

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

Barn- och ungdomsförvalt-  
ningen

Maj 2023

---

# Innehåll

|  |    |
|--|----|
| Inledning .....  | 3  |
| Tidigare och pågående insatser .....                     | 4  |
| Kartläggning av personal i fritidshemmet .....           | 4  |
| Ökad grundbemanning .....                                | 4  |
| Projekt större tillgång på timvikarier .....             | 5  |
| Kompetensförsörjning och personalomsättning .....        | 5  |
| Behöriga och tillsvidare utan legitimation .....         | 8  |
| Förskollärare .....                                      | 8  |
| Riktmärke barnskötare och förskollärare .....            | 9  |
| Förskollärare i förskola .....                           | 10 |
| Lärare i grundskola och grundsärskola .....              | 11 |
| Grundskollärartjänster med legitimation per ämne .....   | 12 |
| Lärare i fritidshem .....                                | 13 |
| Visstidsanställda timavlönade .....                      | 14 |
| Planerade insatser .....                                 | 14 |
| Strategiskt arbete med kompetensförsörjning .....        | 14 |
| Kartläggning av personal i fritidshemmet .....           | 15 |
| Ökad grundbemanning .....                                | 15 |
| Projekt större tillgång på timvikarier .....             | 15 |
| Efterlevnad legitimationskrav i förskola och skola ..... | 15 |

## Inledning

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

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

Alingsås kommun arbetar med att ta fram en kommungemensam strategi för kompetensförsörjning som beskriver den kommungemensamma processen. En avgörande del i det strategiska arbetet är att utveckla alla delar av medarbetarresan för att ge bästa möjliga förutsättningar att säkra kompetensbehovet. Medarbetarresan kan ses som en kartläggning över en persons tid som anställd hos en organisation, från det första mötet innan anställning till det absolut sista efter omställning/avslut. Medarbetarresan består av fem olika steg, där attrahera är det första steget och omställningen det sista. Att arbeta och analysera utifrån medarbetarresans olika områden är ett verktyg för att få en överblick och identifiera vilka delar processer som behöver utvecklas. Barn- och ungdomsförvaltningen arbetar med att ta fram en handlingsplan för lokala tillämpningar av den kommungemensamma strategin. Den kommungemensamma strategin utgår utifrån de olika delarna i medarbetarresan och nedan redovisas kommungemensamma processer i inom ramen för de olika områdena.

| Medarbetarresan  | Pågående processer  |
|------------------|---|
| <b>Attrahera</b> | <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>• Kompetensbaserad rekryteringsprocess</li></ul>  |
| <b>Utveckla</b>  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Introduktionsplan</li><li>• Medarbetar och chefsöverenskommelse</li><li>• Ledarutvecklingsprogram</li><li>• Medarbetarskapsutveckling</li><li>• Karriärutveckling</li></ul> |

**Behålla och engagera**

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

---

**Omställning**

- Avslutningssamtal
- Karriärväxling

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

## Tidigare och pågående insatser

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

### Kartläggning av personal i fritidshemmet

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

### Ökad grundbemanning

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

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

### **Projekt större tillgång på timvikarier**

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

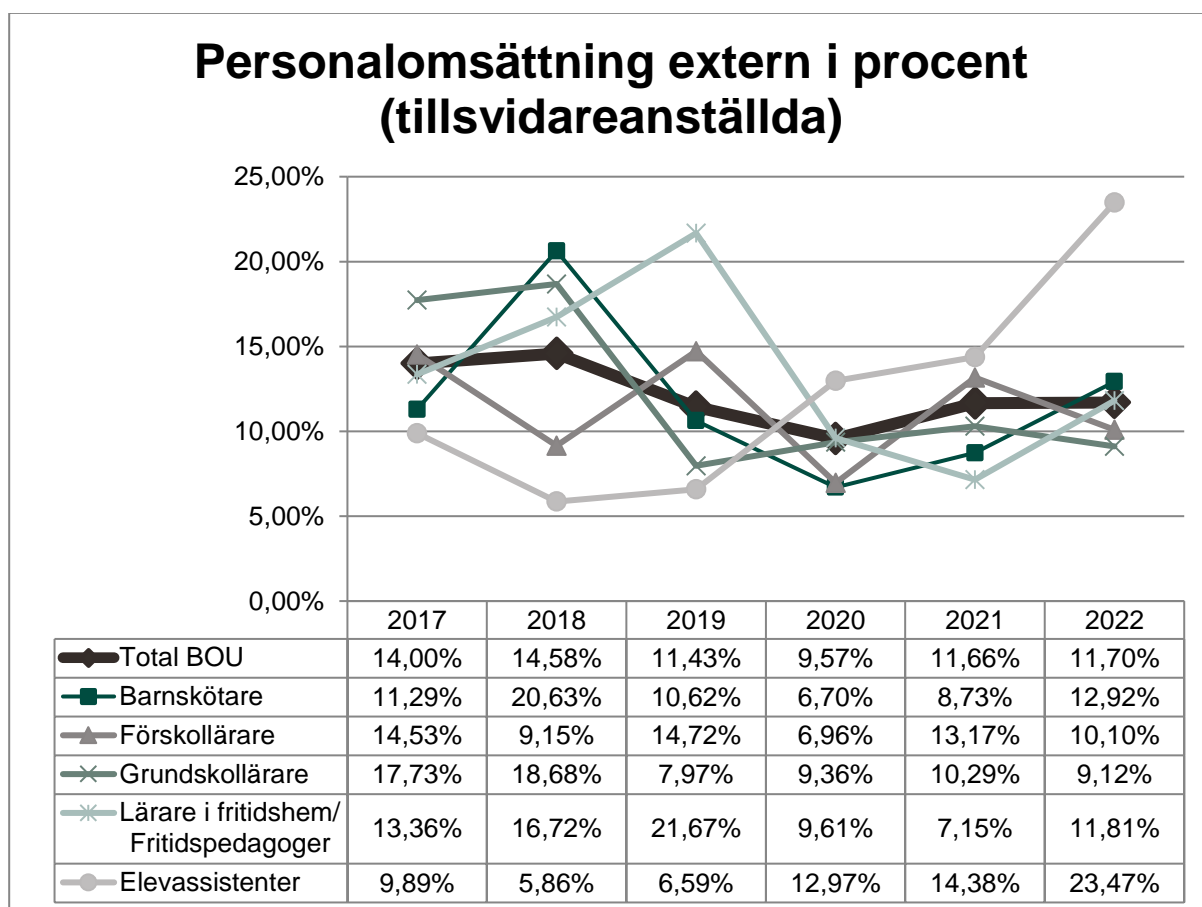
## **Kompetensförsörjning och personalomsättning**

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

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

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

legitimerad och behörig personal. Fram till 2035 kommer det i Sverige, med nuvarande prognoser, finnas tillgång till färre förskollärare än idag. Verksamheten i förskola behöver organiseras för att vara rustad för den minskande tillgång på legitimerade förskollärare som prognoser visar. Enligt prognoser på nationell nivå kommer 37% av den pedagogiska personalen i förskolan vara förskollärare, vilket är minskning med omkring 15 procentenheter i jämförelse med idag. För årskurs 1-3 och lärare i fritidshem möts behovet av de som examineras, medan det för årskurs 4-6 och 7-9 inte gör det. Särskilt utmanande kommer det att vara att möta behovet i årskurs 7-9, där ca 35% av det kommande behovet möts upp av nyexaminerade lärare.



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

| <b>Externa avgångar 2022</b> | <b>120 personer</b> |
|------------------------------|---------------------|
| Därav eget bolag             | 0 personer          |
| Därav annan kommun           | 49 personer         |
| Därav landsting              | 4 personer          |
| Därav staten                 | 2 personer          |
| Därav privat arbetsgivare    | 7 personer          |
| Därav pension                | 19 personer         |
| Därav övrigt externt         | 39 personer         |

En kommundemensam översyn av rutinerna att utveckla avslutsprocessen genomförs. Där syftet bland annat är att ge bättre underlag för analys, detta mot bakgrund att det inte finns data om varför dess medarbetare har bytt arbetsgivare. I gruppen "övrigt externt" ingår bland annat de som börjat studera och de som inte vill uppge.

#### **Personalomsättning extern i procent (tillsvidareanställda) i ett urval av verksamheter och yrkesgrupper, 2022 GR.**

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

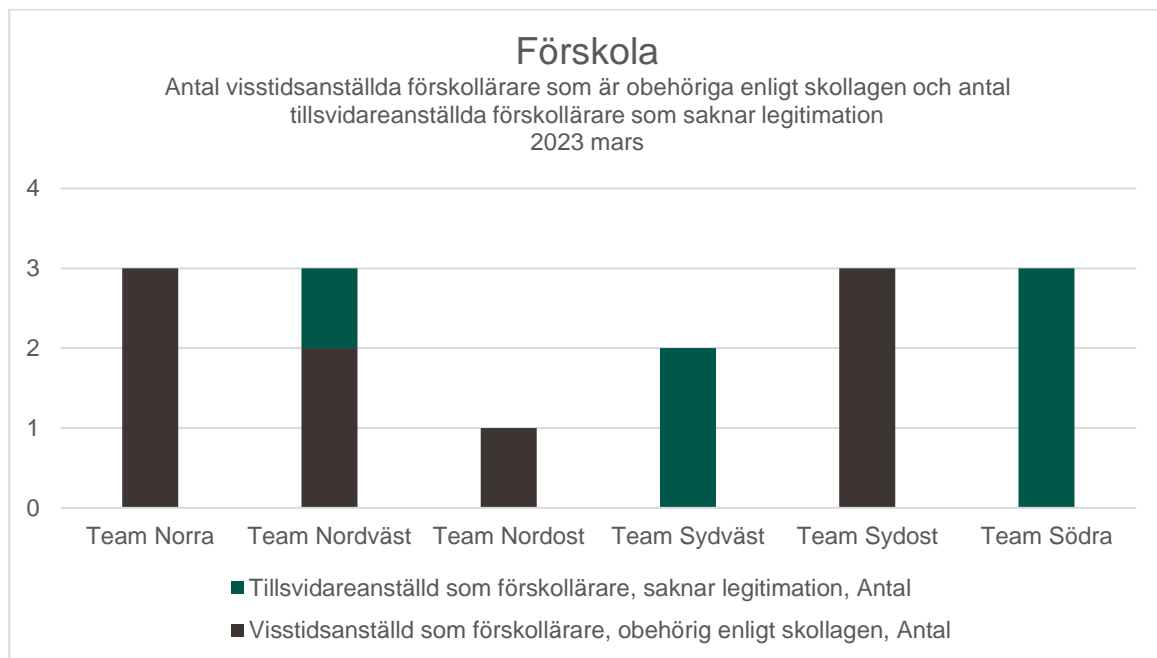
|              | <b>Barnskötare</b> | <b>Förskollärare</b> | <b>Grundskollärare</b> |
|--------------|--------------------|----------------------|------------------------|
| Ale          | 8,6                | 12,6                 | 8,7                    |
| Alingsås     | 12,9               | 10,1                 | 9,1                    |
| Göteborg     | 7,3                | 11,6                 | 8,7                    |
| Härryda      | 9,9                | 16,7                 | 12,0                   |
| Kungsbacka   | 8,0                | 11,6                 | 11,0                   |
| Kungälv      | 7,9                | 9,0                  | 14,3                   |
| Lerum        | 9,3                | 10,0                 | 8,8                    |
| Lilla Edet   | 1,6                | 8,4                  | 4,7                    |
| Mölndal      | 8,7                | 12,3                 | 11,0                   |
| Partille     | 8,2                | 17,1                 | 11,3                   |
| Stenungssund | 15,0               | 13,4                 | 9,2                    |
| Tjörn        | 13,2               | 12,8                 | 10,9                   |
| Öckerö       | 8,5                | 7,8                  | 9,6                    |
| Hela GR      | 8,1                | 11,9                 | 9,7                    |

Under 2022 var den totala personalomsättningen i Göteborgsregionen 11,7%. Göteborgsregionen följer personalomsättningen i endast tre av de aktuella yrkesgrupperna: Grundskollärare, förskollärare och barnskötare. Alingsås kommun har lägre personalomsättning än genomsnittet i Göteborgsregionen för förskollärare och grundskollärare, men högre för barnskötare. Under covid-19-pandemin var personalomsättningen i hela regionen på historisk låga nivåer och har ökat i hela Göteborgsregionen under 2022.

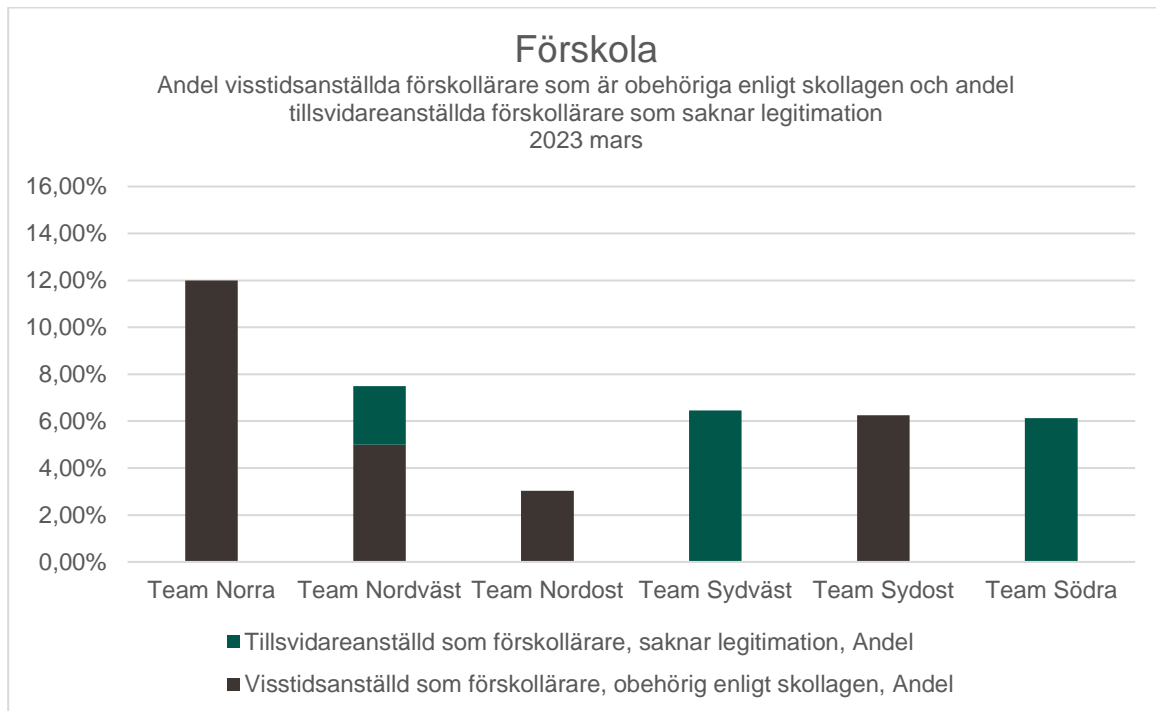
## Behöriga och tillsvidare utan legitimation

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

### Förskollärare







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

## Riktmärke barnskötare och förskollärare

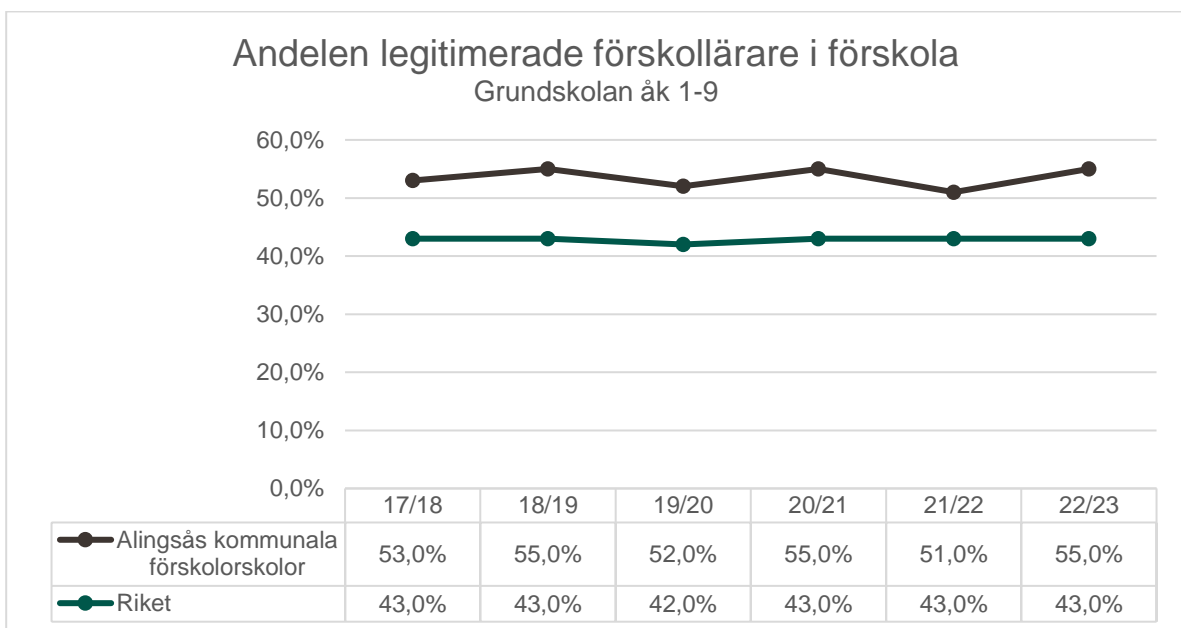
Barn- och ungdomsförvaltningen har ett riktmärke för relationen barnskötare och förskollärare. Riktmärket är att det i en personalgrupp om tre personal ska vara två förskollärare och en barnskötare. I sammanställningen ingår all personal, så väl hel- som deltidsarbetande, sett till antalet anställda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

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

|                     |                 |                 |                |
|---------------------|-----------------|-----------------|----------------|
| <b>Team Sydväst</b> | <b>31 (46%)</b> | <b>28 (42%)</b> | <b>8 (12%)</b> |
| <b>Team Sydost</b>  | <b>48 (67%)</b> | <b>20 (28%)</b> | <b>4 (6%)</b>  |
| <b>Team Södra</b>   | <b>49 (56%)</b> | <b>35 (40%)</b> | <b>4 (5%)</b>  |

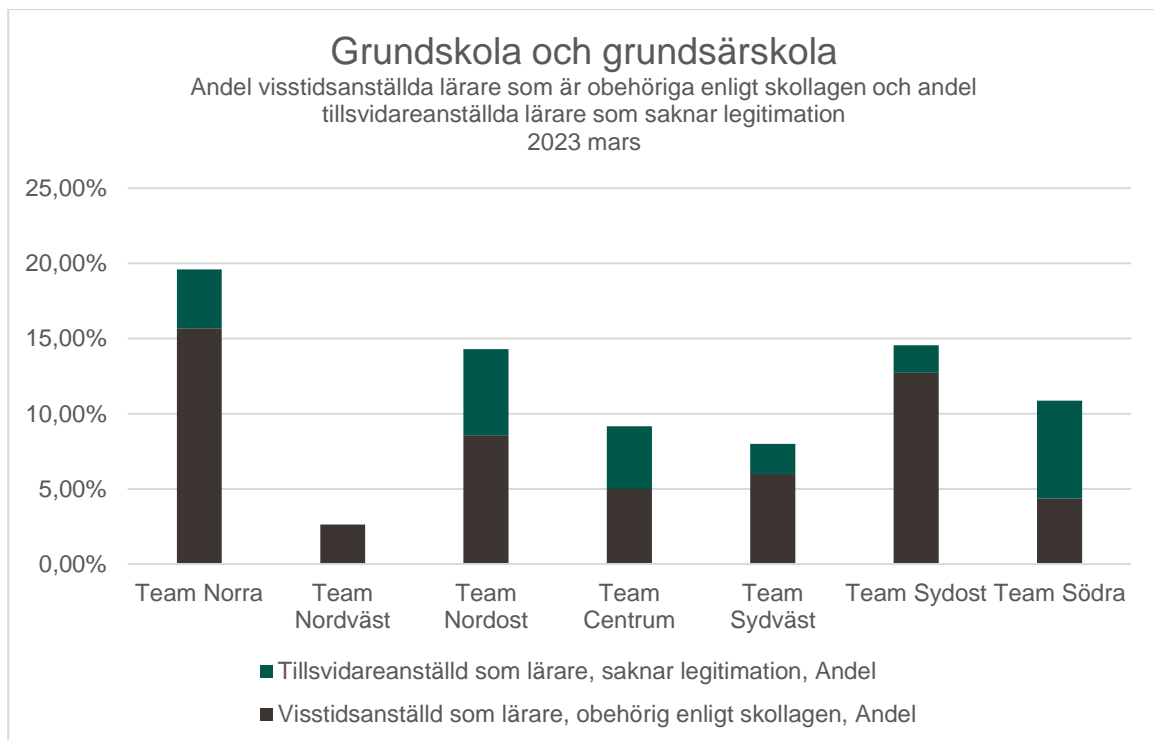
Generellt finns svårigheter i att rekrytera utbildade förskollärare. Den huvudsakliga utmaningen är att det finns ett underskott på förskollärare i relation till behovet. Olika faktorer som samspelar för att vissa förskolor har fler förskollärare än andra t.ex. pendlingsmöjligheter och andra lokala förutsättningar. Barn- och ungdomsförvaltningen har en större andel förskollärare än riket, där genomsnittet för riket är 44% förskollärare med legitimation per förskoleenhet, av den pedagogiska personalen i förskolan. Barn- och ungdomsförvaltningen strävar efter hög och likvärdig tillgång på legitimerad personal. Förvaltningen behöver organiseras för att vara redo för att i takt med att tillgången på legitimerad personal minskar fortsatt arbeta för en likvärdig fördelning av förskollärare i förskolan.

## Förskollärare i förskola



Totalt består den pedagogiska personalen i förskolan i Barn- och ungdomsförvaltningen 55% legitimerade förskollärare 2022, vilket är en ökning med 4 procentenheter. Över tid har Barn- och ungdomsförvaltningen som helhet haft en god tillgång på förskollärare i jämförelse med riket.

## Lärare i grundskola och grundsärskola

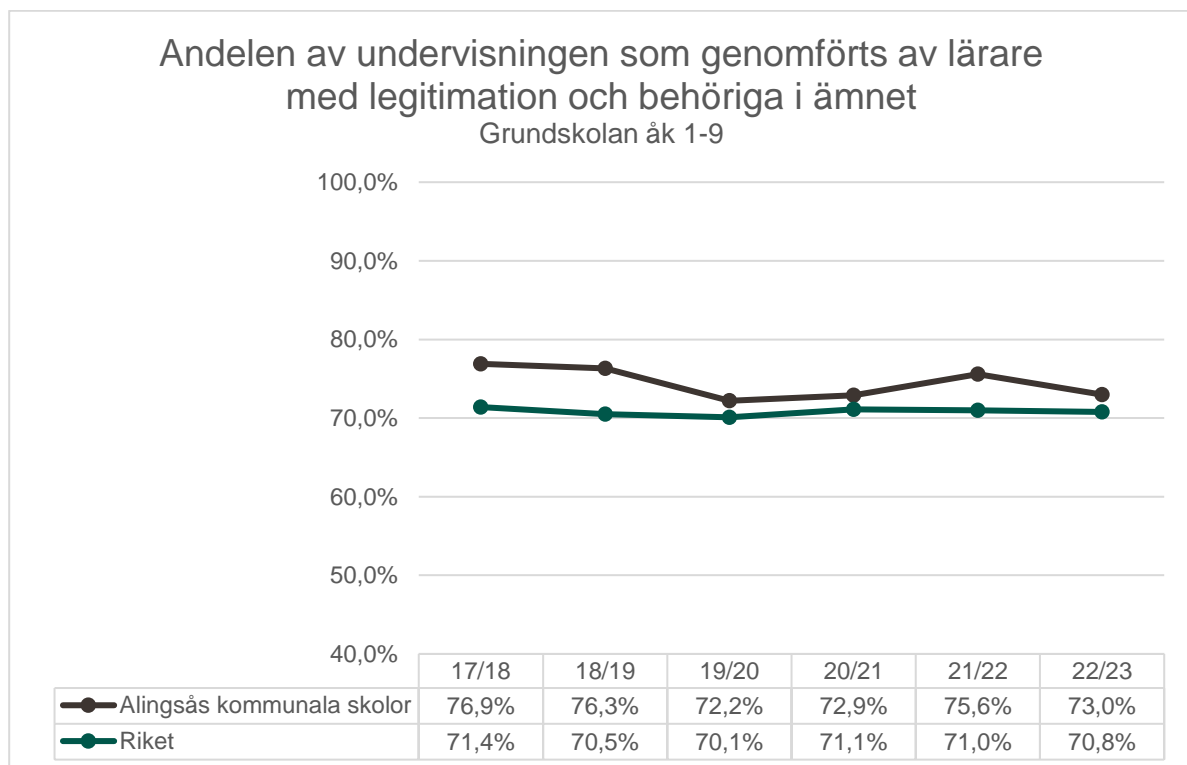


Det är framför allt i Team Norra, Team Nordost och Team Sydost som personal utan legitimation har anställts på visstid med stöd av skollagen sett till antalet personal. Sett till andel har fortsatt Team Norra de största utmaningarna anställa legitimerad personal, men andelen legitimerad lärare har ökat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

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

## Grundskollärartjänster med legitimation per ämne

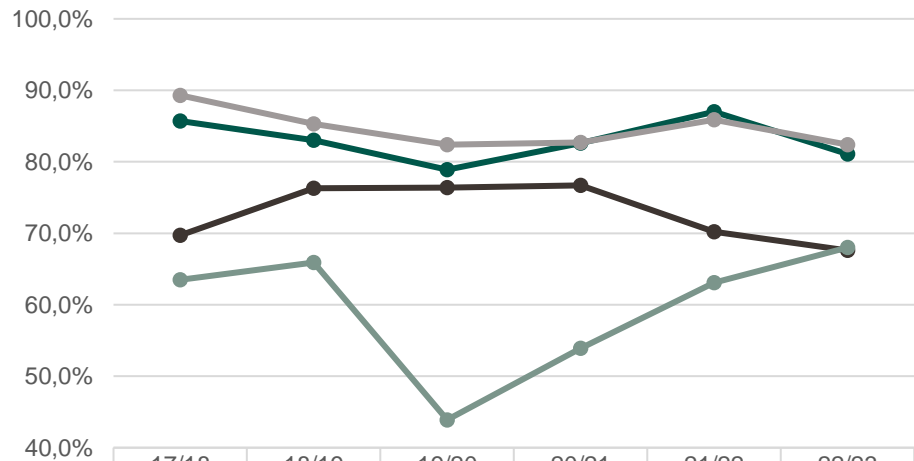
Barn- och ungdomsförvaltningen sammanställer data för hur stor del av undervisningen som genomförs av en lärare som har legitimation och behörighet i ämnet eller de ämnen som det rör sig om.



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

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

Alingsås kommunala skolor



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

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

### Lärare i fritidshem

| Maj 2023      | Antal lärare i fritidshem |
|---------------|---------------------------|
| Team Norra    | 3                         |
| Team Nordväst | 8                         |
| Team Nordost  | 5                         |
| Team Sydväst  | 7                         |

|                    |           |
|--------------------|-----------|
| <b>Team Sydost</b> | <b>6</b>  |
| <b>Team Södra</b>  | <b>10</b> |
| <b>Totalt</b>      | <b>39</b> |

Totalt finns 39 lärare i fritidshem i hela Barn- och ungdomsförvaltningen. Där det i Team Norra finns minst antal lärare i fritidshem (3 st) och i Team Södra finns flest (10 st). Förvaltningen bedriver ett aktivt arbete med att utveckla fritidshemmet genom att säkra likvärdig tillgången på lärare i fritidshem i syfte att stärka undervisningens kvalitet.

## Visstidsanställda timavlönade

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

Grunden för vikariebeställningar och behovet av vikarier utgår bland annat från sjukdom, vård av barn, semester och ledighet för kompetensutveckling. Drygt hälften av frånvaron är av den karaktär att en planering kan göras i förväg vilket därmed skulle kunna organiseras inom ramen för enhetens grundbemanning. Effekterna är ökad kontinuitet och möjlighet att planera hållbart, vilket ger positiva effekt för barn, elever och medarbetares arbetsmiljö. Även förutsättningar för kvalitet i arbetet ökar. Ungefär två tredjedelar av de visstidsanställda timavlönade återfinns i förskola, resten i grundskola och fritidshem.

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

## Planerade insatser

### Strategiskt arbete med kompetensförsörjning

Barn- och ungdomsförvaltningen i nära samarbete med HR-avdelningen på kommunledningskontoret arbetar med att ta fram en kommungemensam strategi för kompetensförsörjning och att ta fram en handlingsplan för Barn- och ungdomsförvaltningen utifrån strategin. Handlingsplanen syftar till att stärka hela medarbetarresan, där förvaltningen har för avsikt

att sätta in insatser kopplade till medarbetarresan. I nuläget fortsätter arbetet utifrån de insatser som redan är påbörjade eller planerade att påbörjas.

### **Kartläggning av personal i fritidshemmet**

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

### **Ökad grundbemanning**

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

### **Projekt större tillgång på timvikarier**

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

### **Efterlevnad legitimationskrav i förskola och skola**

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