



## **Sammanträde med Barn- och ungdomsnämndens arbetsutskott**

Tid: 2023-11-07, kl. 14:00-16:00

Plats: Bokö

---

,  
Ordförande Karin Berg,  
Sekreterare

### **Ärendelista**

1. Budgetuppföljningar 2023 - underlag kommer senare, 2023.080 BUN
2. Interkommunal ersättning 2024- kommuner inom GR, 2023.381 BUN
3. Interkommunal ersättning 2024- kommuner utom GR, 2023.390 BUN
4. Kompetensförsörjning: Personal och behörigheter, 2023.161 BUN
5. Nyckeltal: Personal och arbetsmiljö, 2023.112 BUN
6. Sammanträdestider för Barn- och ungdomsnämnden 2024 - underlag kommer senare, 2023.400 BUN

# Interkommunal ersättning 2024- kommuner inom GR

2

2023.381 BUN



Datum: 2023-10-27  
Handläggare: Emma Brask Thor  
Direktnr: 0322-617073  
Diariernr: 2023.381 BUN

Barn- och ungdomsnämnden

## Interkommunal ersättning 2024 - kommuner inom GR

### Ärendebeskrivning

Den 29/9 2023 fattade Göteborgsregionens förbundsstyrelse beslut om interkommunal ersättning kalenderåret 2024 för förskola, pedagogisk omsorg, förskoleklass, grundskola, fritidshem och grundsärskola och ISGR. Prislistan är en rekommendation till medlemskommunerna och ska fastställas av berörd nämnd i varje kommun. Beslutet ska enligt rekommendation överlämnas till Göteborgsregionens förbundsstyrelse senast 15 december 2023.

### Förvaltningens yttrande

Interkommunal ersättning inom Göteborgsregionen underlättar det administrativa arbetet både när det gäller fastställda belopp och att samtliga medlemskommuner har samma avläsningsdatum. Från år 2013 har avstämning skett varje månad per 15:e för samtliga verksamheter. Det har setts som fördel då elever är rörliga under terminerna när det gäller både byte av skola och folkbokföringsadress.

### Ekonomisk bedömning

Alingsås har i nuläget fler barn och elever från andra kommuner än barn och elever i andra kommuner. Det innebär att förslaget inte kräver någon ytterligare finansiering.

### Förslag till beslut

Barn- och ungdomsnämnden antar Göteborgsregionens förbundsstyrelsens förslag om interkommunala ersättningar 2024 för förskola, pedagogisk omsorg, förskoleklass, grundskola, fritidshem och grundsärskola och ISGR.

### Beslutet ska skickas till

Göteborgsregionen senast den 15 december.

Helena Balte  
Förvaltningschef

Emma Brask Thor  
Ekonom

Från: barn.ungdom - BOU <barn.ungdom@alingsas.se>  
Till: Ann Karlsson <ann.karlsson@alingsas.se>  
Kristina Jakobsson <kristina.jakobsson@alingsas.se>  
CC: PlatinaMail BUN <bun.platinamail@alingsas.se>  
Ämne: VB: Expediering av beslut- IKE förskola m.fl  
Skickat: 2023-10-03 08:57:37

---

Med vänlig hälsning

Maria Eriksson

Registrator

**Alingsås kommun**

Barn- och ungdomsförvaltningen

Kungsgatan 9

441 81 ALINGSÅS

Tel: 0322-61 63 50

barn.ungdom@alingsas.se

[www.alingsas.se](http://www.alingsas.se)

---

**Från:** kommunstyrelsen - KLK  
**Skickat:** den 3 oktober 2023 08:33  
**Till:** barn.ungdom - BOU  
**Ämne:** VB: Expediering av beslut- IKE förskola m.fl

Med vänliga hälsningar

Registrator

För kommunstyrelsen

Alingsås kommun

-----  
kommunstyrelsen@alingsas.se

telefon 0322-61 61 23

---

**Från:** diarium@goteborgsregionen.se <diarium@goteborgsregionen.se>  
**Skickat:** den 3 oktober 2023 08:22  
**Till:** kommun@ale.se; kommun@harryda.se; kommun@kungsbacka.se;  
kommun@lerum.se; kommun@ockero.se; kommun@stenungsund.se;  
kommun@tjorn.se; kommunen@lillaedet.se; kundcenter@partille.se; stad@molndal.se;  
registrator@kungalv.se; stadsledningskontoret@stadshuset.goteborg.se;  
kommunstyrelsen - KLK; kommun@stenungsund.se; imre.tomasits@staff.isgr.se;  
birgitta.sandstrom.barac@staff.isgr.se  
**Ämne:** Expediering av beslut- IKE förskola m.fl

**VARNING:** Det här mejlet är skickat från en extern adress. Klicka inte på länkar eller bifogade filer om du inte känner igen avsändaren och vet att innehållet är säkert.

Hej

Översänder förbundsstyrelsens beslut rörande IKE förskola, grundskola m.fl. Kommunernas beslut ska vara GR tillhanda senast 15 december.

Mvh

Therese Tanner

Förbundssekreterare

Aktuella handlingar för ärende GRFS-2023-00202, Interkommunal ersättning (IKE) 2023 Förskola, pedagogisk omsorg, förskoleklass, fritidshem, grundsärskola och ISGR bifogas detta e-postmeddelande

Bifogat material kommer från följande handlingar:

Protokollsutdrag Förbundsstyrelsen 2023-09-29 §62 Interkommunal ersättning för Förskola, pedagogisk omsorg mfl 2024 | Dokumentidentitet:17105

Tjänsteskrivelse förslag till interkommunal ersättning inom förskola, grundskola, pedagogisk omsorg, förskoleklass, fritidshem och anpassad förskola 2024 |

Dokumentidentitet:17082

Tjänsteskrivelse och bilagor förslag till interkommunal ersättning inom förskola grundskola m.fl. 2024 | Dokumentidentitet:16999

Protokoll 2023-09-29, kl. 14:45 – 15:50  
Göteborgsregionens kommunalförbund  
Plats: Lindholmen Science Park, lokal Tesla

## **§ 62 Interkommunal ersättning inom förskola, pedagogisk omsorg, förskoleklass, grundskola, fritidshem, anpassad grundskola och ISGR år 2024**

### **Beslut**

Medlemskommunerna föreslås att, med avstämningstidpunkt den 15:e respektive månad, fastställa interkommunal ersättning för förskola, pedagogisk omsorg, förskoleklass, grundskola, fritidshem, anpassad grundskola och ISGR kalenderåret 2024 i enlighet med innehållet i prislista bilaga 2, daterad 2023-06-13.

Kommunernas beslut ska vara GR tillhanda senast 15 december 2023.

Paragrafen förklaras omedelbart justerad.

### **Sammanfattning av ärendet**

Föreliggande förslag till interkommunal ersättning (IKE) inom rubricerade verksamheter kalenderåret 2024, för de kommuner som ingår i GR-området, har framtagits på uppdrag av Utbildningsgruppen. Arbetet har utförts av en av Utbildningschefsnätverket tillsatt arbetsgrupp bestående av skolekonomer, som i samverkan med medlemskommunerna, arbetat fram ett förslag. Ersättning för år 2024 baseras på genomsnittet av GR kommunernas nettokostnader och utgår från 2022 års redovisade kostnader som sedan schablonmässigt indexerats till 2024 års penningvärde.

Beräkningsförutsättningarna för 2024 har hämtats från SKR:s cirkulär 23:20 samt 23:05. Det sammanvägda indexet för 2023 och 2024 är 6,963 %, vilket inkluderar en rationalisering med 2,5 %.

### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse

Bilaga 1: GR:s modell för IKE gällande förskola, pedagogisk omsorg, förskoleklass, grundskola, fritidshem, anpassad grundskola och ISGR

Bilaga 2: Prislista Interkommunal ersättning inom förskola, pedagogisk omsorg, förskoleklass, grundskola, fritidshem och anpassad grundskola kalenderåret 2024

### **Skickas till**

Medlemskommunerna

Tjänsteskrivelse, Göteborgsregionens kommunalförbund  
Handläggare: Emma Eriksson  
Datum: 2023-08-317, diarienummer: GRFS-2023-00202

## Förslag till interkommunal ersättning inom förskola, pedagogisk omsorg, förskoleklass, grundskola, fritidshem, anpassad grundskola och ISGR år 2024

### Förslag till beslut

Medlemskommunerna föreslås att, med avstämningstidpunkt den 15:e respektive månad, fastställa interkommunal ersättning för förskola, pedagogisk omsorg, förskoleklass, grundskola, fritidshem, anpassad grundskola och ISGR kalenderåret 2024 i enlighet med innehållet i prislista bilaga 2, daterad 2023-06-13.

Kommunernas beslut ska vara GR tillhanda senast 15 december 2023.

### Sammanfattning och bakgrund

Föreliggande förslag till interkommunal ersättning (IKE) inom rubricerade verksamheter kalenderåret 2024, för de kommuner som ingår i GR-området, har framtagits på uppdrag av Utbildningsgruppen. Arbetet har utförts av en av Utbildningschefsnätverket tillsatt arbetsgrupp bestående av skolekonomer, som i samverkan med medlemskommunerna, arbetat fram ett förslag.

Ersättning för år 2024 baseras på genomsnittet av GR kommunernas nettokostnader och utgår från 2022 års redovisade kostnader som sedan schablonmässigt indexerats till 2024 års penningvärde.

Beräkningsförutsättningarna för 2024 har hämtats från SKR:s cirkulär 23:20 samt 23:05. Det sammanvägda indexet för 2023 och 2024 är 6,963 %, vilket inkluderar en rationalisering med 2,5 %.

### Beslutsunderlag

Bilaga 1: GR:s modell för IKE gällande förskola, pedagogisk omsorg, förskoleklass, grundskola, fritidshem, anpassad grundskola och ISGR

Bilaga 2: Prislista Interkommunal ersättning inom förskola, pedagogisk omsorg, förskoleklass, grundskola, fritidshem och anpassad grundskola kalenderåret 2024

### Skickas till

Medlemskommunerna

Gitte Caous  
Förbundsdirektör

# GR:s modell för Interkommunal ersättning inom förskola, pedagogisk omsorg, förskoleklass, grundskola, fritidshem, anpassad grundskola och ISGR

## Principer

I samband med Utbildningschefs nätverkets beslut om interkommunala ersättningar för grundskola, förskoleklass och fritidshem för år 2002 beslutades det även om vissa grundläggande principer och regelverk. De går i korthet ut på att underlaget för den interkommunala ersättningen skall baseras på genomsnittet av GR-kommunernas kostnader för rubricerade verksamheter. Kannebäckskolan samt ersättningen för del som avser Svenska Balettskolans danslinje ingår inte i prislstan, utan ersätts enligt framräknat självkostnadspris från grundskoleförvaltningen Göteborg Stad.

## Kostnadsberäkning

GR-kommunernas kostnader definieras som de bruttokostnader som anges i SCB:s och Skolverkets senaste jämförelsetal som sedan reduceras med eventuella intäkter, exempelvis statsbidrag och föräldraavgifter för förskola/pedagogisk omsorg, vilket resulterar i GR-kommunernas nettokostnader.

Enligt de fastställda principerna ska ersättningen för år 2024 baseras på genomsnittet av GR-kommunernas nettokostnader och utgå från 2022 års redovisade kostnader som sedan schablonmässigt indexerar till 2024 års penningvärde.

Sedan 2013 finns det gemensamma faktorer bakom framtagning av index för interkommunal ersättning IKE för samtliga verksamheter inklusive gymnasiet, gymnasiesärskola och vuxenutbildning. Beräkningsförutsättningar för 2024 har hämtats från SKR:s cirkulär 23:20 och 23:05. Detta innebär ett sammanvägt index för 2023 och 2024 med 9,542 %. I förslaget till beslut ingår rationalisering med 2,5% vilket ger ett sammanvägt index på 6,963 %. Underlagsmaterial kan rekvireras vid behov.

Föreslaget index på 9,542 % beror på stora förändringar i det ekonomiska läget, där hög inflation medför ökade pensionskostnader och större ökning av KPI. Då flertalet GR kommuner inte har ekonomisk möjlighet att helt kompensera för prisökningar som påverkas av KPI föreslås en rationalisering av index med 2,5 %. Totalt för åren 2023 och 2024 föreslås således indexuppräknningen bli 6,963 %.





Utbildningschefsnätverket  
Handläggare: Emma Eriksson  
Datum: 2023-06-13

### **Ersättningens omfattning**

Ersättningen omfattar samtliga kostnader för barnets/elevens skolgång. Ersättning för eventuella modersmålskostnader ingår. I extraordinära fall kan anordnarkommunen och hemkommunen göra annan överenskommelse.

### **Anpassad grundskola/fritidshemsplats i anpassad grundskola**

Beräkning av plats i anpassad grundskola/fritidshemsplats i anpassad grundskola kompliceras då kostnader för den verksamheten kan variera stort. Antalet barn är få i dessa skolformer i relation till totala antalet skolbarn och barnens behov av stöd kan vara väldigt skiftande. Dessutom är det svårt att klart definiera kostnader för fritidshem för anpassad grundskola då dessa inte särredovisas i räkenskapsammandraget (RS).

För att förenkla hanteringen mellan kommunerna innehåller prislistan en schablonersättning för elever inom anpassad grundskola samt dess fritidshemsplats. Vid extraordinära behov finns möjligheter för mottagande skola och avlämnande kommun att träffa en annan överenskommelse.

För att prislistan ska gälla krävs att eleven är mottagen i anpassad grundskola. Mottagande kommun har rätt att vid ny utredning ändra ersättningsnivå för eleven.

#### **Nivå 1**

Elever med svår till måttlig intellektuell funktionsnedsättning (inriktning ämnesområden) och/eller elever med stora behov av:

- omsorg,
- omvårdnad,
- tillsyn,
- lokalanpassning,
- hjälpmedel.

#### **Nivå 2**

Elever med lindrig till måttlig intellektuell funktionsnedsättning (i huvudsak inriktning ämnen) med mindre behov av:

- omsorg,
- omvårdnad,
- tillsyn,
- lokalanpassning,
- hjälpmedel

#### **Nivå 3**

Individintegrerade elever i anpassad grundskola.

Utbildningschefs nätverket  
Handläggare: Emma Eriksson  
Datum: 2023-06-13

### ISGR

ISGR en internationell skola med en svensk sektion och en internationell sektion. Den internationella sektionen har högre kostnader då de läser efter en internationell läroplan benämnd International Baccalaureate men de har också högre intäkter i form av skolavgift.

Ersättningen till dessa sektioner är samma som den interkommunala ersättningen för övriga GR-kommuner. Efter beslut i GR:s förbundsstyrelse 6 december 2013 samt i alla GR:s medlemskommuner är ersättningsnivån förhöjd med 4% från och med 2017 pga framtida ökade hyreskostnader. Beslutet gäller både svenska som internationella sektionen.

### Avstämning och fakturering

#### Förskola/pedagogisk omsorg

- Folkbokföringen styr och avstämning görs per den 15:e varje månad. Enbart hela månader faktureras. Fakturering sker för innevarande månad.
- I förskola och pedagogisk omsorg gäller anordnarkommunens system för åldersuppflyttning mellan 2 och 3 års ålder, enligt befintligt samverkansavtal, vid debitering.
- Anordnarkommunen debiterar föräldraavgiften i förskola/pedagogisk omsorg.

#### Förskoleklass, fritidshem, grundskola och anpassad grundskola

- Läsåret börjar 1 juli.
- Folkbokföringen styr och avstämning görs per den 15:e varje månad. Enbart hela månader faktureras. Fakturering sker för innevarande månad.
- Den kommun som eleven är folkbokförd i betalar IKE till den kommun som anordnar utbildningen.
- I samband med höstterminens start kan det vara svårt att veta vilken skola eleven kommer tillhöra. Därför är eventuell fakturering som sker i juli och augusti preliminär och korrigeras utifrån avstämning den 15 september. Den kommun där eleven går i skola den 15 september har rätt till ersättning för eleven för juli och augusti från den kommun där eleven var folkbokförd i juli respektive i augusti.
- Anordnarkommunen debiterar föräldraavgiften i fritidshem/pedagogisk omsorg.



Utbildningschefsnätverket  
Handläggare: Emma Eriksson  
Datum: 2023-06-13

## Interkommunal ersättning inom förskola, pedagogisk omsorg, förskoleklass, grundskola, fritidshem samt anpassad grundskola kalenderåret 2024 - Prislista

### Sammanställning avseende pris för 2024 för förskola

Barn 1-2 år	175 993 kr /år
Barn 3-5 år	140 795 kr/år

### Sammanställning avseende pris för 2024 för pedagogisk omsorg

Barn 1-2 år	168 339/år
Barn 3-5 år	134 671 kr/år

### Sammanställning avseende pris för 2024 för förskoleklass

Förskoleklass	65 077 kr/år
---------------	--------------

### Sammanställning avseende pris för 2024 för grundskola

Grundskola årskurs 1-3	90 009 kr/år
Grundskola årskurs 4-6	111 544 kr/år
Grundskola årskurs 7-9	131 869 kr/år

### Sammanställning avseende pris för 2024 för fritidshem

Fritidshem årskurs F-3	50 613 kr/år
Fritidshem årskurs 4-6	41 411 kr/år

### Sammanställning avseende pris för 2024 för anpassad grundskola

Nivå 1	647 952 kr/år
Nivå 2	477 009 kr/år
Nivå 3	dubbelt grundbelopp för grundskola enligt GR:s prislista

Utbildningschefs nätverket  
Handläggare: Emma Eriksson  
Datum: 2023-06-13

**Sammanställning avseende pris för 2024 för fritidshem för anpassad grundskola**

Nivå 1	220 304 kr/år
Nivå 2	162 183 kr/år
Nivå 3	dubbelt grundbelopp för fritidshem enligt GR:s prislista

**Sammanställning avseende pris för 2024 för ISGR**

*ISGR, Svenska sektionen*

Förskoleklass	67 680 kr/år
Årskurs 1-3	93 610 kr/år
Årskurs 4-6	116 006 kr/år
Årskurs 7-9	137 144 kr/år

*ISGR, Internationella sektionen*

Årskurs 0	93 610 kr/år
Årskurs 1-3	93 610 kr/år
Årskurs 4-5	116 006 kr/år
Årskurs 6-9	137 144 kr/år

*ISGR, Fritidshem*

Fritidshem F-3	52 638 kr/år
Fritidshem 4-6	43 067 kr/år

Tjänsteskrivelse, Göteborgsregionens kommunalförbund  
Handläggare: Emma Eriksson  
Datum: 2023-06-27, diarienummer: ATN 2023-00004

## Förslag till interkommunal ersättning inom förskola, pedagogisk omsorg, förskoleklass, grundskola, fritidshem, anpassad grundskola och ISGR år 2024

### Förslag till beslut

Antagningsnämnden föreslås besluta

att föreslå Förbundsstyrelsen att rekommendera medlemskommunerna att, med avstämningstidpunkt den 15:e respektive månad, fastställa interkommunal ersättning för förskola, pedagogisk omsorg, förskoleklass, grundskola, fritidshem, anpassad grundskola och ISGR kalenderåret 2024 i enlighet med innehållet i prislista bilaga 2, daterad 2023-06-13.

att kommunernas beslut ska vara GR tillhanda senast 30 november 2023.

### Sammanfattning och bakgrund

Föreliggande förslag till interkommunal ersättning (IKE) inom rubricerade verksamheter kalenderåret 2024, för de kommuner som ingår i GR-området, har framtagits på uppdrag av Utbildningsgruppen. Arbetet har utförts av en av Utbildningschefsnätverket tillsatt arbetsgrupp bestående av skolekonomer, som i samverkan med medlemskommunerna, arbetat fram ett förslag.

Ersättning för år 2024 baseras på genomsnittet av GR kommunernas nettokostnader och utgår från 2022 års redovisade kostnader som sedan schablonmässigt indexerats till 2024 års penningvärde.

Beräkningsförutsättningarna för 2024 har hämtats från SKR:s cirkulär 23:20 samt 23:05. Det sammanvägda indexet för 2023 och 2024 är 6,963 %, vilket inkluderar en rationalisering med 2,5 %.

### Beslutsunderlag

Bilaga 1: GR:s modell för IKE gällande förskola, pedagogisk omsorg, förskoleklass, grundskola, fritidshem, anpassad grundskola och ISGR

Bilaga 2: Prislista Interkommunal ersättning inom förskola, pedagogisk omsorg, förskoleklass, grundskola, fritidshem och anpassad grundskola kalenderåret 2024

### Skickas till

Förbundsstyrelsen

Fredrik Zeybrandt  
Utbildningschef

/Emma Eriksson  
Sekreterare Skolekonomnätverket

**Interkommunal ersättning  
2024- kommuner utom GR**

**3**

**2023.390 BUN**



Datum: 2023-10-27  
Handläggare: Emma Brask Thor  
Direktnr: 0322-617073  
Diariernr: 2023.390 BUN

Barn- och ungdomsnämnden

## Interkommunal ersättning 2024 - kommuner utom GR

### Ärendebeskrivning

Prislista för interkommunal ersättning till kommuner utanför Göteborgsregionen (GR) inför kalenderår 2024, som ska gälla när barn och elever, som är folkbokförda i Alingsås kommun, har valt skolgång eller omsorg i annan kommun utanför GR.

### Förvaltningens yttrande

Förvaltningen har tagit fram en prislista där priserna är framräknade enligt samma princip som GR:s interkommunala priser. Indexeringen beror på stora förändringar i det ekonomiska läget, där hög inflation medför ökade pensionskostnader och större ökning av KPI. Förslaget har därför sin utgångspunkt i IKE ersättningen för 2023 med en indexuppräknings för 2024. Totalt för år 2024 är indexuppräknings 6,963%.

### Ekonomisk bedömning

Förslaget kräver inte någon ytterligare finansiering.

### Förslag till beslut

Barn- och ungdomsnämnden beslutar att godkänna prislista för interkommunal ersättning 2024 för kommuner utanför GR.

### Beslutet ska skickas till

Kommuner utanför GR där barn och elever från Alingsås kommun har sin skolgång.

Helena Balte  
Förvaltningschef

Emma Brask Thor  
Ekonom

Interkommunal ersättning till kommuner utanför GR inom förskola,  
pedagogisk omsorg, förskoleklass, grundskola, anpassad grundskola  
och fritidshem kalenderåret 2024 – Prislista

**Sammanställning avseende pris för 2024 för förskola**

Barn 1-3 år med upp till 25 timmar	95 585 kr/år
Barn 1-3 år med 25-35 timmar	116 067 kr/år
Barn 1-3 år med mer än 35 timmar	136 549 kr/år
Barn 4-5 år med upp till 25 timmar	76 468 kr/år
Barn 4-5 år med 25-35 timmar	92 854 kr/år
Barn 4-5 år med mer än 35 timmar	109 240 kr/år

**Sammanställning avseende pris för 2024 för pedagogisk omsorg**

Barn 1-3 år	116 372 kr/år
Barn 4-5 år	79 133 kr/år

**Sammanställning avseende pris för 2024 för förskoleklass**

Förskoleklass	59 953 kr/år
---------------	--------------

**Sammanställning avseende pris för 2024 för grundskola**

Grundskola årskurs 1-6	107 686 kr/år
Grundskola årskurs 7-9	129 292 kr/år

**Sammanställning avseende pris för 2024 för anpassad grundskola**

Anpassad grundskola nivå 1	792 169 kr/år
Anpassad grundskola nivå 2	554 467 kr/år

**Sammanställning avseende pris för 2024 för fritidshem**

Fritidshem årskurs F-3	31 829 kr/år
Fritidshem årskurs 4-6	23 159 kr/år

I ovan angivna interkommunala priser ingår inte barnomsorgsavgift. Anordnarkommunen fakturerar själv vårdnadshavare enligt maxtaxans regler.



# Kompetensförsörjning: Personal och behörigheter

4

2023.161 BUN



Datum: 2023-10-31  
Handläggare: Karin Berg  
Direktr:   
Diariernr: 2023.161 BUN

Barn- och ungdomsnämnden

## Tjänsteskrivelse Kompetensförsörjning Personal och behörigheter 2023

### Ärendebeskrivning

Förskola och skola behöver formas och utvecklas så att alla barn och elever möter personal med rätt kompetens. Det är en fråga om kompetensförsörjning vilket kräver långsiktig och strategisk planering. Alingsås kommun arbetar med att ta fram en kommungemensam strategi för kompetensförsörjning som beskriver den kommungemensamma processen. I ärendet redogörs för barn- och ungdomsförvaltningens arbete med kompetensförsörjning. I detta ingår nuläge och analys av de nyckeltal och indikatorer som förvaltningen följer inom ramen för kompetensförsörjningsarbetet. Barn- och ungdomsnämnden behandlade ärendet 2023-05-16 och beslutade att återremittera ärenden till barn- och ungdomsförvaltningen.

### Förvaltningens yttrande

Alingsås kommun står, i likhet med många andra arbetsgivare inför utmaningar när det gäller den framtida kompetensförsörjningen. 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.

Verksamheten och hela förvaltningens organisation behöver formas och utvecklas så att barn och elever möter personal med rätt kompetens. Frågan om rätt kompetens är definierad i skollag och övriga styrdokument som reglerar verksamheten i förskola, förskoleklass, grundskola, anpassad grundskola samt fritidshem. För skolan är det ett krav att undervisningen sker av lärare med behörighet i det ämne som de undervisar i. Viss kompetens är således reglerad för skolväsendet samtidigt som verksamheten i både förskola och skola behöver organiseras med personal så att barns och elevers omsorgsbehov kan tillgodoses. För de delar av verksamheten där kompetens inte regleras i nationella styrdokument är förvaltningens inriktning att alla som arbetar i förskola eller skola ska ha utbildning för arbete med barn och unga. Tillräcklig kompetens är i huvudsak en fråga om organisering, dels för att möta upp skollagens krav på olika professioners ansvar och dels för att barns- och elevers utbildning ska ske i ett helhetsperspektiv. Frågan om kompetensförsörjning innebär också ett arbete med hur verksamheten kompenseras och organiseras när det inte finns tillgång till rätt kompetens. Kompetensförsörjning handlar både om att rekrytera rätt och tillräcklig kompetens men lika mycket om att utforma arbetssätt som tillvaratar och anpassas efter verksamhetens samlade kompetens.

Vad gäller personalomsättning och avgångsdestination är trenden i huvudsak stabil över tid. I den senaste mätningen där Alingsås jämförs med övriga kommuner i Göteborgsregionen (GR) är omsättningen för förskollärare något lägre än övriga men barnskötare något högre.

Andelen legitimerade förskollärare är förhållandevis stabil över tid men antalet obehöriga förskollärare har ökat vad gäller såväl visstidsanställda som anställda tills vidare.

Förvaltningen bedömer att Alingsås kommuns förskolors attraktionskraft som arbetsplats ökat. De svårigheter att rekrytera förskollärare som tidigare funnits finns i huvudsak inte kvar och det är vanligare att förskollärare med erfarenheten söker sig till Alingsås från andra kommuner.

För grundskolan utgår förvaltningen i huvudsak från hur stor andel av den planerade undervisningen som skett av lärare med behörighet i ämnet. Andelen undervisning som skett av lärare med behörighet i ämnet har sjunkit något trots att andel lärare med pedagogisk högskoleexamen är stabil över tid. Arbete med att öka andelen undervisning som sker av lärare med behörighet i ämnet är en kontinuerlig process och i samband med att enheterna anpassar verksamheterna inför kommande budgetår prioriteras behöriga och legitimerade lärare på helhet. På så sätt ökar möjligheterna för att öka andel undervisning som sker av lärare med behörighet i ämnet. 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§. Räknat i antal lärare är det flest obehöriga lärare i Team Norra, Team Sydväst och i Team Centrum. 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 om anställningen är tills vidare eller ett vikariat. När tillfälliga vakanser, t.ex. under tjänstledigheter och sjukskrivningar, är målet alltid att elever ska få undervisning av legitimerade lärare och när det inte är möjligt behöver rektor organisera undervisningen för en likvärdig undervisning utifrån verksamhetens förutsättningar. I barn- och ungdomsförvaltningen har cirka hälften av personalen i fritidshemmet lärarutbildning, men det finns skillnader i hur lärare med behörighet för just undervisning fritidshem är fördelade. Den personal i fritidshemmet som saknar styrkt utbildning utgör närmare två femtedelar (39%) av den totala personalstyrkan i fritidshemmet. Arbete pågår med kartläggning av personal i fritidshemmet och en anpassning till den förhandlade befattningspaletten. Därutöver krävs ett fortsatt utvecklingsarbete för hur verksamheten organiseras utifrån den kompetens som finns och eftersträvas.

För att möta de utmaningar som finns i hela medarbetarresan vad gäller att både rekrytera, organisera och ställa om för rätt och tillräcklig kompetens arbetar barn- och ungdomsförvaltningen utifrån en handlingsplan med ett antal strategier och flertalet insatser som tillsammans med det kommungemensamma arbetet ska skapa bättre förutsättningar i verksamheten. Redovisning av arbete utifrån handlingsplanen, liksom fördjupning av nyckeltal rörande kompetensförsörjning beskrivs i bilaga till ärendet.

### **Ekonomisk bedömning**

Förslaget innebär inga kostnader

### **Förslag till beslut**

Redovisningen godkänns.

Helena Balte  
Förvaltningschef  
Godkännare tjänsteskrivelse, 2023-10-31re

Karin Berg  
VerksamhetsutvecklaHelena Balte,

# Kompetens- försörjning: Per- sonal och behö- righeter

Barn- och ungdomsförvalt-  
ningen  
2023

---

# Innehåll

<b>Inledning .....</b>	<b>3</b>
<b>Mål för kompetensförsörjningen .....</b>	<b>3</b>
<b>Rätt och tillräcklig kompetens .....</b>	<b>4</b>
Personalomsättning .....	5
Legitimerad och utbildad personal i förskola .....	7
Sammansättning yrkesroller i förskolan.....	8
Andel lärare med pedagogisk högskoleexamen .....	9
Andel undervisning som sker av lärare med behörighet i ämnet.....	10
Obehöriga lärare och lärare anställda tillsvidare utan legitimation, Skola åk 1-9.....	12
Sammansättning yrkesroller i fritidshemmet.....	13
Visstidsanställda och timavlönade.....	15
<b>Sammanfattning .....</b>	<b>16</b>
<b>Referenser.....</b>	<b>16</b>
<b>Handlingsplan.....</b>	<b>17</b>
Attrahera och rekrytera .....	18
Utveckla .....	19
Behålla och engagera .....	20
Omställning.....	21

# Inledning

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.

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.

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 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.

I denna rapport redogörs för barn- och ungdomsförvaltningens målsättning för arbete med kompetensförsörjning. Därefter följer nuläge för de nyckeltal och indikatorer som förvaltningen följer inom ramen för kompetensförsörjningsarbetet följt av en sammanfattning. Avslutningsvis biläggs den handlingsplan för kompetensförsörjning som ligger till grund för förvaltningens arbete.

## Mål för kompetensförsörjningen

För att barn och elever i Alingsås kommun ska ges en likvärdig utbildning med hög måluppfyllelse arbetar förvaltningen med att identifiera och formulera mål för kompetensförsörjningen. Verksamheten och hela förvaltningens organisation behöver formas och utvecklas så att barn och elever möter personal med rätt kompetens. Frågan om rätt kompetens är

definierad i skollag och övriga styrdokument som reglerar verksamheten i förskola, förskoleklass, grundskola, anpassad grundskola samt fritidshem. För skolan är det ett krav att undervisningen sker av lärare med behörighet i det ämne som de undervisar i. Läroplan för förskolan anger tydligt förskollärares ansvar för att undervisningen bedrivs i enlighet med målen i läroplanen men också hur övrig personal i förskolan också har ett uppdrag att främja barns utveckling och lärande är förutsättningar för att utbildningen ska utvecklas och hålla hög kvalitet. Viss kompetens är således reglerad för skolväsendet samtidigt som verksamheten i både förskola och skola behöver organiseras med personal så att barns och elevers omsorgsbehov kan tillgodoses. Det rör såväl generell tillsyn och omsorg som specifika krav där det rör sig om extraordinära medicinska insatser till exempel. För de delar av verksamheten där kompetens inte regleras i nationella styrdokument är barn- och ungdomsförvaltningens inriktning att alla som arbetar i förskola eller skola har utbildning för arbete med barn och unga. Tillräcklig kompetens är i huvudsak en fråga om organisering, dels för att möta upp skollagens krav på olika professioners ansvar och dels för att barns- och elevers utbildning ska ske i ett helhetsperspektiv. Frågan om kompetensförsörjning innebär också ett arbete med hur vi kompenserar och organiserar när det inte finns tillgång till rätt kompetens.

## Rätt och tillräcklig kompetens

Behovet av behöriga och legitimerade lärare i förskola och skola är fortsatt stort och behovet bedöms av Sveriges kommuner och regioner (SKR) öka framöver. Det beror framförallt på att andelen nytexaminerade lärare är färre än de som går i pension. Samtidigt minskar andelen barn och unga med tillgången till behöriga lärare minskar relativt sett. 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.

Förvaltningen följer utvecklingen av tillgång till legitimerad och behörig personal. Skolverket har enligt regeringsuppdrag genomfört en bedömning av det framtida behovet av lärare, förskollärare och viss annan pedagogisk personal. Beräkningarna utgår från lärarsituationen 2020 och sträcker sig fram till 2035. I prognosen antas att nuvarande mönster består vad gäller exempelvis lärartäthet, elevernas val av utbildning och hur många lärare som är kvar i respektive återinträder i yrket.

Fram till 2035 kommer det i Sverige, med nuvarande prognoser, finnas tillgång till färre förskollärare än idag (Skolverket 2021). På nationell nivå är prognosen för andelen förskollärare i förskolan 37%, vilket är minskning med sex procentenheter från dagens 43%. Andelen förskollärare Alingsås kommunala förskolor är idag 55% och förväntas följa den nationella utvecklingen med succesiv minskad tillgång.

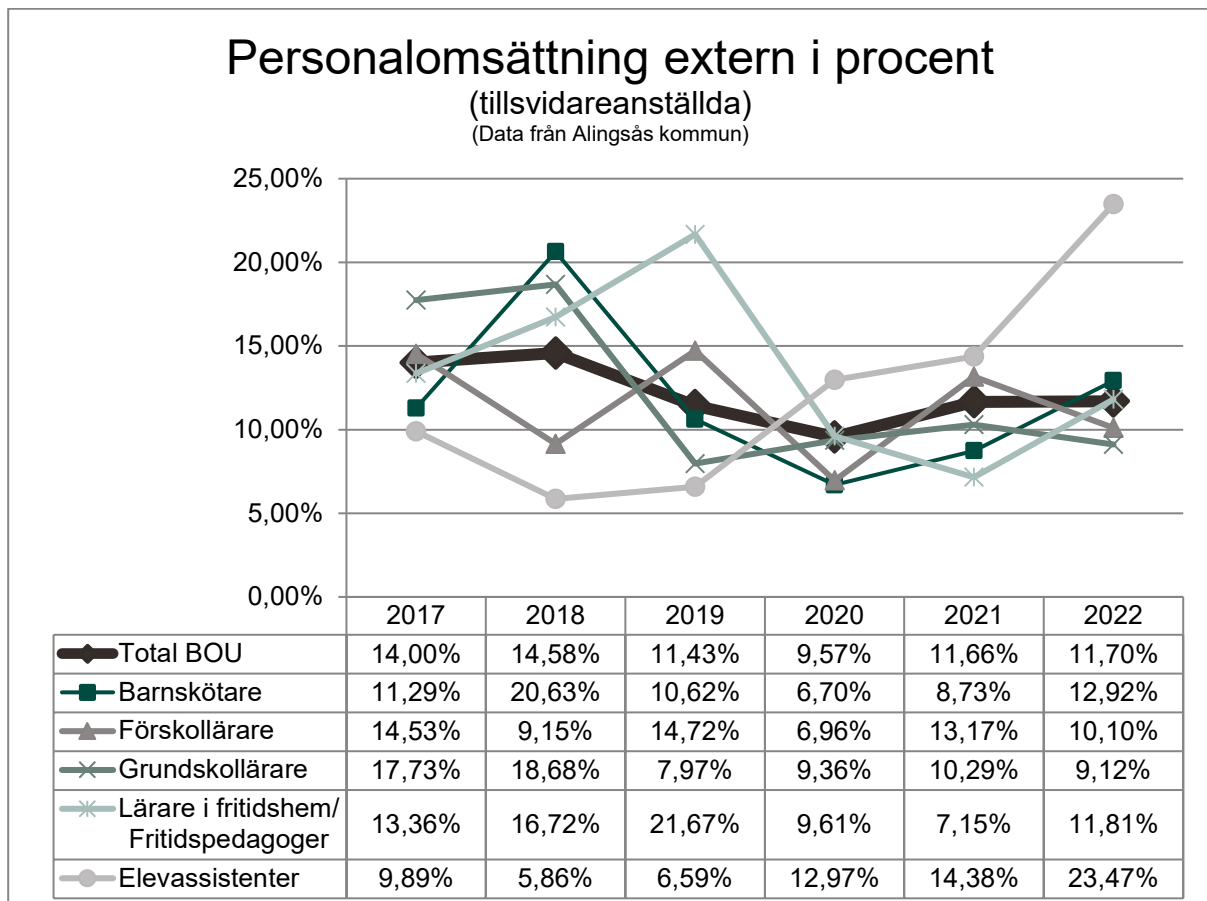
Prognostiserat examinationsbehov för övrig personal, som exempelvis barnskötare och fritidsledare inom förskola och fritidshem ingår inte i skolverkets rapport. Enligt

arbetsförmedlingens yrkesprognoser (för år 2026) harmoniserar tillgång och efterfrågan vad gäller barnskötare och fritidspedagoger men med viss konkurrens om jobben.

Skolverket prognostiserar att behovet möts av de som examineras vad gäller lärare i årskurs 1-3 och lärare i fritidshem. För lärare i årskurs 4-6 och 7-9 beräknas antalet examinerade lärare inte möta skolhuvudmännens behov. 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.

## Personalomsättning

Som framgår av tabellen nedan 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.





Inom ramen för samarbetet i Göteborgsregionen (GR) jämförs personalnyckeltal för alla ingående kommuner. Under perioden maj 2022 till maj 2023 var den totala personalomsättningen i Göteborgsregionen 10,2% (exkl. pensionsavgångar) och för Alingsås kommun som helhet 11,4%. I tabellen nedan redovisas personalomsättning inom de största personalgrupperna inom barn- och ungdomsnämndens verksamheter: Grundskollärare, förskollärare och barnskötare. Alingsås har under mätperioden högst personalomsättning av barnskötare, men har lägre personalomsättning än genomsnittet i GR för förskollärare. Grundskollärare har en något högre personalomsättning i jämförelse med övriga kommuner i GR och är högre relativt sett i jämförelse med föregående år. Samtidigt konstaterar förvaltningen att personalomsättningen mellan de olika yrkesgrupperna är förhållandevis stabil, där ökningen av omsättning bland barnskötare bryter mönstret för senaste mätperioden. Historiska jämförelser görs på helår (jan-dec) som eventuellt kan förklara skillnaden. Om den relativt sett höga personalomsättningen är tillfällig eller strukturell är ännu inte möjligt att avgöra.

### Personalomsättning extern i procent (tillsvidareanställda) i ett urval av verksamheter och yrkesgrupper, maj 2022- april 2023 GR. (exkl. pensionsavgångar)

Värden med grå bakgrund har samma eller lägre värde än Alingsås kommun, värden med grön bakgrund är högre än Alingsås kommun.

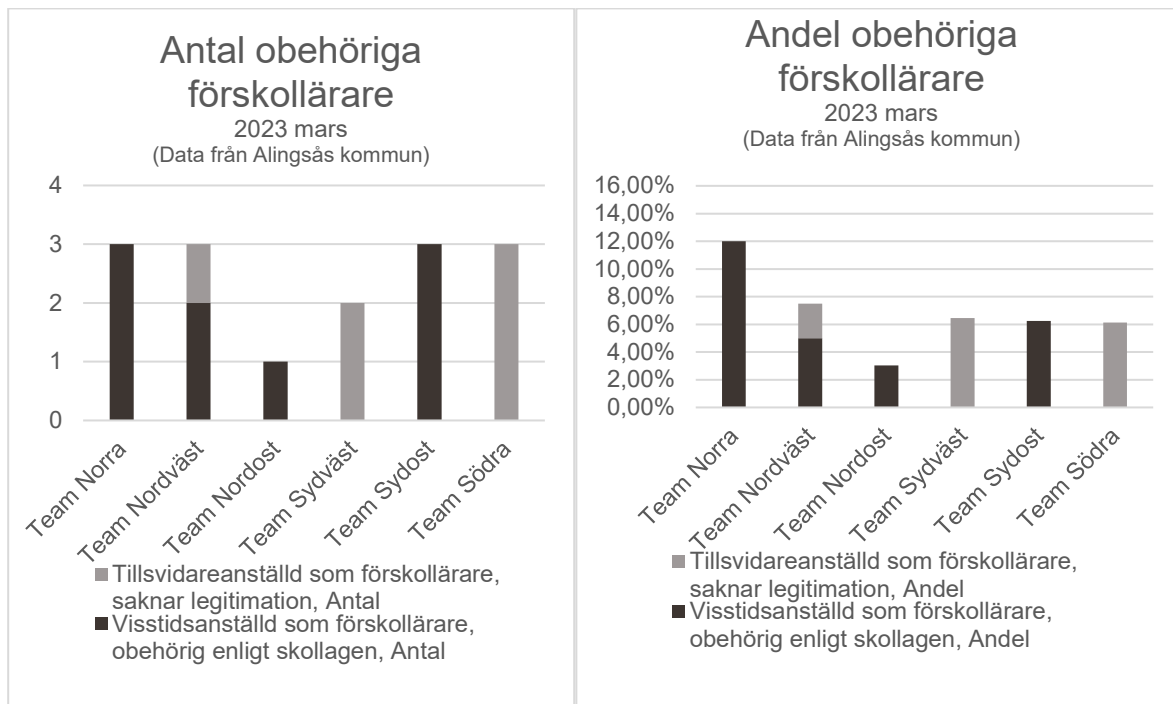
	Barnskötare	Förskollärare	Grundskollärare
Ale	6,0	12,8	11,3
<b>Alingsås</b>	<b>13,6</b>	<b>9,7</b>	<b>9,6</b>
Göteborg	7,4	11,5	7,6
Härryda	6,9	16,8	9,9
Kungsbacka	5,0	9,8	8,6
Kungälv	5,9	6,3	14,3
Lerum	9,5	8,6	11,3
Lilla Edet	1,5	7,2	5,6
Mölnadal	7,3	11,0	9,1
Partille	4,9	15,9	9,7
Stenungssund	8,0	11,7	6,9
Tjörn	9,5	7,9	11,0
Öckerö	6,4	0,0	8,7
<b>Hela GR</b>	<b>7,2</b>	<b>11,1</b>	<b>8,8</b>

För att fördjupa förståelsen för personalomsättningen följer förvaltningen orsaker till externa avgångar. Med undantag för covid-19-året 2020 är antalet externa avgångar jämna över tid. 40 procent av personal som avslutar anställningen byter arbetsgivare till annan kommun, 33 procent av personalen anger "övrigt externt" vilket i regel avser de som börjat studera men innefattar också de som inte vill uppge. 16 procent utgörs av pensionsavgångar. En kommungemensam översyn av rutinerna att utveckla avslutsprocessen genomförs med syftet att fånga orsakerna till varför medarbetare väljer att byta arbetsgivare.

Externa avgångar	2022	2021	2020
<b>Totalt antal personer</b>	<b>120</b>	<b>119</b>	<b>98</b>
Därav eget bolag	0	0	0
Därav annan kommun	49	40	49
Därav landsting	4	0	4
Därav staten	2	1	2
Därav privat arbetsgivare	7	10	7
Därav pension	19	31	19
Därav övrigt externt	39	38	39

## Legitimerad och utbildad personal i förskola

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 §. Barn- och ungdomsförvaltningen organiserar förskolor och skolor i team där teamet förväntas samarbeta i frågor rörande kompetensförstärkning för redovisningen följer samma struktur.



Det är framför allt i Team Norra och Team Nordväst som andelen obehöriga förskollärare har anställts. Sett till sammansättningen av yrkesroller i förskolan (se nedan) konstaterar förvaltningen att för båda dessa team är andelen förskollärare högt och med hänsyn tagen till de förskollärare som är obehöriga har teamen ändå fördelningen av behöriga förskollärare som är i nivå med förvaltningen som helhet. Det är fler förskollärare som är visstidsanställda med stöd av skollagen 2 kap. 21 § i mars 2023 jämfört med september 2022. 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. Mot bakgrund av detta genomför Barn- och ungdomsförvaltningen ett arbete för att säkerställa efterlevnaden av legitimationskrav för tillsvidareanställning.

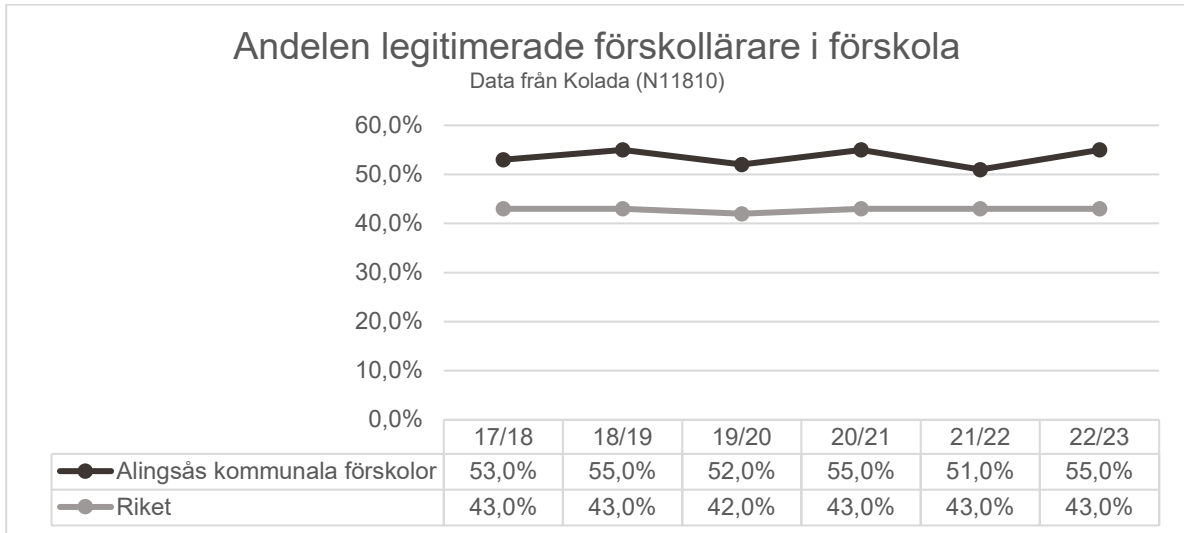
## Sammansättning yrkesroller i förskolan

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. 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 förskoleassistenter men är ingen befattning som aktivt rekryteras. Sammanställningen avser mars 2023.

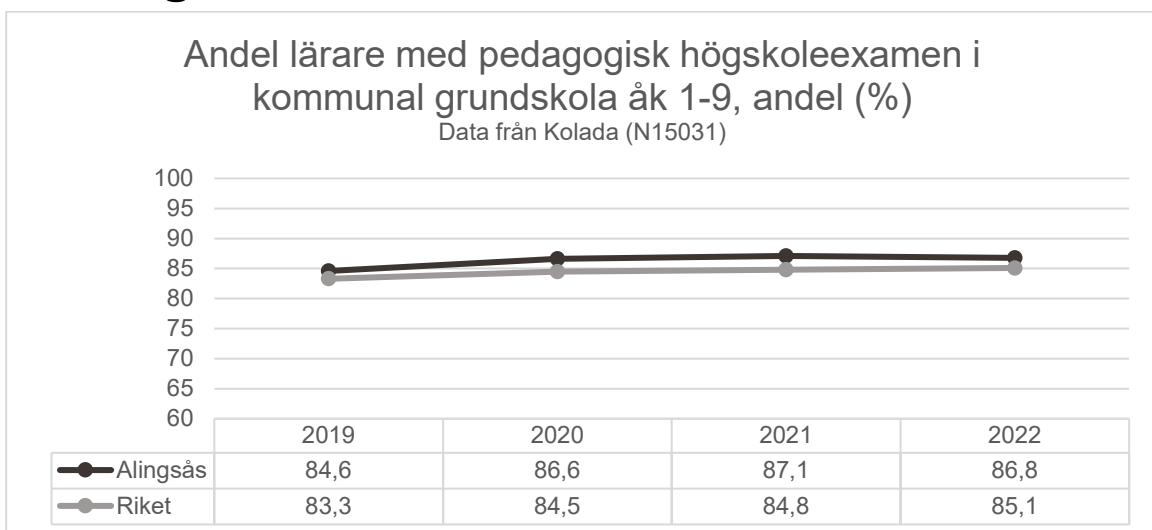
Mars 2023	Antal (andel) förskollärare	Antal (andel) barnskötare	Antal (andel) förskoleassistenter
Team Norra	25 (60%)	16 (38%)	1 (2%)
Team Nordväst	39 (61%)	22 (34%)	3 (5%)
Team Nordost	32 (49%)	29 (45%)	4 (6%)
Team Sydväst	31 (46%)	28 (42%)	8 (12%)
Team Sydost	48 (67%)	20 (28%)	4 (6%)
Team Södra	49 (56%)	35 (40%)	4 (5%)
<b>Totalt</b>	<b>224 (56%)</b>	<b>150 (38%)</b>	<b>24 (6%)</b>

Barn- och ungdomsförvaltningen har en större andel förskollärare än riket. Förskollärare utgör i genomsnitt i riket 43% av den pedagogiska personalen i förskolan, för Alingsås är motsvarande siffra 55%. Barn- och ungdomsförvaltningen strävar efter hög och likvärdig tillgång på legitimerad personal. Förvaltningen behöver organiseras och verksamheten utvecklas för en strategisk och hållbar bemanning i takt med att tillgången på legitimerade förskollärare minskar. Över tid har Barn- och ungdomsförvaltningen som helhet haft en god tillgång på förskollärare i jämförelse med riket. Förvaltningen bedömer att Alingsås kommuns förskolors attraktionskraft som arbetsplats ökat. De svårigheter att rekrytera

förskollärare som tidigare funnits finns i huvudsak inte kvar och det är vanligare att förskollärare med erfarenheten söker sig till Alingsås från andra kommuner.



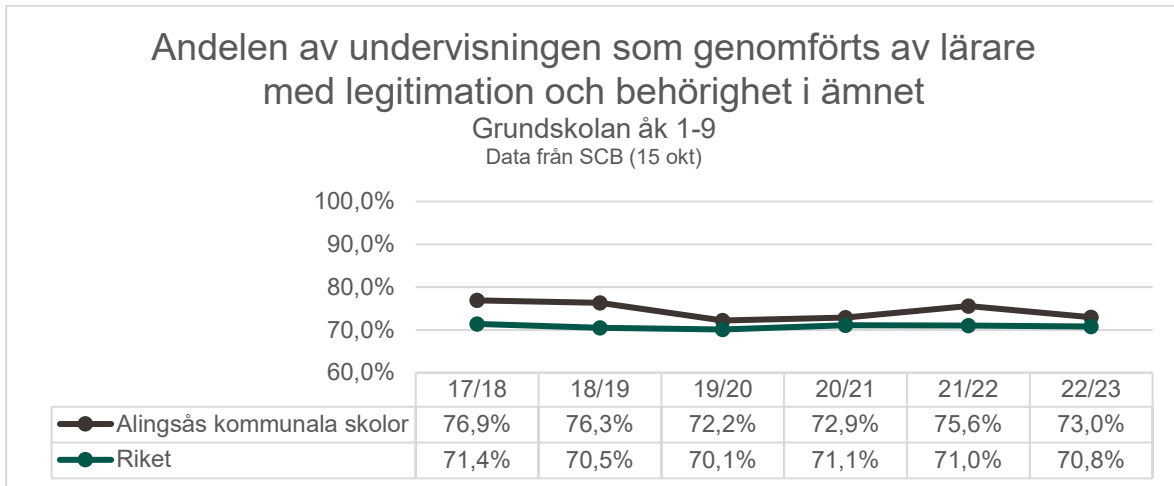
## Andel lärare med pedagogisk högskoleexamen i grundskola



Andelen lärare med pedagogisk högskoleexamen ökar över tid för Alingsås kommunala skolor liksom i riket där Alingsås historiskt har en något högre andel utbildade lärare än riket. För 2022 konstateras en liten minskning för Alingsås kommunala skolor.

## Andel undervisning som sker av lärare med behörighet i ämnet

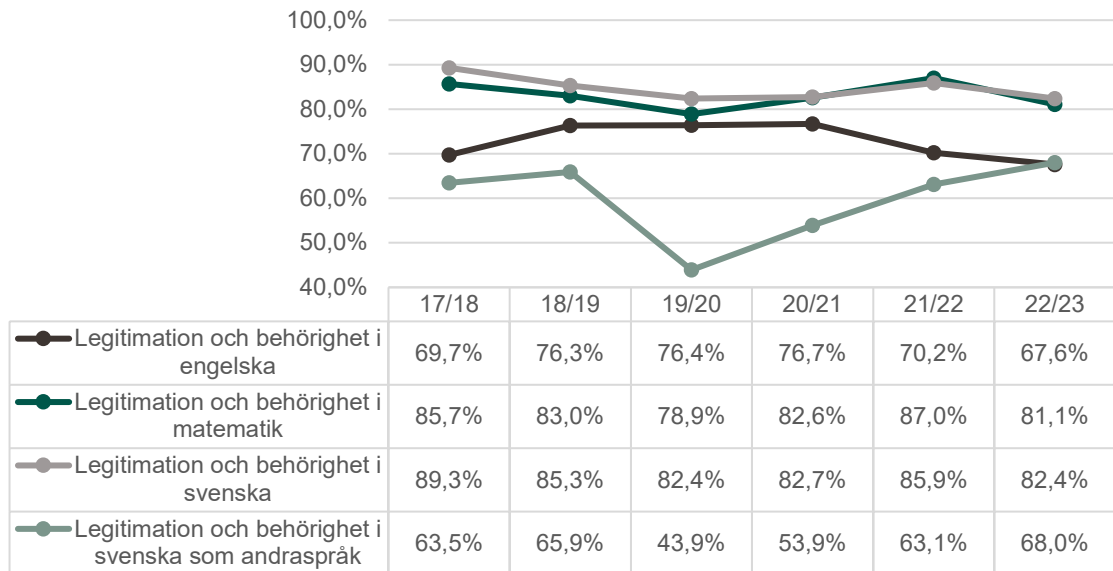
Barn- och ungdomsförvaltningen följer data för hur stor del av undervisningen som genomförs av en lärare som har legitimation och behörighet i ämnet eller de ämnen som det rör sig om.



Alingsås kommun har en högre andel legitimerade lärare än riket, och har så haft hela mätperioden. Andelen undervisning som genomförts av lärare med legitimation och behörighet i ämnet har minskat i jämförelse från föregående år men är förhållandevis stabil över tid. En utmaning i kompetensförsörjningen är att de lärare som examineras från lärarutbildningen generellt har ett färre antal ämnesbehörigheter i sin legitimation i jämförelse med de som har äldre lärarexamen. Diagrammen nedan visar hur stor del av undervisningen som skett av behörig lärare i ämnet. Utav de fyra redovisade ämnena har endast svenska som andraspråk större andel undervisning som skett av legitimerade och behöriga läsåret 2022/2023 jämfört med 2021/2022. Ökningen beror på att de som är behöriga i ämnet i större utsträckning har matchats i tjänstefördelningen. Andelen undervisning som skett av behöriga lärare i matematik och svenska är på motsvarande nivå som 2021/2022

### Andelen av undervisningen som genomförts av lärare med legitimation och behörighet i ämnet, engelska, matematik, svenska och svenska som andra språk

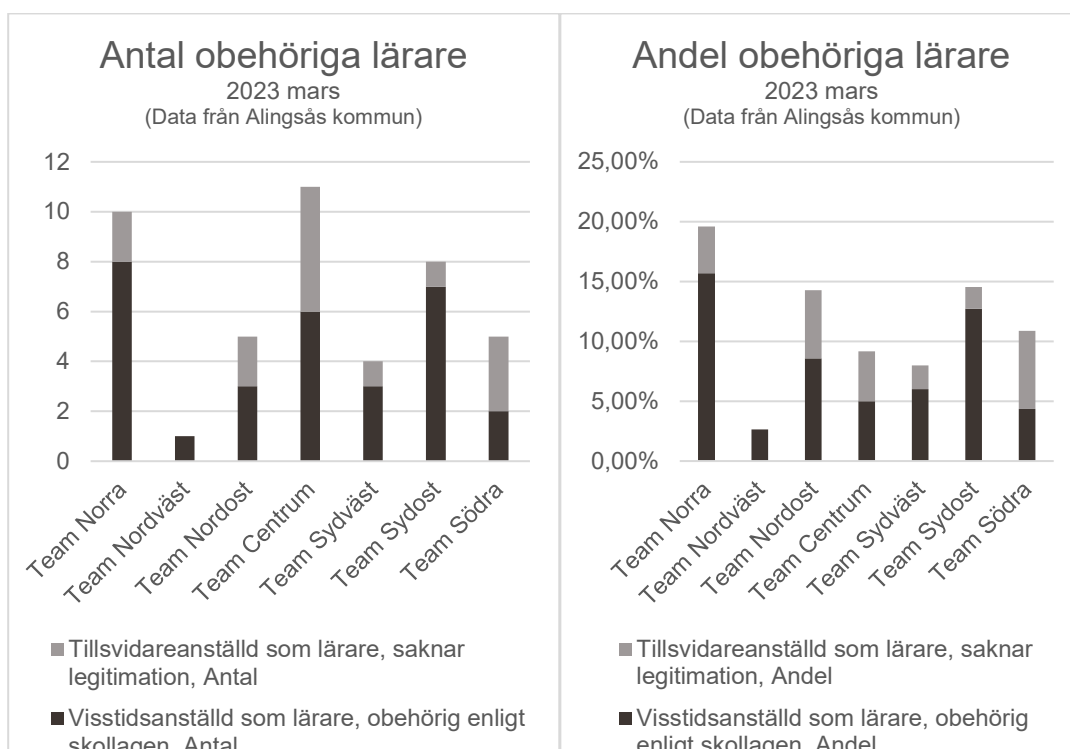
Data från SCB (15 okt)



Att organisera undervisning så att elever får undervisning av lärare med behörighet i ämnet ställer krav på tjänstefördelning och organisering vid varje enhet. Komplexiteten ökar i takt med elevens skolår där det i grundskolans yngre åldrar är ett fåtal ämnen som eleverna läser och där lärares behörigheter generellt sett är bredare. I de högre årskurserna, på mellan- och framförallt högstadiet läser elever fler ämnen och lärares behörigheter är i regel för färre ämnen. Det finns således utmaningar kopplade till tjänstefördelningen utifrån behörigheter, där en hög matchning av behörigheter gör att varje enskild elev får fler lärare som undervisar. I arbetet med tjänstefördelning och organisation av undervisningen har rektor ett ansvar för att organisera utifrån behörigheter. Samtidigt som det kan vara önskvärt att det är ett begränsat antal lärare som möter eleverna eftersom det kan påverka elevens känsla av trygghet och studiero.

## Obehöriga lärare och lärare anställda tillsvidare utan legitimation, Skola åk 1-9

Barn- och ungdomsförvaltningen följer antal och andel obehöriga lärare. Huvudregeln är att alla som undervisar i skolan ska vara legitimerade och behöriga i det ämne de undervisar i. Det betyder att det i första hand ska vara en legitimerad lärare som undervisar. Men om det inte finns någon legitimerad lärare att tillgå i huvudmannens organisation får en kan en lärare som inte har en legitimation undervisa i ämnet. Den olegitimerade läraren måste då vara lämplig att undervisa och ha tillräcklig kompetens för att undervisa i ämnet. Sådan anställning ska vara tidsbegränsad. Anställning av obehöriga regleras i Skollagen 2 kap 21§.



Andelen visstidsanställda obehöriga grundskollärare har minskat i jämförelse med föregående år. 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. Förvaltningen konstaterar att totalt är 14 av grundskollärarna som saknar legitimation tillsvidareanställda. Hälften av dessa är anställda inom Team Centrum.

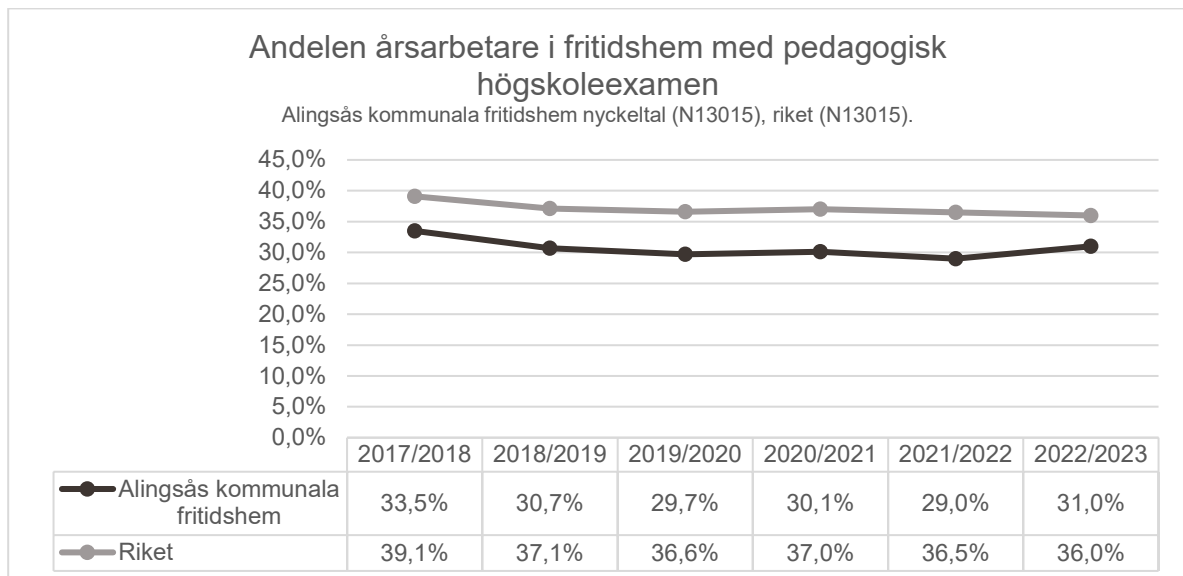
Grundskolorna i Team Norra (15,69%), Team Nordost (8,57%) och Team Sydost (12,73%) har en högre andel visstidsanställda obehöriga lärare anställda med stöd av skollagen 2 kap. 21§. Räknat i antal lärare är det flest obehöriga lärare i Team Norra, Team Sydväst och i Team Centrum. Orsaken till nuläget 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 om 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, t.ex. under tjänstledigheter och sjukskrivningar, är målet alltid att elever ska få undervisning av legitimerade lärare och när det inte är möjligt behöver rektor organisera undervisningen för en likvärdig undervisning utifrån verksamhetens förutsättningar.

Även om Team Norra har en stor andel obehöriga lärare så har det skett en minskning med ca 10 procentenheter sedan september 2022. Totalt för hela förvaltningen har det skett en minskning från september 2022 till mars 2023. Dock konstateras en mindre ökning av antalet tills vidare anställda utan behörighet varför Barn- och ungdomsförvaltningen arbetar med insatser för att säkerställa efterlevnaden av legitimationskravet vid anställnings tillsvidare.

## Sammansättning yrkesroller i fritidshemmet

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 arbetar tillsammans för en hög måluppfyllelse. Andelen årsarbetare i fritidshemmet är lägre i Alingsås kommunala fritidshem i jämförelse med riket. I den officiella statistiken som följs uppgår andelen årsarbetare med legitimation för undervisning i fritidshemmet 31 procent.



Alingsås kommun arbetar gemensamt med övriga kommuner inom ramen för GR-samarbetet med att standardisera och definiera yrkesroller i fritidshemmet. Arbetet har resulterat i att en befattningspalett tagits fram. Befattningspaletten utgår ifrån fyra befattningar: "lärare fritidshem", "lärare fritidshem obehörig", "pedagog fritidshem" och "fritidsassistent". Dessa har delvis olika uppdrag och ansvarsområden som utgår från de kompetenser och den utbildning som medarbetaren har. Barn- och ungdomsförvaltningen har genomfört lokal förhandling för genomförande och färdigställt en inventering av berörd personal. Ytterligare



arbete kvarstår vad gäller matchning av all personal i fritidshemmet som matchas mot dessa befattningar. I detta finns också frågan om eventuella valideringar och kompletterande utbildningar.

Tabellen nedan visar resultatet av de inventering av personal i fritidshemmet som genomförts. I samband med förhandling på individnivå kan eventuella justeringar göras – men tabellen ger ett nuläge för sammansättning och fördelning personal i fritidshemmet. Den officiella statistiken (se diagram ovan) utgår från andel årsarbetare, i tabellen nedan är utgångspunkten antal personer. Den skillnaden tillsammans med att är olika mättillfällen förklarar skillnaden mellan den officiella statistiken och barn- och ungdomsförvaltningens interna.

maj-23	Lärare i fritidshem	Lärare (utan behörighet för fritidshem)	Pedagogisk personal med gymnasial utbildning med inriktning mot barn	Personal utan styrkt utbildning
<b>Team Norra</b>	1 (10%)	4 (40%)	0	5 (50%)
<b>Team Nordväst</b>	7 (37%)	2 (10%)	0	10 (53%)
<b>Team Nordost</b>	3 (25%)	1 (8%)	3 (25%)	5 (42%)
<b>Team Sydväst</b>	10 (37%)	1 (4%)	4 (15%)	12 (44%)
<b>Team Sydost</b>	8 (42%)	1 (5%)	8 (42%)	2 (11%)
<b>Team Södra</b>	7 (39%)	3 (17%)	1 (5%)	7 (39%)
<b>Totalt</b>	<b>36 (34%)</b>	<b>12 (12%)</b>	<b>16 (15%)</b>	<b>41 (39%)</b>

I de flesta teamen har närmare hälften av personalen i fritidshemmet lärarutbildning, men det finns påtagliga skillnader i hur lärare med behörighet för fritidshem är fördelade. Team nordost avviker från det generella mönstret då endast 33% har någon form av lärarutbildning. Den personal i fritidshemmet som saknar styrkt utbildning utgör närmare två femtedelar (39%) av den totala personalen. De som anställs från och med augusti 2023 anställs utifrån den förhandlade befattningspaletten.

## Visstidsanställda och timavlönade

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

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 förskolan och grundskolans lägre åldrar där omsorgsbehov liksom tillsynsansvar 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 och förtroende för. Med en god grundbemanning kan verksamheten organiseras så att personalen är flexibel inom verksamheten för att möta de frånvarobehov som uppstår.

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. Den ökade personalomsättningen av framförallt barnskötare kan delvis förklara ett ökat nyttjande av timanställningar. Där rektor i sin grundorganisation planerat för en ökad grundbemanning för att möta både planerad och oplanerad frånvaro blir effekten vid ökat antal vakanser att den extra bemanningen används för att täcka grundbehovet.

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, vilket också beskrivs i förvaltningens handlingsplan. 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. Genom de insatser som har genomförts inom ramen för pilot bemanning ökar bemanningsstabiliteten och skapar en kontinuitet i verksamheten även vid bemanning med timvikarier.

# Sammanfattning

Kompetensförsörjning handlar både om att rekrytera rätt och tillräcklig kompetens men lika mycket om att utforma arbetssätt som tillvaratar och anpassas efter verksamhetens samlade kompetens.

Vad gäller personalomsättning och avgångsdestination är trenden i huvudsak stabil över tid. I den senaste mätningen där Alingsås jämförs med övriga kommuner i Göteborgsregionen (GR) är omsättningen för förskollärare något lägre än övriga men barnskötare något högre.

Andelen legitimerade förskollärare är förhållandevis stabil över tid men antalet obehöriga förskollärare har ökat vad gäller såväl visstidsanställda som anställda tills vidare.

För grundskolan utgår förvaltningen i huvudsak från hur stor andel av den planerade undervisningen som skett av lärare med behörighet i ämnet. Andelen undervisning som skett av lärare med behörighet i ämnet har sjunkit något trots att andel lärare med pedagogisk högskoleexamen är stabil över tid.

Arbete med att öka andelen undervisning som sker av lärare med behörighet i ämnet är en kontinuerlig process och i samband med att enheterna anpassar verksamheterna inför kommande budgetår prioriteras behöriga och legitimerade lärare på helhet. På så sätt ökar möjligheterna för att öka andel undervisning som sker av lärare med behörighet i ämnet.

I barn- och ungdomsförvaltningen har cirka hälften av personalen i fritidshemmet lärarutbildning, men det finns skillnader i hur lärare med behörighet för just undervisning fritidshem är fördelade. Den personal i fritidshemmet som saknar styrkt utbildning utgör närmare två femtedelar (39%) av den totala personalstyrkan i fritidshemmet. Arbete pågår med kartläggning av personal i fritidshemmet och en anpassning till den förhandlade befattningspaletten. Därutöver krävs ett fortsatt utvecklingsarbete för hur verksamheten organiseras utifrån den kompetens som finns och eftersträvas.

För att möta de utmaningar som finns i hela medarbetarresan vad gäller att både rekrytera, organisera och ställa om för rätt och tillräcklig kompetens arbetar barn- och ungdomsförvaltningen utifrån en handlingsplan med ett antal strategier och flertalet insatser som tillsammans med det kommungemensamma arbetet ska skapa bättre förutsättningar i verksamheten.

## Referenser

Skolverket. (2021). Lärarprognos 2021 – uppdrag att ta fram återkommande prognoser över behovet av förskollärare och olika lärarkategorier.

Sveriges kommuner och regioner (2022) Skilda förutsättningar och lokala lösningar: kompetensförsörjning i förskola, skola och vuxenutbildning.

# Handlingsplan

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. Barn- och ungdomsnämndens strategier baseras på pågående och planerade processer. Nedan redovisas förvaltningens strategier för kompetensförsörjning tillsammans med kommungemensamma processer i inom ramen för de olika områdena.

Medarbetarresan	Strategier för kompetensförsörjning	Kommungemensamma Pågående processer
<b>Attrahera</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stärkt rekrytering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbetsgivarvarumärke och platsvarumärke</li> <li>Värdegrund</li> <li>Medarbetarpolicy</li> </ul>
<b>Rekrytera</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stärkt rekrytering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kompetensbaserad rekryteringsprocess</li> </ul>
<b>Utveckla</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stärkt bemanningsstabilitet</li> <li>Stärkt medarbetarskap</li> <li>Stärkt karriärutveckling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Introduktionsplan</li> <li>Medarbetar och chefsöverenskommelse</li> <li>Ledarutvecklingsprogram</li> <li>Medarbetarskapsutveckling</li> <li>Karriärutveckling</li> </ul>
<b>Behålla och engagera</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stärkt bemanningsstabilitet</li> <li>Stärkt medarbetarskap</li> <li>Stärkt karriärutveckling</li> <li>Stärkt systematiskt arbetsmiljöarbete</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kompetensutveckling</li> <li>Medarbetarsamtal – 3 delar</li> <li>Systematiskt arbetsmiljöarbete</li> <li>Pulsmätning engagemang och trivsel</li> <li>Samverkan och arbetsplatsträffar</li> <li>Friskvårdserbjudande</li> <li>Lika rättigheter och möjligheter</li> <li>Årlig lönekartläggning</li> </ul>
<b>Omställning</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anpassa på enhet, behålla på helhet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avslutningssamtal</li> <li>Karriärväxling</li> </ul>

För att klara rekryteringsutmaningen behövs åtgärder både på kort och lång sikt. SKR (2022) 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 följande avsnitt beskrivs det förvaltningsspecifika arbetet som pågår inom medarbetarresans olika delar med utgångspunkt från de strategier och insatser som initierats.

## Attrahera och rekrytera

Förvaltningens arbete inom området "attrahera och rekrytera" inom medarbetarresan innefattar strategin Stärkt rekrytering. De elever som utbildar sig till barnskötare vid Alströmergymnasiet erbjuds en tillsvidareanställning i barn- och ungdomsförvaltningen efter att de avlagt sin examen. *Garantin gäller för de som påbörjar sin utbildning 2023 och tar examen 2026.*

### Strategi: Stärkt rekrytering

- Erbjuder anställning för nyutbildade barnskötare (från Alströmergymnasiet)
- Erbjuder föranställningskontrakt obehöriga (t.ex. VFU-studenter)
- Fortsatt dialog med lärosäten rörande utveckling av övningsförskolor, övningsskolor och VFU.

Ytterligare insats för att knyta kompetens till verksamheten är erbjudande om föranställningskontrakt för obehöriga lärare. I huvudsak handlar det om studenter som genomgår sin universitetsutbildning och som har sin verksamhetsförlagda utbildning (VFU) i Alingsås, men kan också röra andra obehöriga lärare som saknar legitimation. Villkoret för att bli anställd tillsvidare är erhållen lärarlegitimation. I samarbete med omkringliggande lärosäten pågår dialog kring utveckling av VFU däribland övningsskolor och övningsförskolor. Övningsförskolor och övningsskolor är enheter särskilt anpassade vad mottagande av studenter som genomför sin verksamhetsförlagda utbildning och som har ett väl utvecklat kvalitetsarbete och organisation för kollegialt lärande.

## Utveckla

Förvaltningens arbete inom området "utveckla" inom medarbetarresan innefattar tre strategier, Stärkt bemanningsstabilitet, Stärkt medarbetarskap och stärkt karriärutveckling. Nedan redovisas de insatser som pågår inom ramen för dessa.

Som en del i att stärka bemanningsstabiliteten har ett projekt har inletts för att öka tillgången på vikarier och minska det administrativa arbetet kring att tillsätta timvikarier. Detta sker genom att förtydliga förväntningarna i relationen mellan arbetsgivare och vikarier. Förväntning kring vilken grad av tillgänglighet som verksamheterna behöver för att kunna säkerställa undervisning och omsorg för barn och elever. Parallellt med detta arbetar enheterna i större utsträckning via de uppbyggda beställarrutiner som finns kring vikarietillsättningen. Ökad bemanningsstabilitet skapar en kontinuitet även vid bemanning med timvikarier. Projektet är genomfört i ett team nordväst och implementeras nu även i team södra och team norra.

För att stärka medarbetarskapet har chefer utbildats i kommunens och barn- och ungdomsförvaltningens ställningstagande och förutsättningar för löneöversyn för att säkerställa en likvärdig och rättssäker hantering medarbetares prestationsbedömning och lönesättning. För att säkerställa att Barn- och ungdomsförvaltningen lever upp till kravet på förskollära- och lärarlegitimation vid tillsvidareanställning pågår ett arbete med att inventera tillsvidareanställda förskollärare och lärare som saknar legitimation. Ytterligare insatser för att stärka medarbetarskapet är att tillsammans med kommunens introduktionsprogram arbeta för att utveckla den lokala introduktionen för all personal med fokus på mottagandet.

För att stärka karriärutvecklingen har förvaltningen i samverkan med arbetstagarorganisationerna utarbetat vilka befattningar som bör finnas i fritidshemmet och vilket uppdrag de bör ha. Arbete pågår med att kartlägga personal i fritidshemmet i syfte att fastställa vilken av dessa befattningar som de tillhör utifrån utbildningsbakgrund. Förvaltningen avser att arbeta vidare med kartläggningen för att identifiera möjligheter till validering, kompetensutveckling liksom jämförbar och likvärdig struktur för organisering av fritidshemmen.

Ytterligare insatser inom ramen för karriärutvecklingen är ett förtydligt arbete där kompetensutveckling planeras och specificeras i medarbetaröverenskommelsen och utgår från varje enskild medarbetarens behov liksom enhetens och huvudmannens behov.

Centralt för utveckling av barn- och ungdomsnämnden verksamhet är styrning och ledning av verksamheten. För att lyckas med uppdraget att erbjuda en av Sveriges bästa utbildningar krävs en organisation där verksamhet, personal och ekonomi harmoniserar. Förutsättningarna skapas genom förvaltningens organisering och styrning liksom genom

### Stärkt bemanningsstabilitet

- Pilot bemanning
- Introduktion för timanställda

### Stärkt medarbetarskap

- Lokalt organiserad introduktion för all personal - fokus på mottagandet
- Utbildning av chefer "ställningstaganden och förutsättningar löneöversyn"

### Stärkt karriärutveckling

- Kartläggning av behörigheter och utbildning för personal på fritidshemmen.
- Karriär- och kompetenstrappa förskola och skola
- Kompetensutveckling utifrån medarbetaröverenskommelse liksom enhetens och förvaltningens mål
- Ledarskapsutvecklingsprogram och rektorsutbildning

ledarskap. Samtliga enhetschefer med rektorsuppdrag genomgår den treåriga statliga befattningsutbildningen för rektorer. För att ytterligare skapa förutsättningar för en utvecklande och tillitsbaserad styrning ingår kurser och övrig kompetensutveckling för ett utvecklande ledarskap.

## Behålla och engagera

Förvaltningens arbete inom området "behålla och engagera" inom medarbetarresan innefattar samma tre strategier som "utveckla": Stärkt bemanningsstabilitet, Stärkt medarbetarskap och stärkt karriärutveckling. Nedan redovisas de insatser som ingår i "behålla och engagera" som pågår inom ramen för dessa.

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.

Ett stort utvecklingsarbete pågår, framförallt inom förskolan, där rektor arbetar med att utveckla den inre organisationen. Det handlar om att utveckla mindre sammanhang för barnen, större arbetslag och möjlighet för rotation för personal. I detta ingår schemaläggning utifrån barns närvaro och yrkesrollers olika uppdrag för att prioritera undervisningstid då flest barn är i förskolan samt nå en effektiv bemanning. Inom ramen för arbetet med inre organisation arbetar enheterna också med att organisera utifrån behörigheter och personals olika ansvarsområden.

Inom ramen för arbete med stärkt medarbetarskap organiserar förvaltningen mentorskap under den lagstadgade introduktionsperioden, som innebär att nyexaminerade förskollärare eller lärare ska få tillgång till en mentor som ger stöd och råd under de första två åren i yrket. Vidare har arbetsgivaren nya mallar för medarbetaröverenskommelse, uppföljningssamtal

### Stärkt bemanningsstabilitet

- Öka grundbemanning
- Utveckla inre organisation
- Tydliggöra tjänstefördelningsprocess
- Schemaläggning utifrån barns närvaro och yrkesrollers olika uppdrag i förskola och fritidshem
- Organisering och schemaläggning utifrån förskollärares och lärares olika behörigheter.
- Organisera utifrån behörigheter och ansvar i samtliga verksamheter.

### Stärkt medarbetarskap

- Mentorskap under den lagstadgade introduktionsperioden
- Arbete efter ny mall medarbetaröverenskommelse, uppföljningssamtal. och lön och prestationsamtal.
- Tydliggöra arbetsgivarens förhållningssätt vid lönesättning av obehöriga lärare som stöd till lönesättande chefer.
- Bemanning utifrån ett geografiskt perspektiv

### Stärkt karriärutveckling

- Genomföra en genomlysning av yrkesgrupper och befattningar i samtliga verksamheter.
- Införa kompletterande befattningar
- Samarbeta campus och universitet

### Stärkt systematiskt arbetsmiljöarbete

- Införandet pulsmätningar - mätning engagemang och trivsel
- Genomförande av samtliga SAM-aktiviteter, enligt årshjulet
- Kartläggning av samvariation sjuktal och andra faktorer i förskolan

liksom mall för lön och prestationssamtal som syftar till att stöda medarbetarskapet. Som en del i arbetet med att behålla och engagera personal och arbetsgivaren tydliggjort förhållningssätt vid lönesättning av obehöriga lärare som stöd till lönesättande chefer.

Ett stärkt medarbetarskap är av vikt vid enheter med särskilda utmaningar vad gäller attrahera och rekrytera där särskilt arbete pågår i team norra. Med förstärkt rektorstjänst, kompensatoriskt riktad elevhälsa och riktade VFU-uppdrag stödjer huvudmannen området särskilt.

Som ett led i att stärka karriärutvecklingen pågår en genomlysning av yrkesgrupper och befattningar i samtliga verksamheter. Ytterligare utvecklingsarbeten pågår vad gäller exempelvis införandet kompletterande befattningar i grundskola och anpassad grundskola, såsom studiepedagog och lärarassistent. Ytterligare arbete pågår vad gäller samarbete med campus och universitet i olika frågor kopplat till intern kompetensutveckling, handledning och vidareutbildning.

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) i hela förvaltningen är avgörande för att behålla och engagera medarbetare. Insatser för att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet är ett konstant pågående arbete. Åtgärder för att förbättra arbetsmiljön och minska sjukfrånvaron vidtas på alla nivåer i organisationen. I det förvaltningsövergripande arbetet är fokus på stöd- och utbildningsinsatser inom arbetsmiljöområdet primärt för chefer. I arbetet ingår också fortsatt utveckling av samverkansarbetet lokalt på respektive enhet.

För att utreda de förhållandevis höga sjuktalen inom förskolan har en särskild kartläggning genomförts för att följa upp sjukfrånvaro bland personal i förskola. Kartläggningen visar att de enheter som har en lägre genomsnittlig sysselsättningsgrad och/eller en större andel deltidsarbetare har högre sjuktal. Förvaltningen konstaterar att de enheter som har utvecklat tydliga arbetsorganisationer med tydlig ansvars- och rollfördelning har lägre sjuktal. Genom att tydliggöra roller och ansvar blir verksamheten mer strukturerad och utgår från gemensamma ramar för ansvar och roller i det dagliga arbetet.

## Omställning

I takt med kontinuerliga krav på effektivisering och kommunens utmaningar i att möta välfärdens kompetensförsörjning krävs också strategiska ställningstaganden i fråga om omställning. Barn- och ungdomsförvaltningens verksamheter är personalintensiva och baserad till huvudsak 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.

Behålla på helhet, anpassa på enhet

- Översyn befattningar och förstärkt arbete vid omställningsprocesser
- Undersöka möjlighet för validering utbildad personal



# Nyckeltal: Personal och arbetsmiljö

5

2023.112 BUN



Datum: 2023-10-27  
Handläggare: Karin Berg  
Direktr:   
Diariernr: 2023.112 BUN

Barn- och ungdomsnämnden

## Tjänsteskrivelse Personal och arbetsmiljö

### Ärendebeskrivning

Som en del av barn- och ungdomsnämnden systematiska arbetsmiljöarbete redovisar förvaltningen två gånger per år fördjupade nyckeltal för personal och arbetsmiljö för förvaltningens verksamheter.

### Förvaltningens yttrande

Barn- och ungdomsförvaltningen följer ett antal nyckeltal för personal och arbetsmiljö inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet vilka redovisas i delårsbokslut och bokslut samt i aktuellt ärende som redovisas två gånger per år. Kommenterade och analyserade nyckeltal finns i bilagd rapport. I rapporten redovisas förvaltningens pågående och planerade arbete tillsammans med nyckeltal och övriga underlag inom områdena arbetsbelastning, sjukfrånvaro samt tillbud och arbetsskador. Sjukfrånvaro redovisas och analyseras förvaltningsövergripande men också med utgångspunkt från valda yrkesgrupper, verksamheter och utifrån ålder. Sjukfrånvaron jämförs med övriga kommuner i regionen. Förvaltningen redovisar också aktuella nyckeltal i fråga om sjukdomsorsaker och sjukdomstyper. Därtill redovisas genomförda åtgärder samt vilka ytterligare insatser som planeras. En sammanfattning av förvaltningens slutsatser beskrivs nedan.

#### *Sjukfrånvaro*

Nämndens totala sjukfrånvaro är 7,5% (januari – sep 2023) vilket är lägre än samma period föregående år och är den lägsta under hela mätperioden. Under 2023 har förvaltningens sjukfrånvaro dag 1-14 och dag 59> minskat. Den marginella ökningen av den medellånga sjukfrånvaron (dag 15-59) är jämt fördelad mellan verksamhetsformerna. Total sjukfrånvaro har minskat inom samtliga verksamheter. Sjukfrånvaron är högst i förskolan som också är den verksamhet som i stor utsträckning präglas av omsorg och kontaktnära arbete med barn, som ännu inte utvecklat ett fullt immunförsvar och därför också har större smittspridning av förkylningar och dylikt. Under de senaste åren har förvaltningen intensifierat det systematiska arbetsmiljöarbete vilket också bör vara en del av förklaring till de minskade sjuktalen. Förvaltningen har identifierat ett antal framgångsfaktorer kopplade till den minskade sjukfrånvaron. En del är det utvecklingsarbete som sker för i samverkan mellan arbetsgivaren och samarbetspartners i rehabiliteringsprocessen. Ett aktivt rehabiliteringsarbete sker genom att både preventiva och reaktiva insatser pågår med syfte att fånga signaler på ohälsa tidigt som hade kunnat leda till en sjukskrivning på sikt. Arbetsgivaren har förstärkt uppföljning och dialog med medarbetare kring korttidsfrånvaro, dess orsaker och medarbetarens behov av stöd.

#### *Tillbud och arbetsbelastning*

Det totala antalet tillbud har ökat över tid men är på jämförbara nivåer med föregående år. Förvaltning bedömer att den ökade antalet tillbud beror på de olika utbildningsinsatser som genomförts och det stöd som finns till chefer. Förvaltningen arbetar för att uppmuntra anmälan och dokumentation kring tillbud för att stärka det förebyggande arbetet och sätta in åtgärder innan någon tar skada och/eller blir sjuk. I verksamheten används kortare enkäter

(s.k. pulsmätningar) som mäter arbetsmiljön inom områdena: mål, syfte och uppdrag, stödsystem och arbetsmetoder, struktur och arbetsorganisation, relationer samt området belöningsystem. Syftet med pulsmätningarna är att regelbundet följa upp arbetsmiljön på respektive enhet. Resultatet utgör underlag för dialog för att planera insatser gemensamt på arbetsplatsen i syfte att stärka arbetsmiljön. Gemensamt för barn- och ungdomsförvaltningens verksamheter är förstärkt arbete inom området "stödsystem och arbetsmetoder" vilket handlar om hur medarbetare upplever sin arbetsbelastning vid tillfället som de svarar på enkäten. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) i hela förvaltningen är avgörande för en god arbetsmiljö. Detta är ett långsiktigt arbete som förvaltningen bedömer behöver pågå i syfte att förbättra arbetsmiljön och den upplevda arbetsbelastningen. I detta ingår också fortsatt utveckling av samverkansarbetet lokalt på respektive enhet.

#### *Genomförda och planerade insatser*

Barn- och ungdomsförvaltningen har arbetat för att minska arbetsbelastningen, öka möjligheten till återhämtning och på så sätt sänka sjukfrånvaron. Genom ett närvarande, aktivt och tydligt ledarskap skapas förutsättningar för förbättrad samverkan med samt ökat engagemang och delaktighet för alla medarbetare. Studier inom arbetsmiljö och organisation visar på att ledarskapet är avgörande för en hållbar organisation med ett systematiskt arbetsmiljöarbete. När förvaltningen identifierar friskfaktorer och arbetar aktivt, systematiskt och långsiktigt har organisationen stor möjlighet att skapa en god arbetsmiljö och minska sjukfrånvaron.

I rapporten redovisas förvaltningens arbete med följande insatser:

- Alingsås kommuns centrala ledarutvecklingsprogram som syftar till att stödja chefer att utveckla sitt ledarskap
- Förstärkt arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete för hela förvaltningen
- Utvecklat systematiskt arbetsmiljöarbete med stöd av nytt samverkansavtal
- Medarbetaröverenskommelser och chefsöverenskommelser
- Utvecklande medarbetarskap
- Arbetsmiljöenkät med tillhörande dialog
- Förstärkt rehabiliteringsarbete
- Fördjupad kartläggning av förskolan

#### **Ekonomisk bedömning**

Beslutet innebär inga kostnader

#### **Förslag till beslut**

Redovisningen godkänns.

Helena Balte  
Förvaltningschef  
tjänsteskrivelse, 2023-10-27

Karin Berg  
Verksamhetsutvecklare  
Helena Balte, Godkännare

# Personal och arbetsmiljö

Barn- och ungdomsförvalt-  
ningen

November 2023

---

# Innehåll

<b>Inledning .....</b>	<b>3</b>
<b>Arbetsbelastning .....</b>	<b>3</b>
<b>Tillbud och arbetsskador .....</b>	<b>4</b>
<b>Sjukfrånvaro .....</b>	<b>4</b>
Sjukfrånvaro per åldersgrupp .....	6
Sjukfrånvaro per verksamhet .....	6
Sjukfrånvaro per yrkesgrupp .....	7
Jämförelse Göteborgsregionen .....	8
Sjukdomsorsaker och sjukdomstyper .....	9
Rehabiliteringsärenden .....	10
<b>Genomförda och planerade insatser.....</b>	<b>11</b>
Alingsås kommuns centrala ledarutvecklingsprogram som syftar till att stödja chefer att utveckla sitt ledarskap .....	11
Förstärkt arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete för hela förvaltningen .....	11
Utvecklat systematiskt arbetsmiljöarbete med stöd av nytt samverkansavtal.....	11
Medarbetaröverenskommelser och chefsöverenskommelser .....	12
Utvecklande medarbetarskap .....	12
Arbetsmiljöenkät med tillhörande dialog .....	13
Förstärkt rehabiliteringsarbete .....	13
Fördjupad kartläggning av förskolan.....	13
<b>Bilagor.....</b>	<b>14</b>
Bilaga 1 Sjukfrånvaro per frånvarointervall, per verksamhet.....	14
Bilaga 2. Sjukfrånvaro per frånvarointervall, per yrkesgrupp .....	16
Bilaga 3. Sjukfrånvaro per frånvarointervall, per åldersgrupp .....	19

# Inledning

I denna uppföljning redovisas nyckeltal för personal och arbetsmiljö för januari till september 2023, undantaget jämförelserna med övriga kommuner i Göteborgsregionen som avser januari till april 2023. Detta redovisas som en del i barn- och ungdomsnämndens systematiska arbetsmiljöarbete.

Rapporten är indelad i områdena arbetsbelastning, tillbud och arbetsskador samt sjukfrånvaro. Sjukfrånvaro redovisas förvaltningsövergripande men också med utgångspunkt från valda yrkesgrupper, verksamheter och ålder. Sjukfrånvaron jämförs med övriga kommuner i Göteborgsregionen (GR). Förvaltningen redovisar också aktuella nyckeltal i fråga om sjukdomsorsaker och sjukdomstyper. Avslutningsvis redogörs för genomförda och planerade åtgärder.

## Arbetsbelastning

I verksamheten används kortare enkäter (s.k. pulsmätningar) som mäter arbetsmiljön inom områdena: mål, syfte och uppdrag, stödsystem och arbetsmetoder, struktur och arbetsorganisation, relationer samt området belöningsystem. Enkäten genomförs fyra gånger per år. Enkäterna visar på att det finns ett fortsatt behov av utveckla verksamheten. Syftet med pulsmätningarna är att regelbundet följa upp arbetsmiljön på respektive enhet. Resultatet utgör underlag för dialog för att planera insatser gemensamt på arbetsplatsen i syfte att stärka arbetsmiljön. Gemensamt för barn- och ungdomsförvaltningens verksamheter är förstärkt arbete inom området "stödsystem och arbetsmetoder" vilket handlar om hur medarbetare upplever sin arbetsbelastning vid tillfället som de svarar på enkäten.

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) i hela förvaltningen är avgörande för en god arbetsmiljö. Insatser för att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet görs och behöver fortsätta. Åtgärder för att förbättra arbetsmiljön och minska sjukfrånvaron har vidtagits på alla nivåer i organisationen. I det förvaltningsövergripande arbetet kommer fokus fortsatt att vara stöd- och utbildningsinsatser inom arbetsmiljöområdet primärt för chefer. Detta är ett långsiktigt arbete som förvaltningen bedömer behöver pågå i syfte att förbättra arbetsmiljön och den upplevda arbetsbelastningen. I detta ingår också fortsatt utveckling av samverkansarbetet lokalt på respektive enhet.

Vidareutveckling av förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete fortsätter också med fokus på chefs- och ledarskap för att bland annat stärka enheternas arbetsmiljöarbete. För att minska arbetsbelastningen och öka möjligheten till återhämtning genomförs insatser för verksamheten som helhet, men också riktat för olika yrkesgrupper och verksamhetsformer specifikt. Därtill pågår fortsatt arbete med tillämpning av införda IT-system och e-tjänster i syfte att stödja och förenkla verksamhetens processer.

# Tillbud och arbetsskador

I Alingsås kommun rapporteras och dokumenteras händelser rörande tillbud, arbetsskador och incidenter i ett digitalt rapporteringssystem, Stella. Det totala antalet tillbud har ökat över tid men är på jämförbara nivåer med föregående år. Förvaltning bedömer att den ökade antalet tillbud beror på de olika utbildningsinsatser som genomförts och det stöd som finns till chefer. Förvaltningen arbetar för att uppmuntra anmälan och dokumentation kring tillbud för att stärka det förebyggande arbetet och sätta in åtgärder innan någon tar skada och/eller blir sjuk.

Skador med frånvaro är januari till september 2023 färre än motsvarande period föregående år. Under året är de vanligaste orsakerna till tillbud psykisk överbelastning, ofta på grund av brist på vikarie, samt skada eller hot från barn/elev.

Sedan 2022 finns möjligheten att kategorisera tillbud som incident som då tar sikte på tillbud på lokal/teknik såsom värme och kyla, ventilation, skottning, grusning och så vidare.

Antal inrapporterade händelser i Stella jan - sept					
	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Tillbud</b>	244	295	423	561	588
<b>Nollskada</b>	81	85	108	80	98
<b>Skada med frånvaro</b>	25	11	47	43	21
<b>Incident*</b>		2	26	15	27
<b>Totalt</b>	<b>350</b>	<b>393</b>	<b>604</b>	<b>699</b>	<b>734</b>

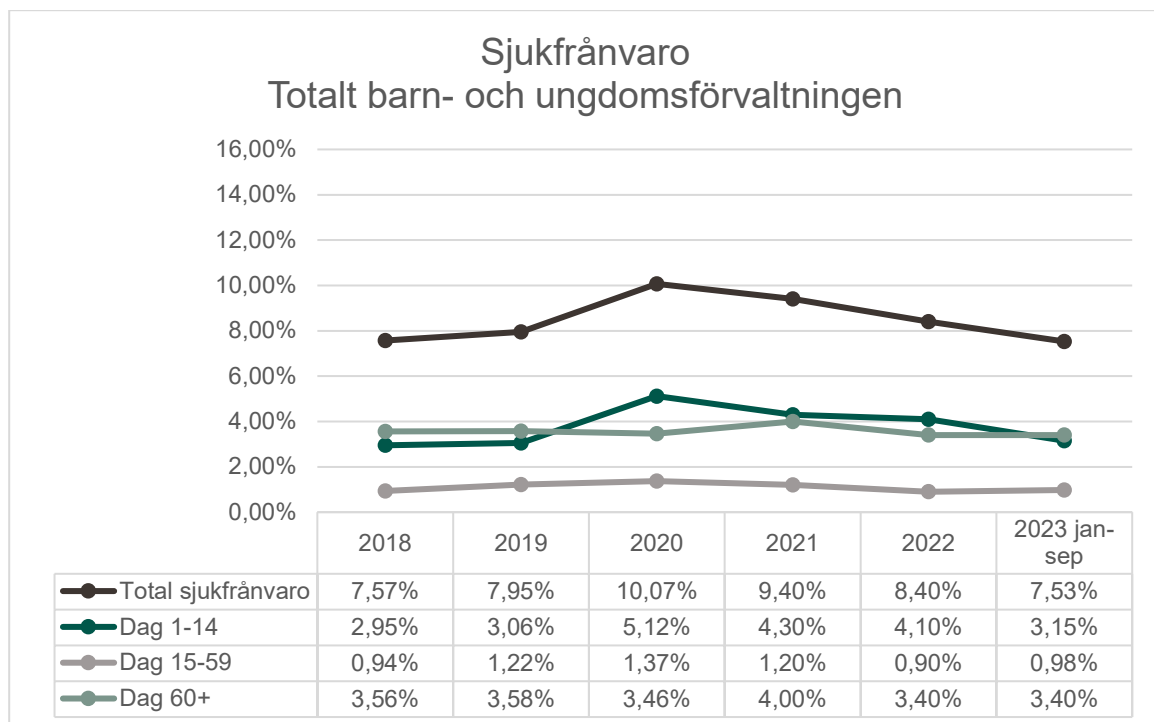
# Sjukfrånvaro

Nämndens totala sjukfrånvaro är 7,5% (januari – sep 2023) vilket är lägre än samma period föregående år och är den lägsta under hela mätperioden. Under 2023 har förvaltningens sjukfrånvaro dag 1-14 och dag 59> minskat. Den marginella ökningen av den medellånga sjukfrånvaron (dag 15-59) är jämt fördelad mellan verksamhetsformerna. Total sjukfrånvaro har minskat inom samtliga verksamheter. För perioden är minskningarna inom fritidshemmet liksom anpassad grundskola särskilt tydliga. Kvinnor har totalt större andel sjukfrånvaro än män. Sedan föregående år har kvinnors frånvaro minskat i större utsträckning än mäns vilket också innebär att skillnader mellan män och kvinnors sjukfrånvaro har minskat. Majoriteten av alla anställda i barn- och ungdomsförvaltningen är kvinnor (82,6%) och i förskolans verksamhet är det 90% kvinnor. Sjukfrånvaron är högst i förskolan som också är den verksamhet som i stor utsträckning präglas av omsorg och kontaktnära arbete med barn som ännu inte utvecklat ett fullt immunförsvar och därför också har större smittspridning förkyllningar och dylikt.

Den höga sjukfrånvaron under framförallt 2020 och 2021 speglar covid-19-pandemins effekter på sjukfrånvaron. Under de senaste åren har förvaltningen intensifierat det systematiska arbetsmiljöarbete vilket också bör vara en del av förklaring till de minskade sjuktalen.

Förvaltningen har identifierat ett antal framgångsfaktorer kopplade till den minskade sjukfrånvaron. En del är det utvecklingsarbete som sker för i samverkan mellan arbetsgivaren och samarbetspartners i rehabiliteringsprocessen med syfte att nå en bredare helhetsbild och fler professioner kring den enskilda. Under året har uppdragsdialoger införts mellan företagshälsovården och arbetsgivaren för att nå ändamålsenliga och skräddarsydda insatser för medarbetare.

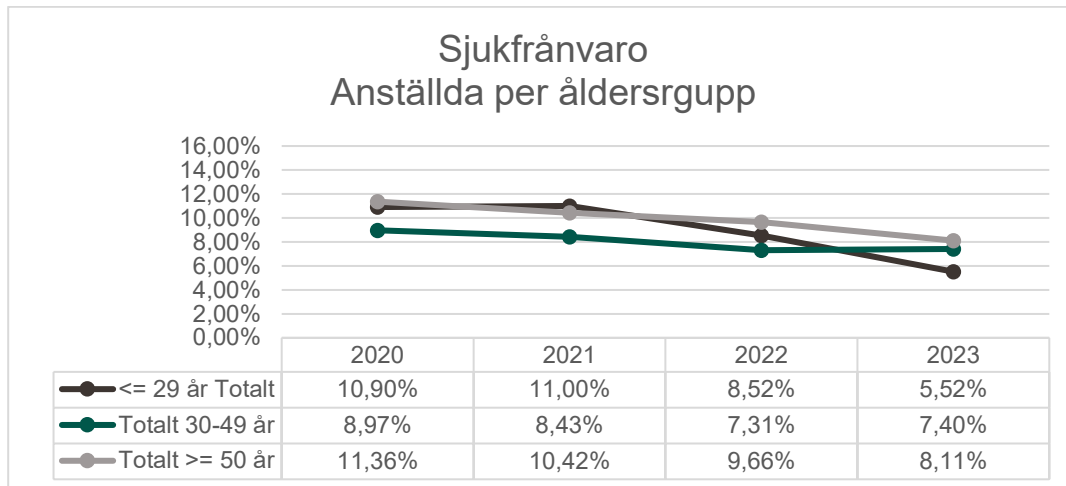
Ett aktivt rehabiliteringsarbete sker genom att både preventiva och reaktiva insatser pågår med syfte att fånga signaler på ohälsa tidigt som hade kunnat leda till en sjukskrivning på sikt. Arbetsgivaren har förstärkt uppföljning och dialog med medarbetare kring korttidsfrånvaro, dess orsaker och medarbetarens behov av stöd.



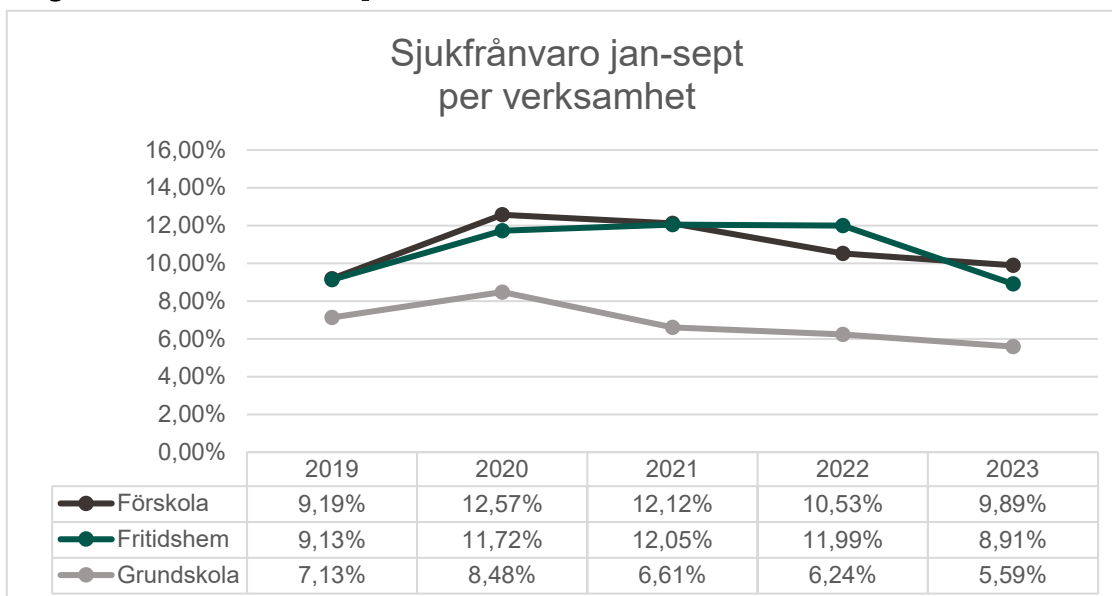


## Sjukfrånvaro per åldersgrupp

Sjukfrånvaron minskar i alla åldersgrupper och är något lägre bland yngre medarbetare (<29 år). Sjukfrånvaron minskar i alla grupper men minskningen är störst bland medarbetare <29 år och >50 år.



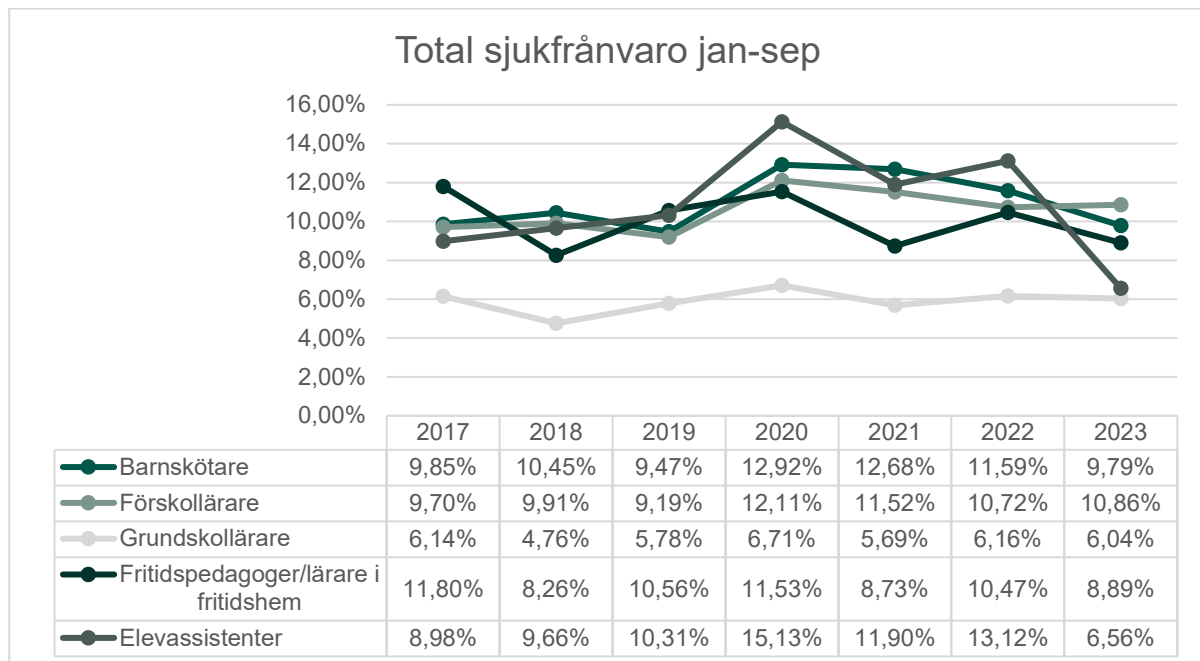
## Sjukfrånvaro per verksamhet



Under 2023 har sjukfrånvaron minskat inom såväl förskola, fritidshem och grundskola. Inom förskola har den tydligaste minskningen skett inom ramen för korttidsfrånvaron. Den medellånga och långa sjukfrånvaron i förskola är på motsvarande nivåer som föregående år. I såväl grundskola som fritidshem har det skett en tydlig minskning av total sjukfrånvaro där både den korta sjukfrånvaron liksom den medellånga är den lägsta under hela mätperioden. För både grundskola och fritidshem är den långa sjukfrånvaron på motsvarande nivå som

föregående år. Förvaltningen konstaterar att förstärkningen av det systematiska arbetsmiljöarbete har gett effekt där chefer har ett tydligt och utvecklat stöd i kommunens digitala system för arbetsmiljö, OPUS. Arbetssättet med pulsmätningar och framförallt de tillhörande dialoger som sker på arbetsplatserna med anledning av de områden som enkäten visar på antas också gett viss effekt.

## Sjukfrånvaro per yrkesgrupp



Sjukfrånvaron för barnskötare har minskat inom samtliga frånvarointervall vilket också återspeglas i en minskad total sjukfrånvaro för yrkesgruppen. Total sjukfrånvaro för förskollärare har minskat något under de senaste åren och det är framförallt korttidsfrånvaron som minskar. Bland grundskollärare minskar sjukfrånvaron som helhet. Även för denna yrkesgrupp är det framförallt korttidsfrånvaron som minskar. Den långa och medellånga sjukfrånvaron bland grundskollärare ökar marginellt. För yrkesgruppen fritidspedagoger/lärare i fritidshem minskar också sjukfrånvaron, särskilt vad gäller långtidsfrånvaron men även i övriga frånvarointervall. Störsts skillnad över tid finns i yrkesgruppen elevassistenter där det skett en påtaglig minskning över tid inom samtliga frånvarointervall. (För utförlig sjukfrånvarostatistik per frånvarointervall och yrkesgrupp, se bilaga 2) En tydlig arbetsorganisation med en tydlig ansvars- och rollfördelning är en viktig framgångsfaktor för att minska sjuktal. Ett utvecklingsarbete pågår i förvaltningen och framförallt förskolan vilket är en möjlig förklaring till minskning av sjuktal bland barnskötare. Vad gäller förskollärare, vilka har en sjukfrånvaro motsvarande föregående år så är det framför allt sjukfrånvaro bland förskollärare i andra verksamheter som står för den marginella ökningen.

## Jämförelse Göteborgsregionen

Varje år samlar Göteborgsregionen in statistik från samtliga GR-kommuner i syfte att sammanställa nyckeltal att kunna jämföra med bland annat statistik som berör sjukfrånvaro. I tabellen nedan redovisas statistik från januari till februari 2022. Det är data för hela kommun, för den personalgrupp som arbetar inom förskola och skol samt tre särskilt utvalda yrkesgrupper: Barnskötare, förskollärare och grundskollärare.

Vad gäller personal inom skola och barnomsorg som verksamhet ligger Alingsås kommun precis över GR-snittet vad gäller sjukfrånvaro. För yrkeskategorin barnskötare har Alingsås en lägre sjukfrånvaro än genomsnittet i GR men för förskollärare och grundskollärare har Alingsås kommun en något högre sjukfrånvaro.

### Sjukfrånvaro i procent (%) av ordinarie arbetstid bland månadsanställda i ett urval av verksamheter och yrkesgrupper, 2023 jan-apr GR.

Värden med grå bakgrund är samma eller lägre än Alingsås kommun, värden med grön bakgrund är högre än Alingsås kommun.

	Samtliga månadsanställda	Personal inom skola & barnomsorg*	Barnskötare	Förskollärare	Grundskollärare
Ale	9,4	9,3	12,9	11,3	6
Alingsås	8,9	8,6	12,1	12,7	7,1
Göteborg	8,9	11	12,4	12,2	7,2
Härryda	8,2	8,3	12,5	12,4	6,2
Kungsbacka	7,6	7,1	10,1	8,9	4,4
Kungälv	9,9	8,7	14,0	11,4	5,3
Lerum	9,8	9,9	12,4	14,6	6,4
Lilla Edet	9,8	9,8	14,0	11,4	5,3
Mölndal	7,9	8,5	13,7	9,9	5,8
Partille	10,1	11,2	13,5	14,1	6,9
Stenungssund	8,5	7,1	10,1	8,9	4,4
Tjörn	9,1	9,0	9,7	9,9	8,7
Öckerö	9,5	10,4	14,3	13,0	7,2
<b>Hela GR</b>	8,8	10,1	12,4	11,8	6,4

\* Avser även personal inom gymnasieskolan

Vid jämförelse av differensen mellan Alingsås kommun och genomsnittet för sjukfrånvaro i Göteborgsregionen (GR) konstateras att Alingsås kommun har en något högre sjukfrånvaro än GR men att sjukfrånvaron inom Skola och barnomsorg är lägre. Sjukfrånvaron för barnskötare är i Alingsås lägre än i GR och för 2021 och 2022 är sjukfrånvaron lägre än genomsnittet i GR för både förskollärare och grundskollärare. Aktuell period 2023 visar dock på en högre andel sjukfrånvaro bland dessa två yrkeskategorier i jämförelse med genomsnittet i GR.

## Sjukdomsorsaker och sjukdomstyper

Barn- och ungdomsförvaltningen följer statistik för sjukdomsorsak och sjukdomstyp i rehabiliteringssystemet Adato. Vid sjukfrånvaro i 14 dagar (per helår) eller mer startas ett reha-bärande där sjukdomsorsak och sjukdomstyp anges. I systemet finns ett antal angivna sjukdomsorsaker. Dessa redovisas nedan för perioden januari till september 2023 och motsvarande period föregående år

Sjukdomsorsak	2021	2022	2023
<b>Inte arbetsrelaterat</b>	152	121	95
<b>Arbetsrelaterat/inte arbetsrelaterat</b>	27	27	39
<b>Fysiska arbetsförhållanden</b>	5	2	3
<b>Psykiska arbetsförhållanden</b>	4	2	7
<b>Ej angivet/Övriga orsaker</b>	23	38	49

Förvaltningen konstaterar att majoriteten av de sjukdomsorsaker som ligger bakom de sjuk-skrivningar som genererat ett rehabiliteringsärende inte varit arbetsrelaterade. Sjukdomsorsak som härrörs till psykiska arbetsförhållanden har ökat och i jämförelse med föregående år har psykisk ohälsa som sjukdomstyp ökat. I de pulsmätningar som genomförs i verksamheten framkommer att området "stödsystem och arbetsmetoder", vilket handlar om hur medarbetare upplever sin arbetsbelastning, är det område som är mest angeläget att arbeta med. Samtidigt kan det konstateras att det är förhållandevis få som har sjukfrånvaro till följd av psykisk arbetsbelastning med hänsyn till den tonvikt av att arbeta med frågan om arbetsbelastning som framkommer i pulsmätningarna.

Rehabiliteringsarbetet är mer komplext vid sjukfrånvaro som inte är arbetsrelaterad. Det kräver samverkan mellan arbetsgivaren och andra aktörer och särskilda insatser av t.ex. sjukvården. I fråga om "ej angivet" så kommer det av att det inte är obligatoriskt för medarbetare att ange sjukdomsorsak. Det finns också en grupp där sjukdomsorsaken är både arbetsrelaterad och inte arbetsrelaterad, det är i sådana fall som både delarna i samspel ligger bakom att den enskilda medarbetaren har sjukfrånvaro. Infektion/förkylning liksom övriga fysiska sjukdomar är den vanligaste sjukdomstypen vid sjukfrånvaro.

Sjukdomstyp (jan-sep)	2021	2022	2023
<b>Övriga fysiska sjukdomar</b>	49	26	43
<b>Infektion/förkylning</b>	51	57	54
<b>Psykisk ohälsa</b>	24	14	25
<b>Mag-/tarmsjukdom</b>	6	*	7
<b>Hjärt-/kärlsjukdom</b>	4	*	*
<b>Tumörsjukdomar</b>	3	*	5
<b>Drogrelaterad sjukdom</b>	*	*	-
<b>Belastningssjukdomar</b>	4	5	3
<b>Ej Angivet</b>	31	26	18
<b>Covid-19</b>	37	31	-

\* För få fall, redovisas inte på grund av integritetsskäl

## Rehabiliteringsärenden

Pågående rehabiliteringsärenden ändras ifrån vecka till vecka allt eftersom rehabiliteringarna avslutas och påbörjar. Förvaltningen konstaterar att majoriteten av rehabiliteringsärendena finns i förskolan. Det speglar hur det ser ut i riket som helhet. Personal som arbetar i yrken med många kontakter har högre risk för sjukskrivningar bland annat p.g.a. ökad risk för infektioner. Kartläggningar och forskning som gjort nationella pekar på att sambandet mellan utbildningsbakgrund och personalens sjuktal. Där yrken som har lägre utbildningskrav har högre sjuktal, detta gäller också för barn- och ungdomsförvaltningen. Genom arbete med karriärstrappa, stärkta yrkesroller genom till exempel interna utbildningar arbetar barn- och ungdomsförvaltningen för att ge dessa yrkesgrupper så goda förutsättningar som möjligt.

# Genomförda och planerade insatser

Förvaltningen har sedan tidigare vidtagit ett antal åtgärder för att minska sjukfrånvaron, minska arbetsbelastningen, öka möjligheten till återhämtning samt stärka cheferna i deras systematiska arbetsmiljöarbete. Nedan följer dessa insatser och var i processen förvaltningen befinner sig.

## **Alingsås kommuns centrala ledarutvecklingsprogram som syftar till att stödja chefer att utveckla sitt ledarskap**

Chefer som är nya i Alingsås kommun har möjlighet att påbörja ledarskapsprogrammet så snart det passar planeringen i övrigt. Inriktningen på ledarskapsprogrammet är generellt ledarskapsfrågor och blir därmed ett komplement till rektorsprogrammet som rektorer genomgår de första åren i yrket. Rektorsprogrammet är en statlig befattningsutbildning på universitetsnivå som syftar till att ge rektorer kunskaper om uppdrag samt stärka dem i deras yrkesutövning. De rektor som har läst färdig den statliga befattningsutbildningen har möjlighet att läsa påbyggnadsutbildning på universitetsnivå, vilket några rektor gör. Dessa har inriktning på specifika delar av rektorsuppdraget och syftar till att stärka rektor inom det specifika området. Barn- och ungdomsförvaltningen genomför med utgångspunkt i kommunens gemensamma ledarskapsprogram en särskild satsning för hela chefsgruppen med syfte att utveckla ledarskapet i hela organisationen.

## **Förstärkt arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete för hela förvaltningen**

Det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) är ett konstant och prioriterat arbetsområde för förvaltningens samtliga verksamheter. Åtgärder för att förbättra arbetsmiljön och minska sjukfrånvaron vidtas på alla nivåer i organisationen. I det förvaltningsövergripande arbetet är fokus varit på stöd- och utbildningsinsatser primärt på chefsnivå inom arbetsmiljöområdet. Hela kommunen arbetar i ett gemensamt digitalt stödsystem för arbetsmiljöarbetet, OPUS, där chef får underlag och stöd för arbetet enligt gemensamt årshjul.

## **Utvecklat systematiskt arbetsmiljöarbete med stöd av nytt samverkansavtal**

Barn- och ungdomsförvaltningens nya samverkansstruktur, utformad utifrån kommunens nya samverkansavtal, trädde i kraft i och med verksamhetsåret 21/22 startade. Samverkansstrukturen bygger bland annat på att samverkan ska ske så nära den enskilda medarbetaren som möjligt. Arbetsplatsträffarna på respektive enhet är utgångspunkten för lokal samverkan och kompletteras av LSG. Detta ligger i linje med förvaltningens inriktning om ett distribuerat

ledarskap, som bland annat syftar till att fortsätta stärka respektive chefs mandat. Samverkanstrukturen ger en starkt möjlighet för lokal samverkan och ett större utrymme att hantera frågor så nära den det berör som möjligt. Utöver dessa lokala forum finns VSG som rör verksamhetsgemensam samverkan och FSG som rör förvaltningsgemensam samverkan. I och med den förändrade samverkansstrukturen så har APT blivit en förtydligad arena för chef, skyddsombud och medarbetare tillsammans arbeta strukturerat och systematiskt med arbetsmiljöfrågor på respektive enhet. Den förstärkningen har bland annat som mål att det ska vara kortare vägar till beslut och att de åtgärder som genomförs ska vara anpassad efter vad som behövs lokalt på respektive enheten. I detta ingår att även fortsättningsvis inkludera medarbetare i det uppföljande och analyserande arbetet såväl på APT-nivå som i det dagliga arbetet. Detta stärker det arbete som förvaltningen redan gör med högt fokus på det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) för att arbeta med ett tidigt, aktivt och förebyggande arbete vad gäller arbetsmiljö. Förvaltningen strävar efter god samverkan med arbetstagarorganisationerna för att skapa och följa upp handlingsplaner utifrån identifierade risk- och friskfaktorer i OSA. Arbetet med samverkan på enhetsnivå är i fortsatt behov av utveckling vid vissa enheter vad gäller samverkan inför APT liksom rutiner och avstämning vid förhandling.

## **Medarbetaröverenskommelser och chefsöverenskommelser**

På individnivå arbetar förvaltningen, liksom i övriga kommunen, med medarbetaröverenskommelser och chefsöverenskommelser. I dessa överenskommelser tydliggörs uppdraget vad beträffar ansvar, krav, förväntningar och behov av stöd för att utvecklas. Målet med medarbetaröverenskommelserna är bland annat att arbeta för delaktighet, starkt medarbetarskap och ökad måluppfyllelse. Genom dessa överenskommelser tydliggörs förväntningar vilket bidrar till en ökad motivation. Förvaltningen har arbetat ett år med nya mallar och struktur för medarbetaröverenskommelser och är en del av en förändrad lönebildningsprocess. Förvaltningen följer arbetet med medarbetaröverenskommelserna tillsammans med arbetstagarorganisationerna.

## **Utvecklande medarbetarskap**

Som en del i Alingsås kommun arbetar barn- och ungdomsförvaltningen med de olika delarna i Alingsås kommuns medarbetarpolicy. Medarbetarpolicyn förtydligar förväntningarna i relationen medarbetare och arbetsgivaren. Dels är policyn ett stöd för att tydliggöra delar i medarbetaröverenskommelsen men tar också fasta på utvecklande medarbetarskap. Utgångspunkten är försvarshögskolans modell för utvecklande ledarskap som tillsammans med modellerna för indirekt och utvecklande ledarskap används som ett ramverk för ledar- och medarbetarskap. Barn- och ungdomsförvaltningen planerar att använda det kommungemensamma underlaget som är framtaget med start 2024. Arbetet bygger på att medarbetarna tillsammans med chefen tar ansvar för verksamhetens resultat. Tillit och förtroende till medarbetares förmåga och förväntan om ansvarstagande i alla led är kärnan i barn- och ungdomsförvaltningens arbete. För att ytterligare stödja utveckling av medarbetarskapet pågår utveckling av alla chefer inom ramen för utvecklande ledarskap tillsammans med modellen för indirekt ledarskap.

## **Arbetsmiljöenkät med tillhörande dialog**

I verksamheten används kortare enkäter (s.k. pulsmätningar) som mäter arbetsmiljön inom områdena: mål, syfte och uppdrag, stödsystem och arbetsmetoder, struktur och arbetsorganisation, relationer samt området belöningssystem. Enkäten genomförs fyra gånger per år. Enkäterna visar på att det finns ett fortsatt behov av utveckla verksamheten. Syftet med pulsmätningarna är att regelbundet följa upp arbetsmiljön på respektive enhet. Resultatet utgör underlag för dialog för att planera insatser gemensamt på arbetsplatsen i syfte att stärka arbetsmiljön. Gemensamt för barn- och ungdomsförvaltningens verksamheter är förstärkt arbete inom området "stödsystem och arbetsmetoder" vilket handlar om hur medarbetare upplever sin arbetsbelastning vid tillfället som de svarar på enkäten.

## **Förstärkt rehabiliteringsarbete**

En del är det utvecklingsarbete som sker för i samverkan mellan arbetsgivaren och samarbetspartners i rehabiliteringsprocessen med syfte att nå en bredare helhetsbild och fler professioner kring den enskilda. Under året har uppdragsdialoger införts mellan företagshälsovården och arbetsgivaren för att nå ändamålsenliga och skräddarsydda insatser för medarbetare. Ett aktivt rehabiliteringsarbete sker genom att både preventiva och reaktiva insatser pågår med syfte att fånga signaler på ohälsa tidigt som hade kunnat leda till en sjukskrivning på sikt. Arbetsgivaren har förstärkt uppföljning och dialog med medarbetare kring korttidsfrånvaro, dess orsaker och medarbetarens behov av stöd.

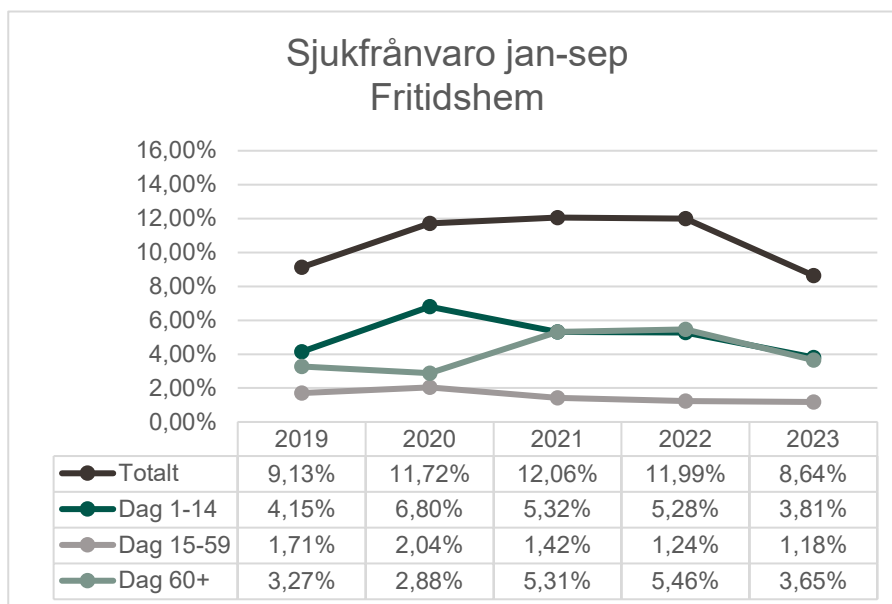
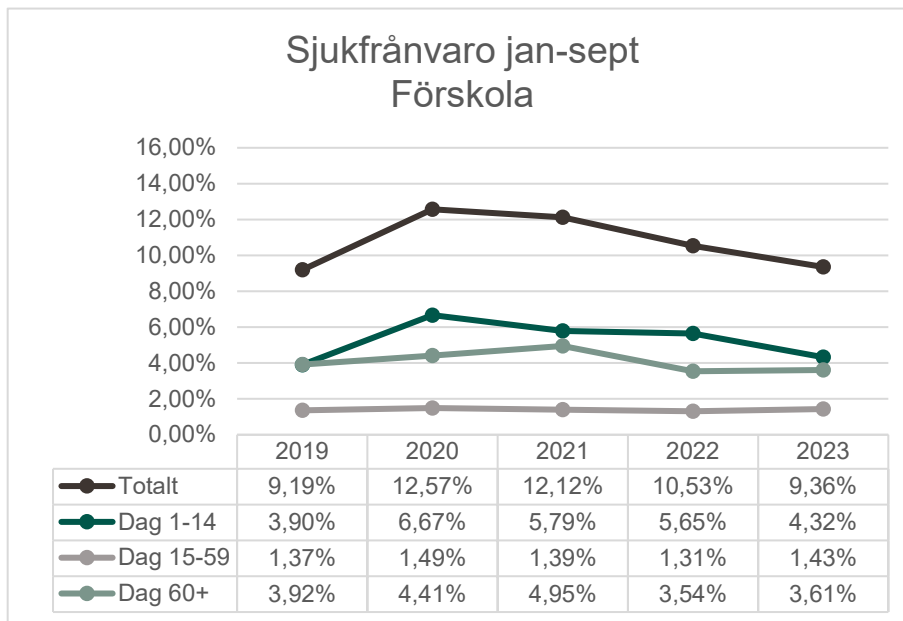
## **Fördjupad kartläggning av förskolan**

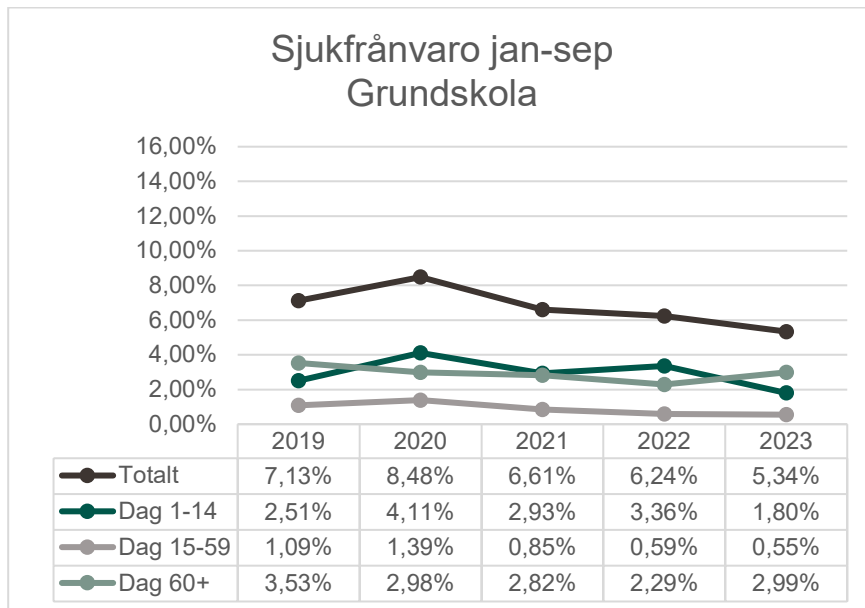
Vidare har en särskild kartläggning genomförts för att följa upp sjukfrånvaro bland personal i förskola. Kartläggningen visar att de enheter som har en lägre genomsnittlig sysselsättningsgrad och/eller en större andel deltidsarbetare har högre sjuktal. Med ökad andel personal med heltidstjänstgöring underlättas planering av verksamheten och upprätthållande av de rutiner och arbetssätt som utgör enhetens arbetsorganisation. En möjlig slutsats är att ökad andel deltidsarbetare kan leda till fler sjukdagar för att varje enskild medarbetare som försöker kompensera för de utmaningar som uppkommer i att upprätthålla en arbetsorganisation som inte präglas kontinuitet och stabilitet. Förvaltningen konstaterar att de enheter som har utvecklat tydliga arbetsorganisationer med tydlig ansvars- och rollfördelning har lägre sjuktal. Genom att tydliggöra roller och ansvar blir verksamheten mer strukturerad och utgår från gemensamma ramar för ansvar och roller i det dagliga arbetet. Kartläggningen stärker det arbete som pågår med inre organisation för att skapa hållbara organisationer.



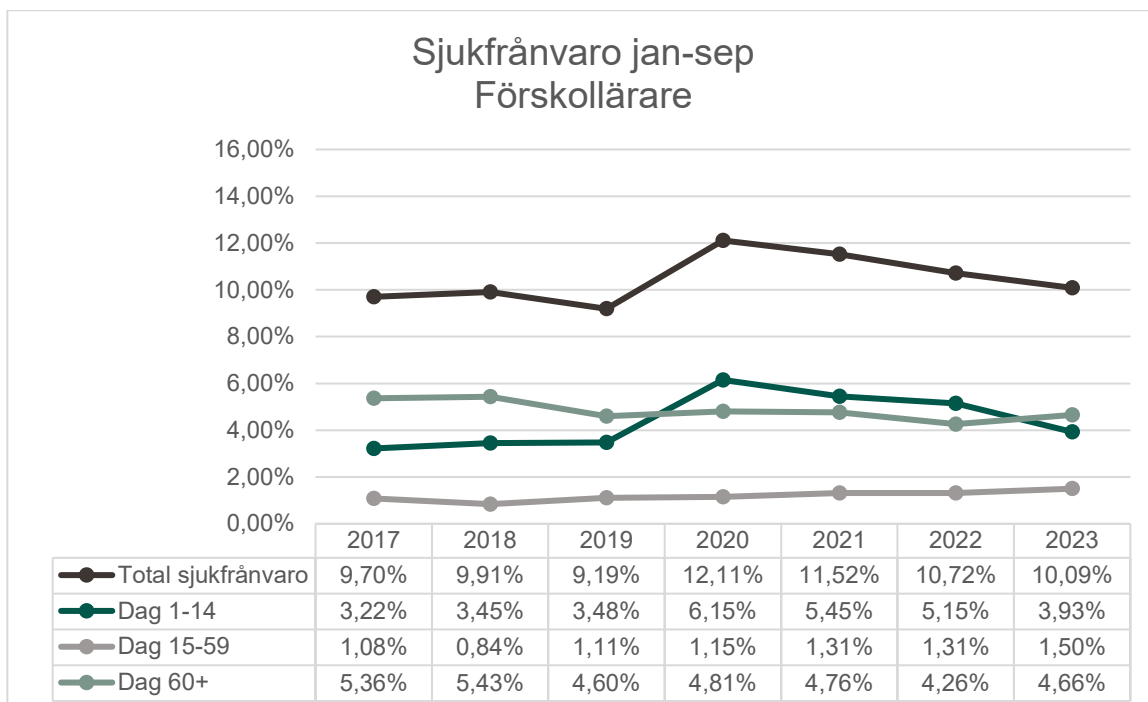
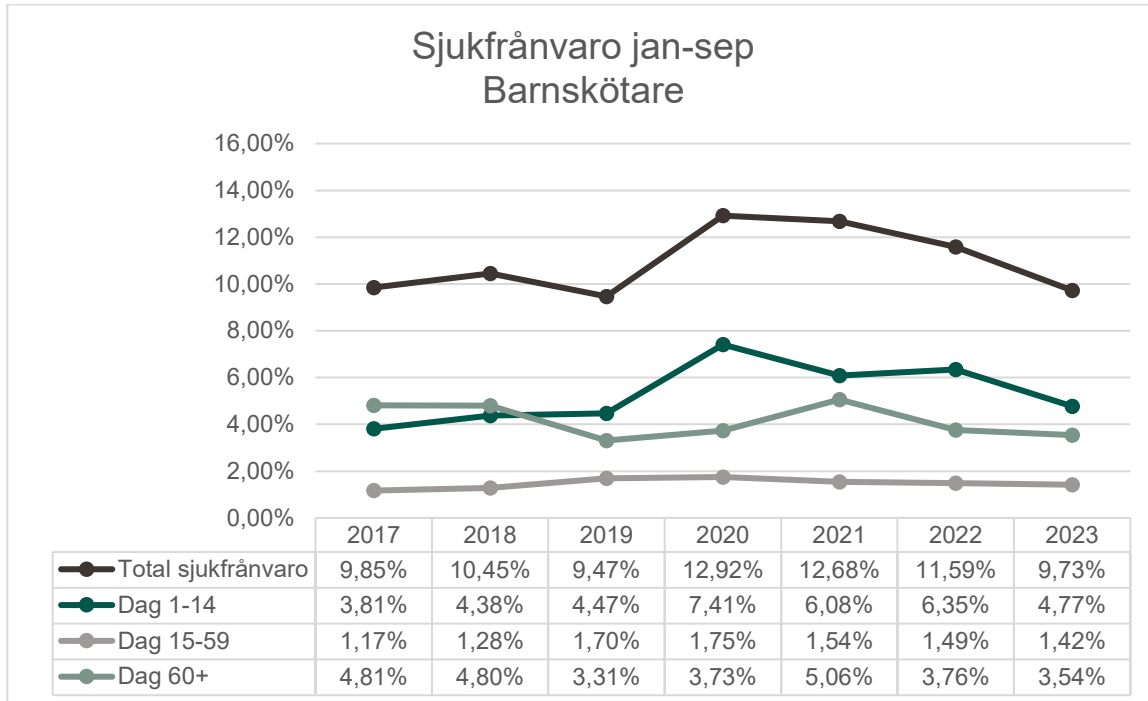
# Bilagor

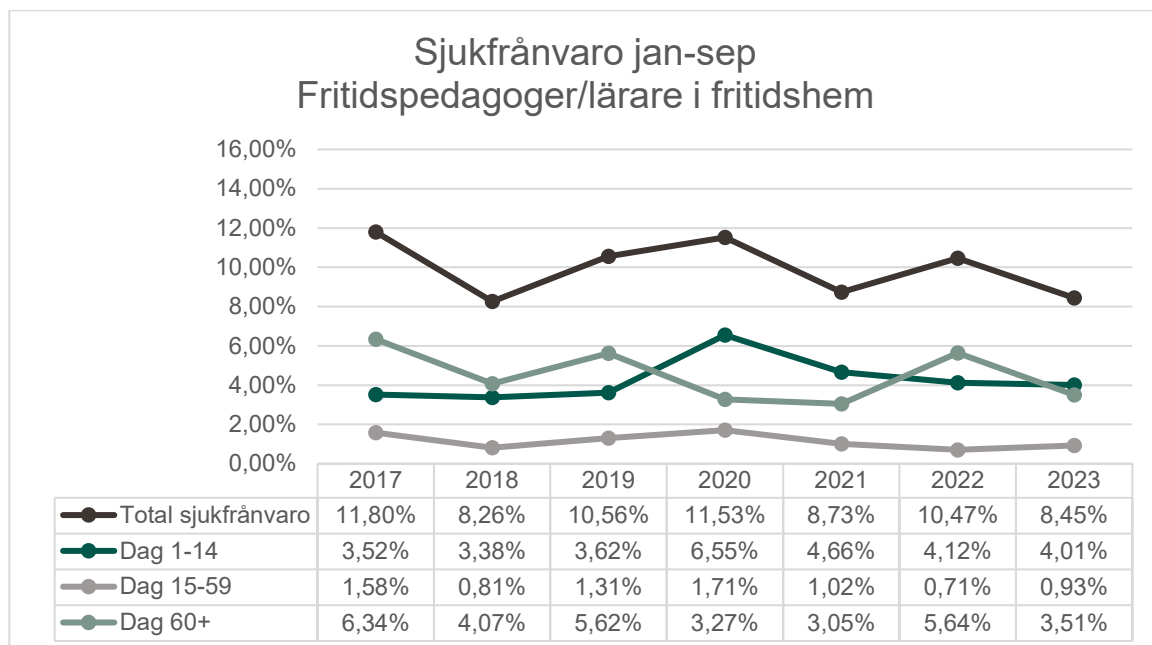
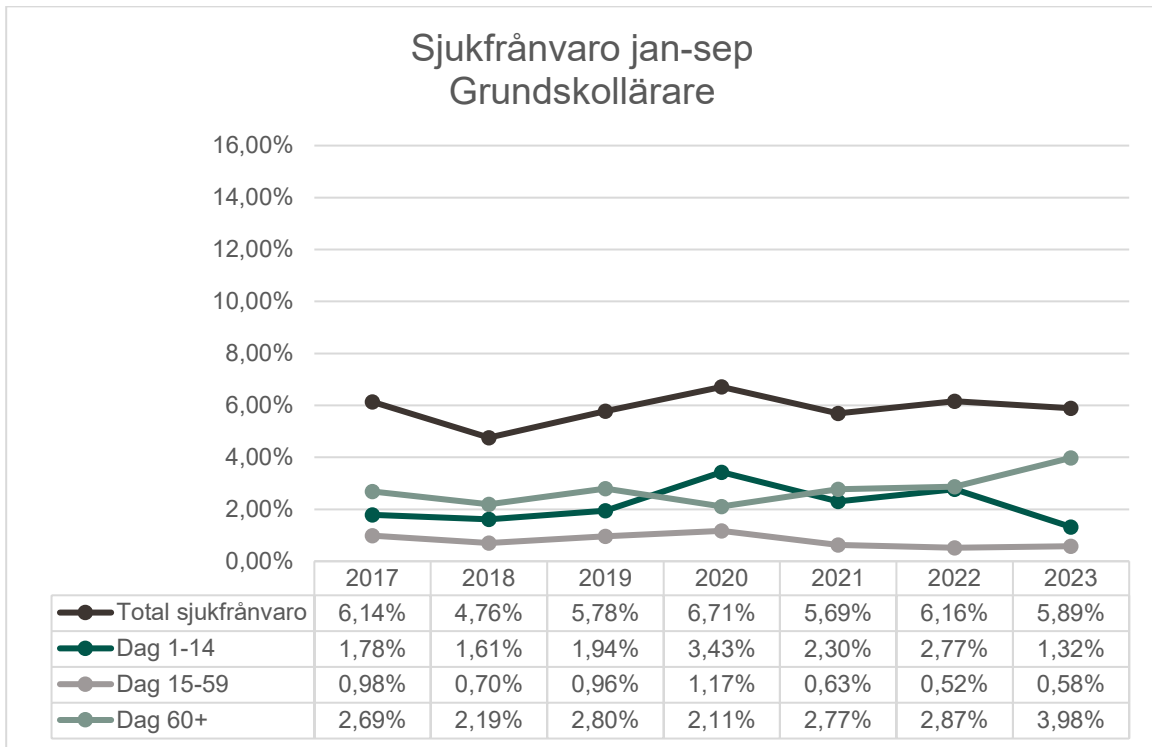
## Bilaga 1 Sjukfrånvaro per frånvarointervall, per verksamhet

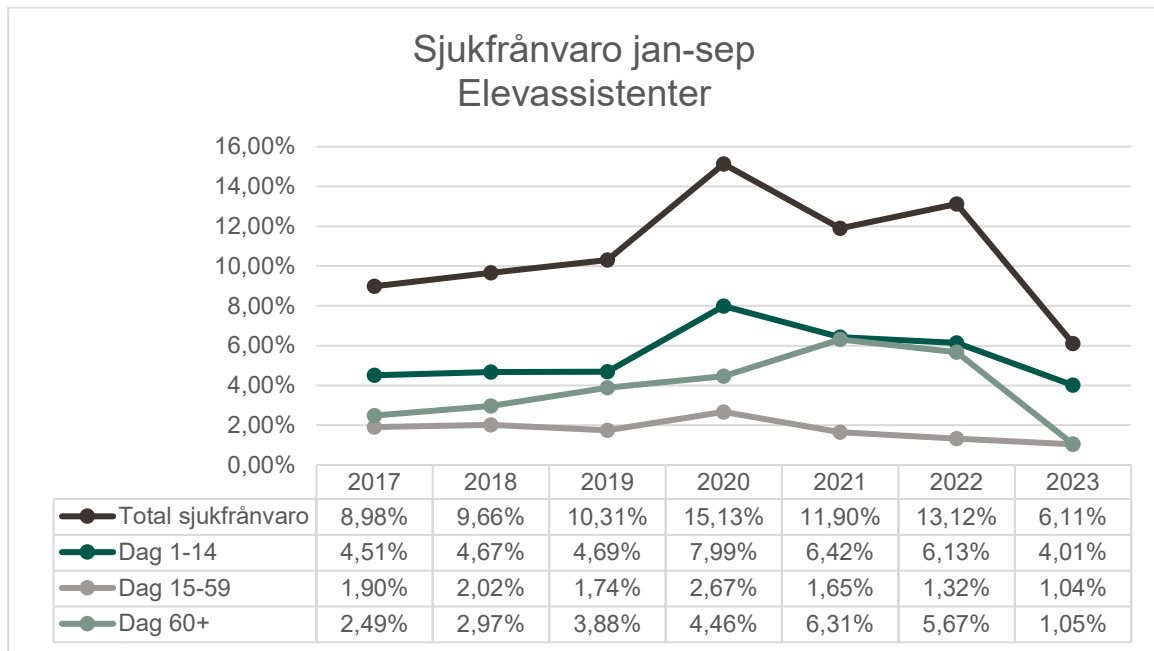




## Bilaga 2. Sjukfrånvaro per frånvarointervall, per yrkesgrupp







## Bilaga 3. Sjukfrånvaro per frånvarointervall, per åldersgrupp

