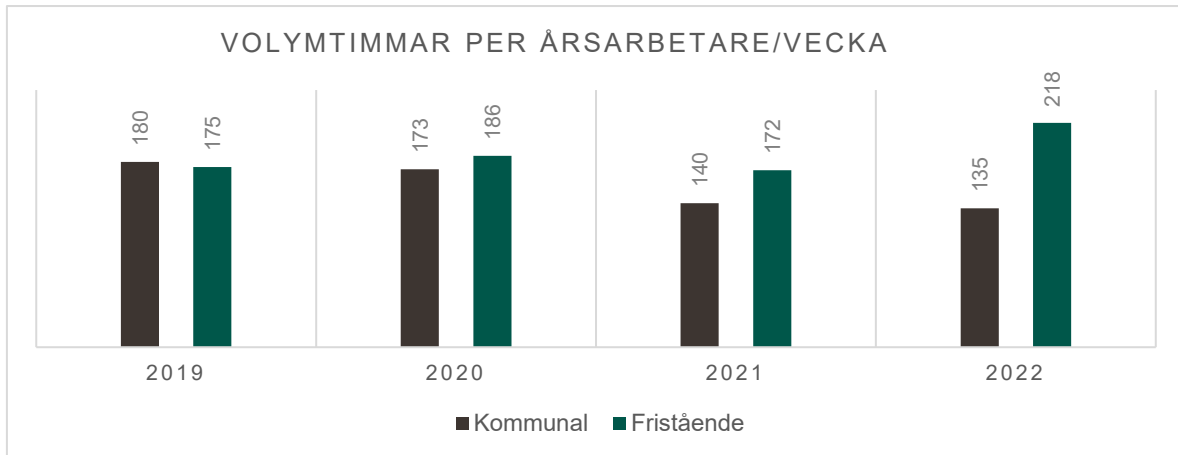


Andelen barn med schema mellan 0–15 timmar har gått ner sedan mätningen 2021. Det är 17% i kommunal regi som har ett schema upp till och med 15 timmar och motsvarande andel i fristående regi är 13%.

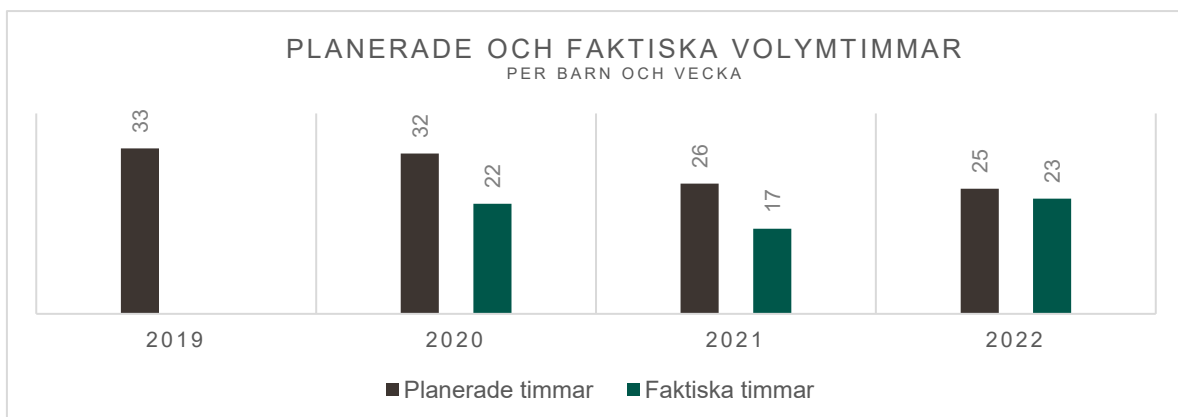


Volymtimmar

Volymtimmar visar måttet på den genomsnittliga planerade tiden per barn eller årsarbetare per vecka. Volymtimmar per barn är den totala planerade tiden för barnen på förskolan dividerat med antalet barn. Volymtimmar per årsarbetare är den totala schemalagda tiden på förskolan för barnen dividerat med antalet årsarbetare (grundbemanningen).

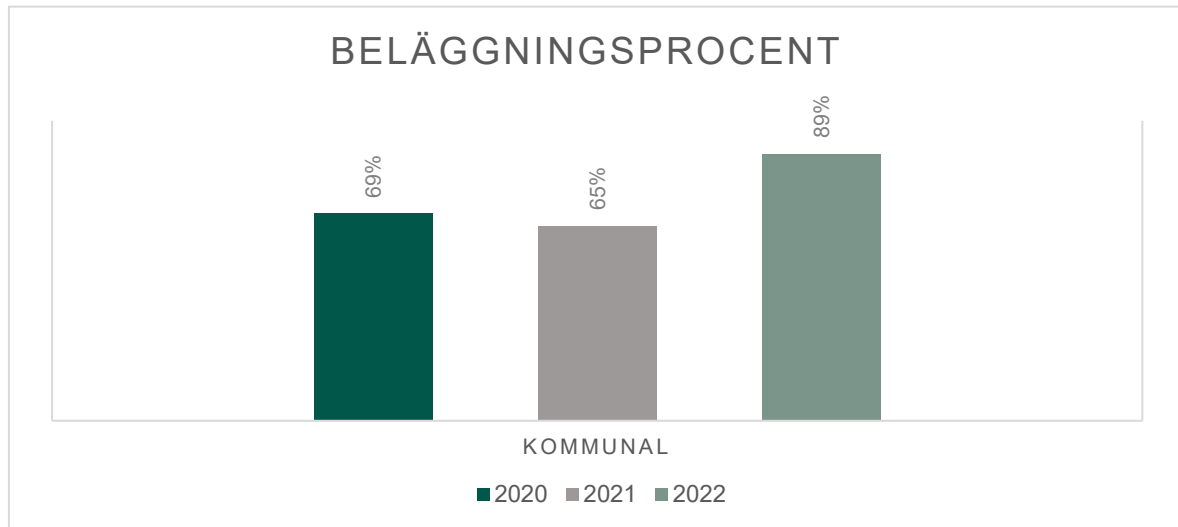


Förvaltningen konstaterar att det blivit positiv utveckling av att den planerade volymtimmen i högre utsträckning motsvarar den faktiska volymtimmen de senaste tre åren². Motsvarande utveckling syns när förvaltningen ser på volymtimmar per årsarbetare.



² Data för de faktiska volymtimmarna samlades in första gången hösten 2020

Relationen mellan planerad och faktisk volymtimme kan endast mätas inom kommunal verksamhet då mätdata inte finns från de fristående verksamheterna. Det förvaltningen ser är en ökning på beläggningen av de faktiska timmarna, vilket innebär att barnen i större utsträckning är på förskolan de timmar som det är planerat för. Vilket i sig kommer underlätta för personalbemanningen då förskolorna har bättre vetskap om vilka tider barnen kommer vara på plats ju närmare 100% värdet blir.



Personaltäthet skola

Grundbemanning

Barn- och ungdomsförvaltningen mäter personaltäthet i kommunal och fristående förskole- och fritidshemsverksamhet samt skolverksamhet. I den här delen av rapporten redovisas olika mått för personaltäthet på kommunnivå, för både kommunal och fristående skolverksamhet. Mätningen sker en gång per år och avser SCB-mätningen från 15 oktober föregående år. Det är första gången mätningen för skola är inkluderad i den här rapporten.

Exempel

8 personer arbetar som lärare på A-skolan

- 2 av 8 arbetar heltid = 1,00 tjänst.
- 3 av 8 arbetar deltid 25 % = 0,25 tjänst
- 3 av 8 arbetar deltid 75% = 0,75 tjänst

$$2 \times 1,0 = 2,0 \text{ tjänster}$$

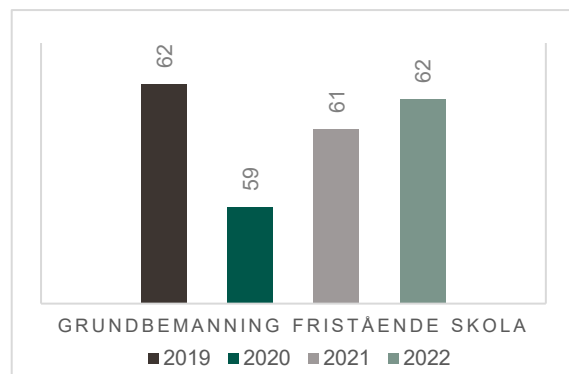
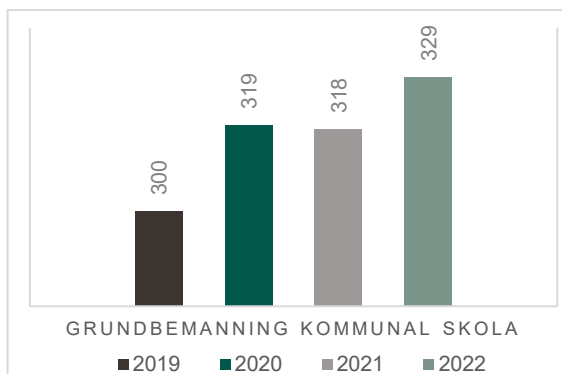
$$3 \times 0,25 = 0,75 \text{ tjänster}$$

$$3 \times 0,75 = 2,25 \text{ tjänster}$$

Grundbemanning för A-skolan = 5,0 heltidstjänster.

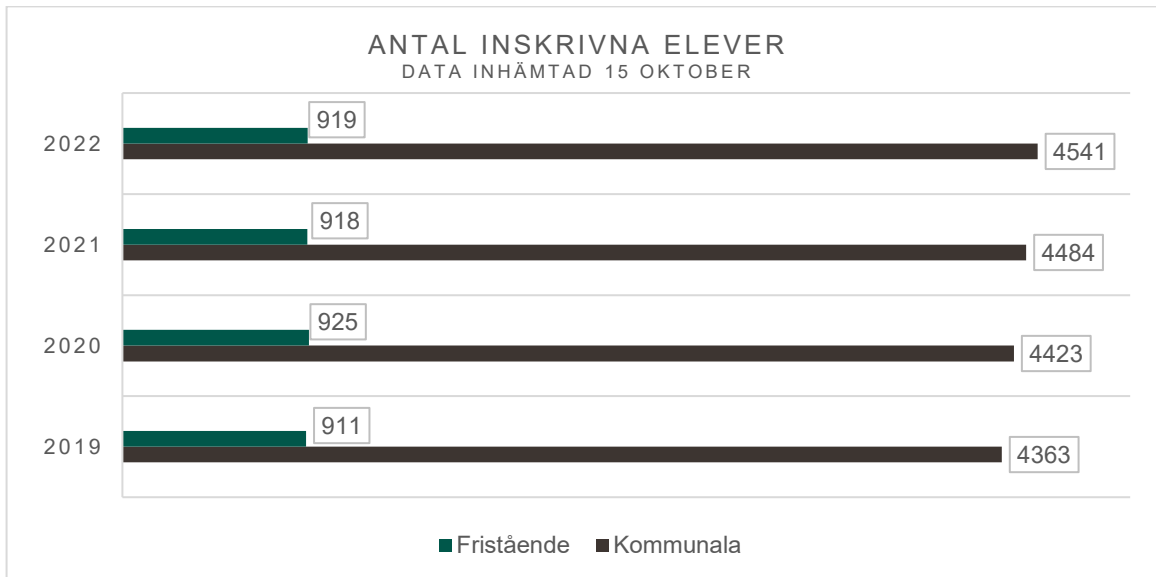
I grundbemanningen ingår inte korttidsanställda (vikarier/anställda kortare tid än 1 månad), personal som enbart undervisar inom uppdragsutbildning, ungdomskonsulenter eller elevassistenter. Det är både behörig som obehörig lärare som är inräknade i grundbemanningen.

Grundbemanningen har ökat för både kommunal och fristående verksamhet. Utvecklingen från 2021 till 2022 visar att förvaltningens arbete med att öka grundbemanningen har önskad effekt.

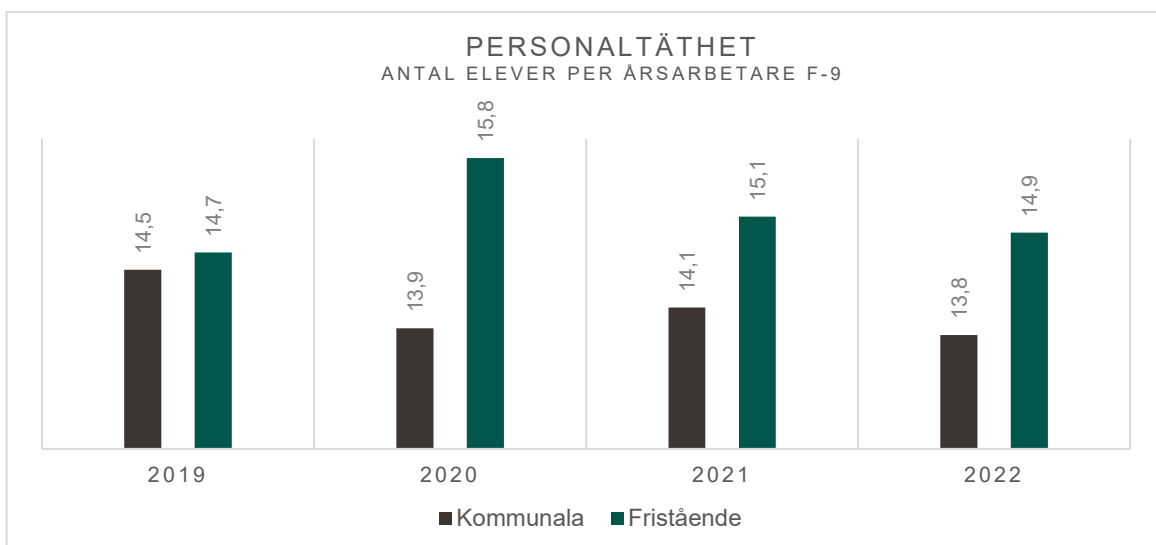


Elevantal och personal

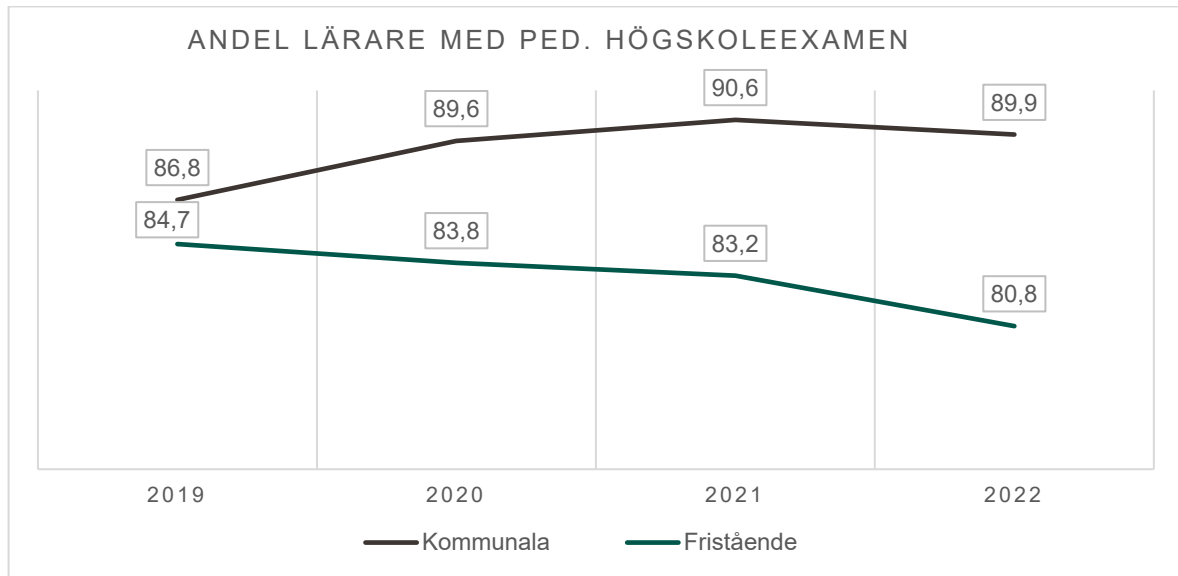
Av de folkbokförda eleverna i kommunen är 85% inskrivna i den kommunala verksamheten. Den kommunala verksamheten tar emot alla elever som ansöker medan de fristående verksamheterna har möjlighet att säga nej då de anser att de inte kan ta emot fler elever. Vilket delvis synliggörs i tabellen över antalet inskrivna elever. Alingsås kommun är även en inflyttningskommun vilket gör att elevantalet ökat och kommer att öka.



Förvaltningen kan konstatera att sedan år 2021 har personaltätheten ökat i kommunen. 2022 var det en personaltäthet på 14,9 elever per lärare för fristående verksamhet och 13,8 för kommunal verksamhet. Jämfört med riket har Alingsås kommun fortsatt utvecklingsmöjlighet då personaltätheten för kommunal huvudman på riksnivå är 11,8 elever per lärare.



Andelen behöriga lärare har gått ner med 0,7 heltidstjänster sedan 2021 för kommunal verksamhet. Det är ett större tapp för den fristående verksamheten som minskats med 2,4 heltidstjänster från 2021.



Personaltäthet fritidshem

Grundbemanning

Barn- och ungdomsförvaltningen mäter personaltäthet i kommunal och fristående förskole- och fritidshemsverksamhet samt skolverksamhet. I den här delen av rapporten redovisas olika mått för personaltäthet på kommunnivå, för både kommunal och fristående fritidshemsverksamhet. Mätningen sker en gång per år och avser SCB-mätningen från 15 oktober föregående år.

Exempel

Grundbemanningen består av antal anställda som arbetar med elever (exklusive städ-och kökspersonal) omräknat till heltidstjänster med hjälp av tjänstgöringsgraden.

- 5 personer arbetar på fritidshemmet Blåbäret
- 3 av 5 arbetar heltid, 1,00 tjänst.
- 2 av 5 arbetar deltid 25 % endast på fritidshemmet, 0,25 tjänst

En anställning på ett fritidshem motsvarar inte en heltid då verksamheten endast är öppet före- och efter skolans tider. Det innebär att personal som är heltidsanställda även har del av tjänst på grundskola. Fritidshemmet Blåbäret har öppet följande tider:

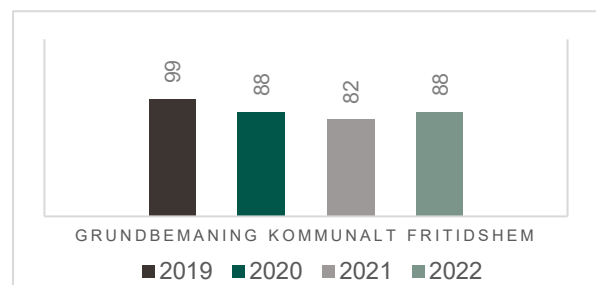
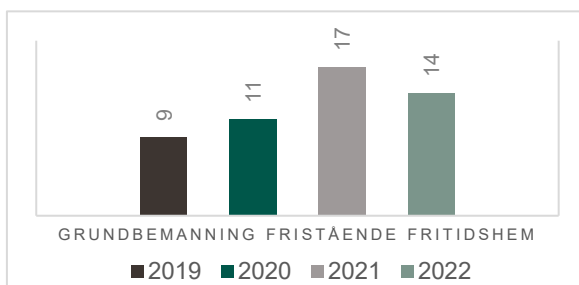
06:00-08:00
13:00-18:00

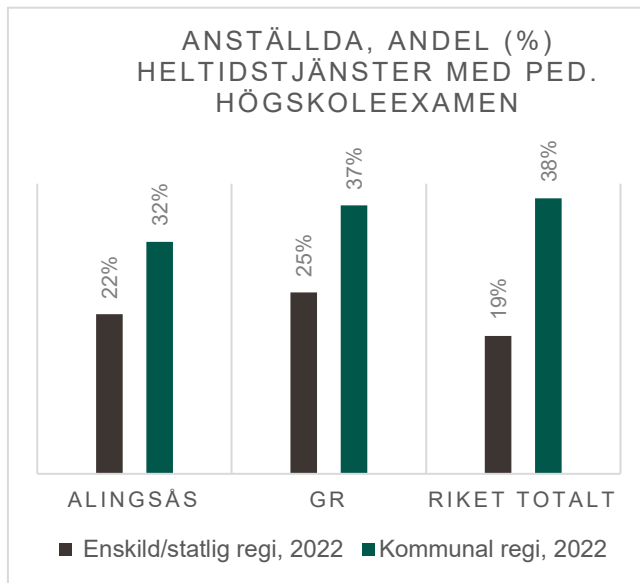
De 3 som arbetar heltid är på fritidshemmet mellan 13:00-18:00 = 5 h
De 2 som arbetar 25% öppnar och är på fritidshemmet mellan 06:00-08:00 = 2 h
Det innebär följande för grundbemanningen, omräknat i heltidstjänster:

- 3 gånger (5h av 8h = 0,625) = 1,875 heltidstjänster
- 2 gånger 0,25 = 0,5 heltidstjänster

Grundbemanning för fritidshemmet Blåbäret = 2,375 heltidstjänster.

Grundbemanningen har gått ner för de fristående verksamheterna under 2022 medan den ökat för de kommunala verksamheterna.

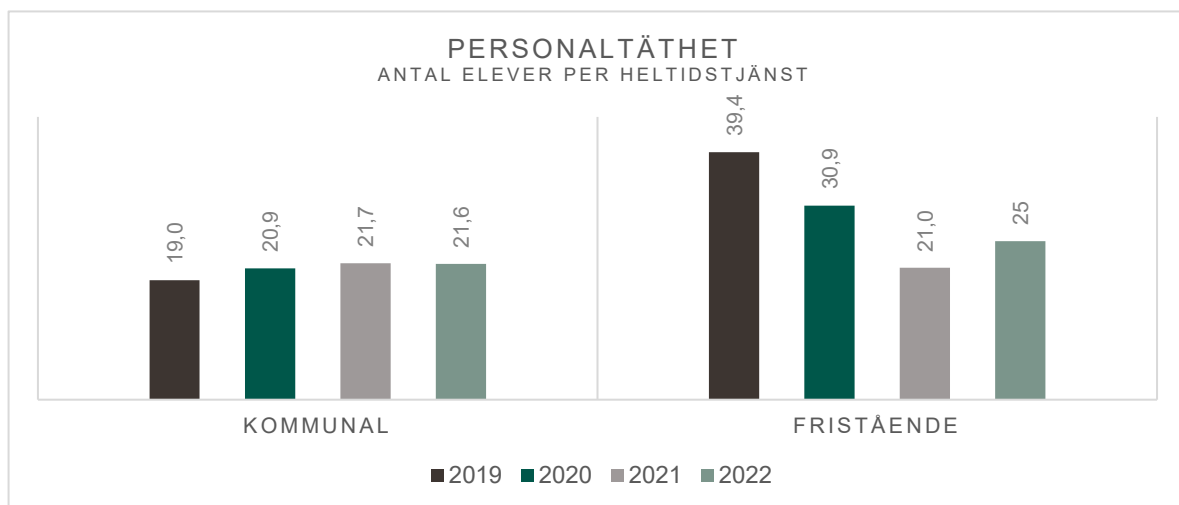




Vid en jämförelse av andelen personal¹ med pedagogisk högskoleexamen² 2022 mellan GR och Alingsås har Alingsås en lägre andel utbildad personal både inom kommunal som enskild regi. Jämfört med riket har Alingsås en högre andel utbildade inom enskild regi. I statistik från KOLADA påvisas att Alingsås under 2021 hade en lägre personalkostnad gentemot jämförelsekommunerna vilket kan vara en effekt av att det är lägre andel personal med pedagogisk högskoleexamen inom både kommunal som enskild regi. Data för 2022 har inte kommit än och kan därför inte redovisas i den här rapporten.

Elevantal och årsarbetare

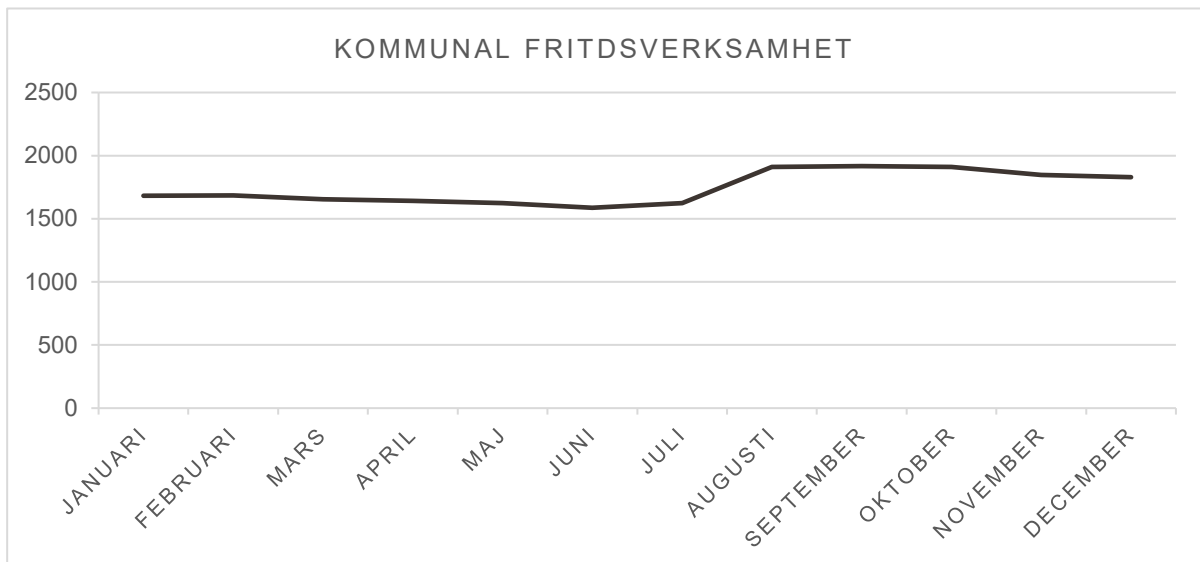
Kommunal fritidsverksamhet har 2022 ett snitt på 21,6 elever per årsarbetare, de fristående fritidshemmen har ett snitt på 25 samma period. Kommunal verksamhet har högre personaltäthet mot förgående år med 0,1 procentenheter. Men sedan 2019 har personaltätheten minskat i övrigt. De fristående verksamheterna har en lägre personaltäthet i år jämfört med 2021, men sedan 2019 har de fått en mycket högre personaltäthet.



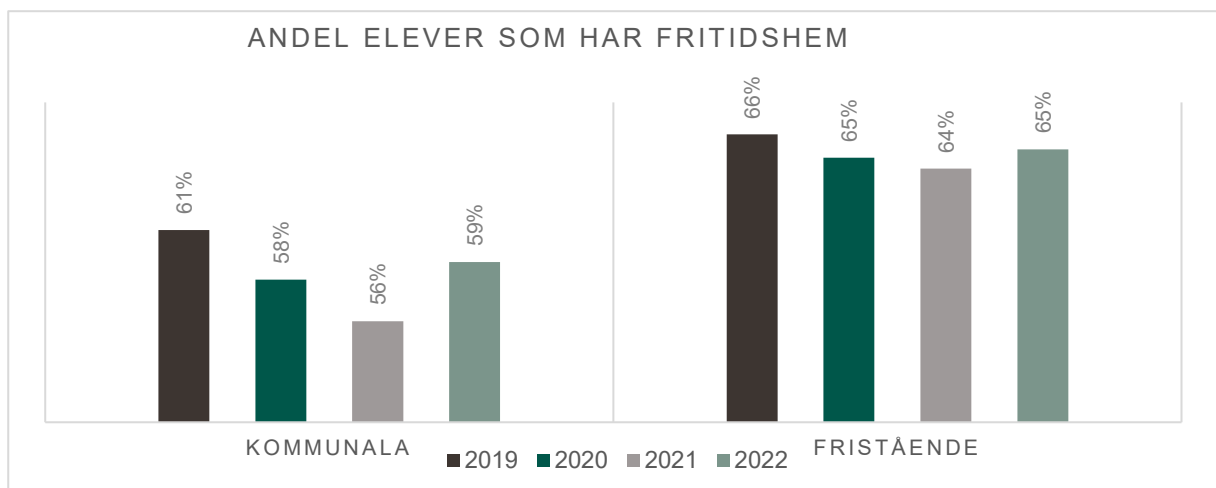
¹ Diagrammet visar antalet heltidstjänster omvandlat efter tjänstgöringsgrad.

² Pedagogisk högskoleexamen: personal med fritidshemslegitimation, förskolärläggning och lärare med legitimation.

Det är en positiv ökning av antal elever som är inskrivna i både den kommunala som fristående fritidshemsverksamheten under 2022 jämfört med 2021. Antalet elever på fritidshem skiftar under året och det är ett högre antal elever på fritidshem under hösten jämfört med vårterminen.



I tabellen nedanför syns andelen elever i F-6 som har fritidshem över en fyra års period. Generellt har andelen elever på både kommunal och fristående fritidsverksamhet gått ner för varje år men 2022 ser förvaltningen en positiv förändring där antalet elever ökar igen.

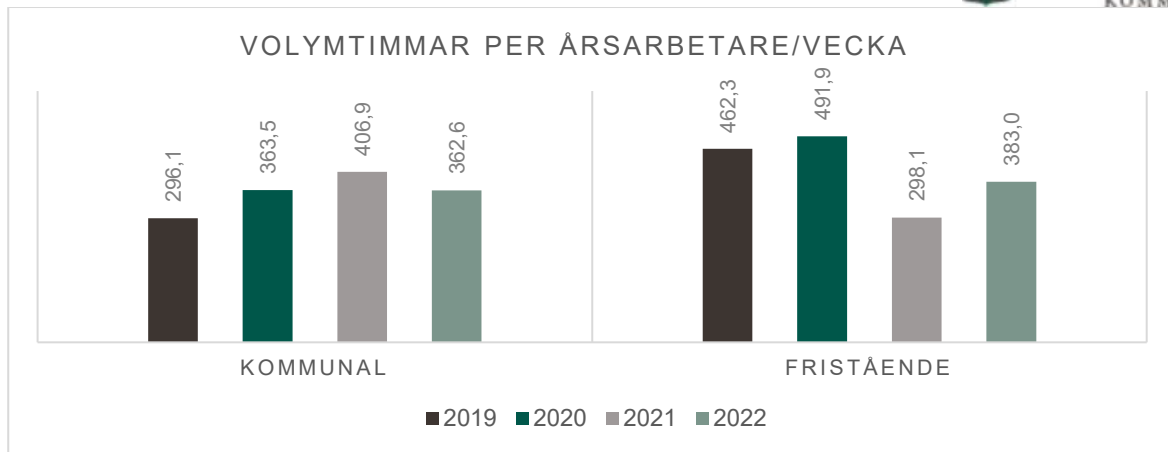


Volymtimmar

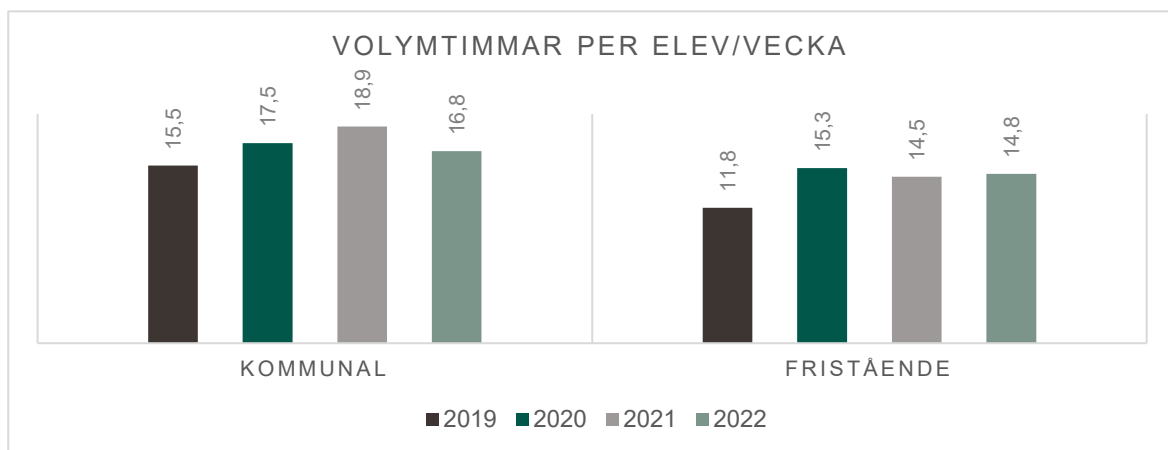
Volymtimmar visar den genomsnittliga volymtimmen per elev eller årsarbetare per vecka.

Volymtimmar per elev är den totala schemalagda elevtiden på fritidshemmet dividerat med antalet elever. Volymtimmar per årsarbetare är den totala schemalagda elevtiden på fritidshemmet dividerat med antalet årsarbetare (grundbemanning).

Tabellen nedan visar de planerade volymtimmarna per årsarbetare och vecka över en fyraårsperiod. Det som sticker ut mest är att volymtimmarna för de fristående årsarbetarna ökat jämfört med föregående år medan de minskat för de kommunala verksamheterna.

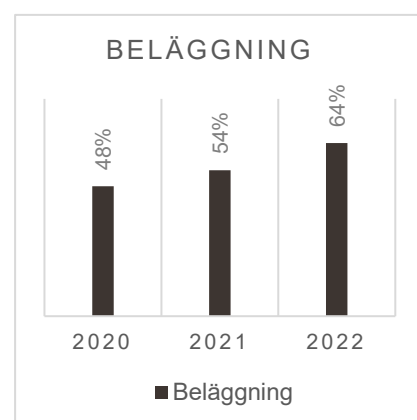
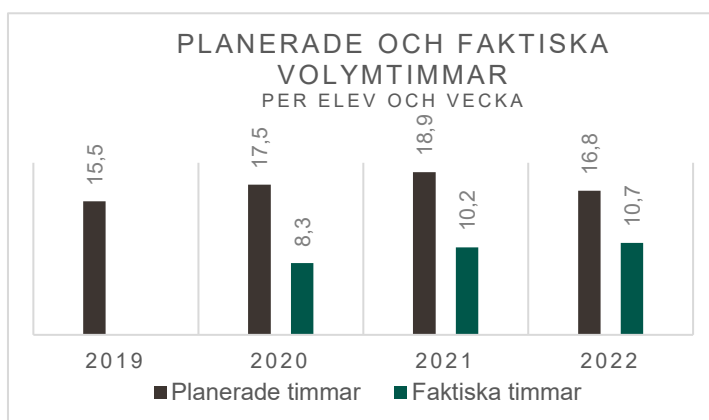


Det är en minskning av volymtimmar per elev och vecka för de kommunala verksamheterna och en ökning för de fristående jämfört med 2021.



Relationen mellan de planerade och faktiska volymtimmarna kan endast ses för de kommunal fritidsverksamhet, då underlag för mätningen inte finns tillgänglig för de fristående verksamheterna. Den första mätningen för faktiska volymtimmar gjordes hösten 2020 varpå det inte finns data innan dess.

Förvaltningen konstaterar att differensen mellan de faktiska volymtimmarna i relation till de planerade volymtimmarna under 2022 minskar i jämförelse med 2021. Beläggningsprocenten på de kommunala fritidshemmen har ökat med 10 procent 2022 i jämförelse med 2021. Det innebär att elevernas faktiska volymtimmar i större utsträckning motsvarar elevernas planerade volymtimmar på fritidshemmen.



Tillgång till och deltagande i förskola

4

2023.163 BUN



Datum: 2023-04-26
Handläggare: Jonas Nordlander
Direktr:
Diariernr: 2023.163 BUN

Barn- och ungdomsnämnden

Tillgång till och deltagande i förskola

Ärendebeskrivning

Enligt Skollagen 8 kap §14 ska en kommun erbjuda en plats i förskola inom fyra månader när vårdnadshavare har anmält önskemål om det.

Från och med 2 juli 2023 träder nya bestämmelser i kraft som syftar till att aktivt verka för att fler barn deltar i förskola. Om ett barn har rätt till allmän förskola och barnet är född utomlands eller har vistats i Sverige sedan högst fem år, ska kommunen erbjuda en plats även utan att något önskemål om förskola har anmälts (Skollagen 8 kap § 14a). Skollagens nya bestämmelser innebär också att kommunen ska ta kontakt med vårdnadshavare till barn med rätt till allmän förskola, som inte har plats, för att informera om förskolans syfte och barnets rätt till förskola. Kontakten ska tas inför hösten det år barnet fyller tre år och inför varje höst och vår så länge barnet inte har plats i förskola (Skollagen 8 kap §12a).

Med utgångspunkt från bestämmelserna om att erbjuda plats inom fyra månader och de nya bestämmelserna om uppsökande verksamhet redovisar förvaltningen ett nuläge.

Förvaltningens yttrande

Kommunen håller garantitiden på fyra månader, men vårdnadshavare kan få erbjudanden om förskoleplats i annat område och på annan förskola än önskat. Södra kommundelen står inför utmaningar med platsförsörjning och förvaltningen arbetar på lösningar. En tillfällig förskola ska finnas på plats till januari 2024. Innan dess kan vissa familjer få en tillfällig plats i området Stadsskogen.

Förvaltningen kommer erbjuda platser till barn som är födda utomlands eller som vistats i Sverige högst 5 år. Även om de inte svarar på erbjudandet, eller om de tackar nej, finns möjlighet till plats från och med augusti 2023.

I april 2023 finns det 2409 barn i förskoleåldern (1-5 år) som är inskrivna i fristående eller kommunal förskola i Alingsås kommun. 191 barn i förskoleåldern har inte någon placering i förskola. Inför hösten 2023 har förvaltningen identifierat 28 barn med rätt till allmän förskola som varken har en placering eller står i kö till placering. Det utgör 1,8% av barn med den aktuella åldern i Alingsås kommun.

Utifrån lag om uppsökande verksamhet kommer förvaltningen besöka öppna förskolor för att informera om förskola. Förvaltningen kommer att distribuera foldrar om förskolan till flera ställen, såsom öppna förskolor, BVC, bibliotek och liknande platser, samt skicka hem information till barn som har rätt till allmän förskola och som inte har förskoleplats. Detta syftar till att nå ut till vårdnadshavare som kan ha intresse av att lära sig mer om förskolans syfte och deras barns rätt till förskola. Genom att distribuera foldrar på flera ställen ökar chansen att nå ut till en bredare målgrupp

Ekonomisk bedömning

Beslutet har ingen ekonomisk påverkan

Förslag till beslut

Barn- och ungdomsnämnden godkänner redovisningen

Helena Balte
Förvaltningschef

Jonas Nordlander
Planeringsstrateg

Helena Balte, Godkännare tjänsteskrivelse, 2023-04-26

**Sammanträdestider för
Barn- och
ungdomsnämnden 2023**

5

2022.337 BUN



Datum: 2023-04-26
Handläggare: Karin Berg
Direktr:
Diariernr: 2022.337 BUN

Barn- och ungdomsnämnden

Extra sammanträde 3 oktober 2023

Ärendebeskrivning

Barn- och ungdomsnämnden beslutar om sammanträdesdagar för barn- och ungdomsnämnden (BUN).

Förvaltningens yttrande

Barn- och ungdomsnämnden beslutade om sammanträdesdagar för 2023 22-11-22 § 117. Med anledning av eventuell kommande byggnation för skola i Ingared behöver barn- och ungdomsnämnden ha ett extra sammanträde den 3 oktober 2023 för att ta ställning till den av Kommunstyrelsen genomförda projekteringen.

Ekonomisk bedömning

Beslutet innebär inga kostnader

Förslag till beslut

Barn- och ungdomsnämnden beslutar att om extra sammanträdesdatum den 3 oktober 2023.

Beslutet ska skickas till

Kommunstyrelsen (FK)

Helena Balte
Förvaltningschef

Karin Berg
Verksamhetsutvecklare

Helena Balte, Godkännare tjänsteskrivelse, 2023-04-26