

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

Barn- och ungdomsförvalt-  
ningen  
2024

---

# Innehåll

<b>Inledning .....</b>	<b>3</b>
<b>Mål för kompetensförsörjningen .....</b>	<b>4</b>
<b>Rätt och tillräcklig kompetens.....</b>	<b>5</b>
Personalomsättning .....	6
Legitimerad och utbildad personal i förskola .....	8
Sammansättning yrkesroller i förskolan.....	10
Legitimerad och utbildad personal i skola.....	11
Andel lärare med pedagogisk högskoleexamen i grundskola och anpassad grundskola.....	11
Andel undervisning som sker av legitimerad lärare med behörighet i ämnet.....	12
Obehöriga lärare och lärare anställda tills vidare utan legitimation, skola årskurs 1-9 .....	14
Sammansättning yrkesroller i fritidshemmet.....	16
Visstidsanställda och timavlönade.....	18
<b>Sammanfattning .....</b>	<b>19</b>
<b>Referenser.....</b>	<b>20</b>
<b>Handlingsplan.....</b>	<b>21</b>
Attrahera och rekrytera .....	22
Utveckla .....	23
Behålla och engagera .....	25
Omställning.....	26

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

I denna rapport redogörs för Barn- och ungdomsförvaltningens arbete för att nå Barn- och ungdomsnämndens mål för 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

Kompetensförsörjning utgör en av förutsättningarna för att barn och elever i Alingsås kommun ska ges en likvärdig utbildning med hög målpuppfyllelse. Barn- och ungdomsnämnden har i budget beslutat om mål för kompetensförsörjning som innebär att verksamheterna har rätt och tillräcklig kompetens. 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 och fritidshem. Läroplan för förskolan anger tydligt förskollärares ansvar för att undervisningen bedrivs i enlighet med målen i läroplanen. I läroplanen beskrivs också hur övrig personal i förskolan har ett uppdrag att främja barns utveckling och lärande. För skolan är det ett krav att undervisningen sker av legitimerade lärare med behörighet i det ämne som de undervisar i. Motsvarande förväntan finns rörande undervisning i fritidshemmet där lärare med behörighet för undervisning i fritidshemmet ansvarar för undervisningen.

Viss kompetens är således reglerad 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 till exempel rör sig om extraordinära medicinska insatser. 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 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. Antalet barn och unga minskar framåt liksom tillgången till behöriga lärare. Tillgången till behöriga lärare minskar i större utsträckning än barn- och elevantal. Rekryteringsbehoven påverkas även av politiska beslut som exempelvis krav på legitimation för fler typer av lärartjänster. Skolverkets senaste prognos för lärare och förskollärare visar dock att behoven nationellt inte längre ökar lika snabbt och i lika stor utsträckning som man tidigare trott. Prognosen för behoven hänger tätt samman med den demografiska utvecklingen framöver.

Förvaltningen följer utvecklingen av tillgång till legitimerad och behörig personal. Skolverket (2021) har enligt ett regeringsuppdrag genomfört en bedömning av det framtida behovet av lärare, förskollärare och viss annan pedagogisk personal, exempelvis barnskötare och fritidsledare. Beräkningarna utgår från 2020 och sträcker sig fram till 2035. I prognosen antas nuvarande mönster bestå vad gäller exempelvis lärartäthet, elevernas val av utbildning och hur många lärare som är kvar 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 procent, vilket är en minskning med sex procentenheter från dagens 43 procent. Andelen legitimerade förskollärare Alingsås kommunala förskolor är idag 54 procent och förväntas följa den nationella utvecklingen med en succesivt minskad tillgång.

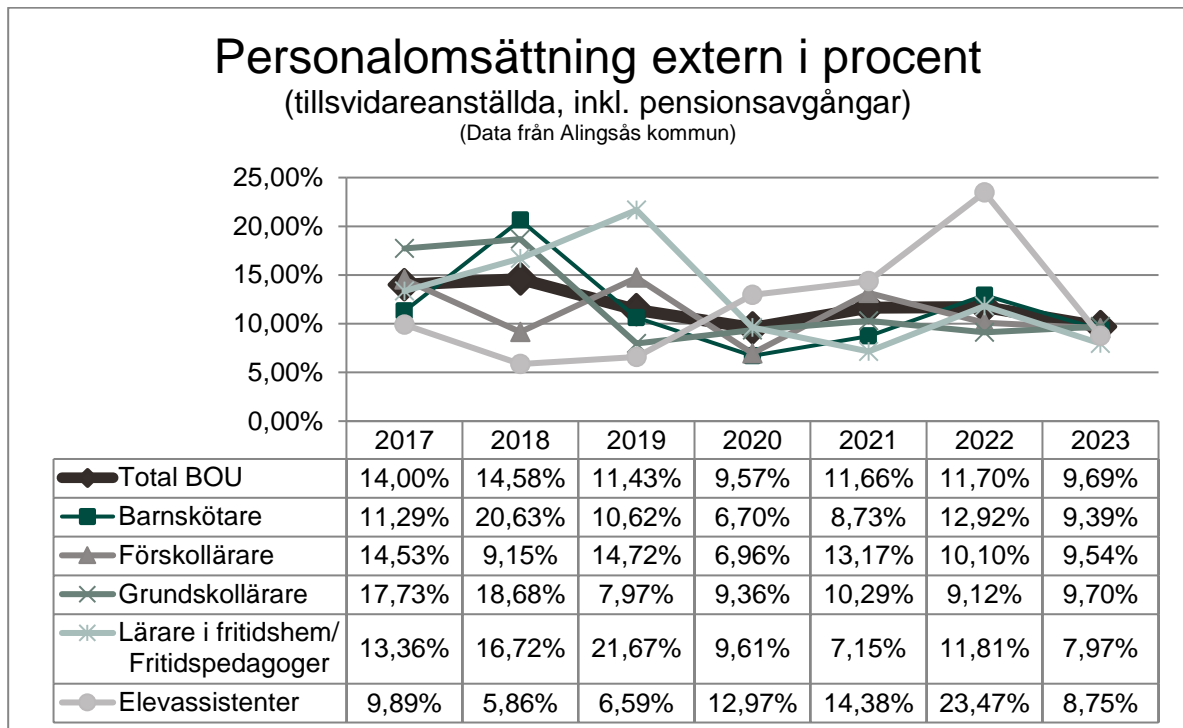
Prognostiserat examinationsbehov för övrig personal, som exempelvis barnskötare och fritidsledare inom förskola och fritidshem ingår inte i skolverkets rapport. Enligt arbetsförmedlingens yrkesprognoser (för år 2026) harmoniserar tillgång och efterfrågan vad gäller barnskötare och fritidsledare men med 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 endast ca 35 procent av det kommande behovet möts upp av nyexaminerade lärare.

Behovet av lärartjänster inom anpassad grundskola beräknas minska något under prognosperioden till drygt 2 000 år 2035. Lärartätheten antas vara densamma som år 2020. Behovet av speciallärare och specialpedagoger väntas öka i samtliga skol- och verksamhetsformer, men uttryckt i antal lärare är ökningen störst inom grundskolan och gymnasieskolan eftersom de flesta speciallärare och specialpedagoger redan i dag arbetar inom dessa skolformer.

## Personalomsättning

Som framgår av tabellen nedan är personalomsättningen 2023 bland de lägsta under mätperioden. Personalomsättningen minskar för samtliga personalkategorier, med undantag för grundskollärare som ökar marginellt.



Inom ramen för samarbetet i Göteborgsregionen (GR) jämförs personalnyckeltal för alla ingående kommuner. Under 2023 var den totala personalomsättningen i Göteborgsregionen 9 procent (exkl. pensionsavgångar) och för Alingsås kommun som helhet 9,7 procent. I tabellen nedan redovisas personalomsättning inom de största personalgrupperna inom Barn- och ungdomsnämndens verksamheter: Grundskollärare, förskollärare och barnskötare. Alingsås har under mätperioden en i jämförelse låg omsättning av förskollärare. Personalomsättningen av barnskötare och grundskollärare är något högre än genomsnittet i Göteborgsregionen och är förhållandevis stabil över tid.

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

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

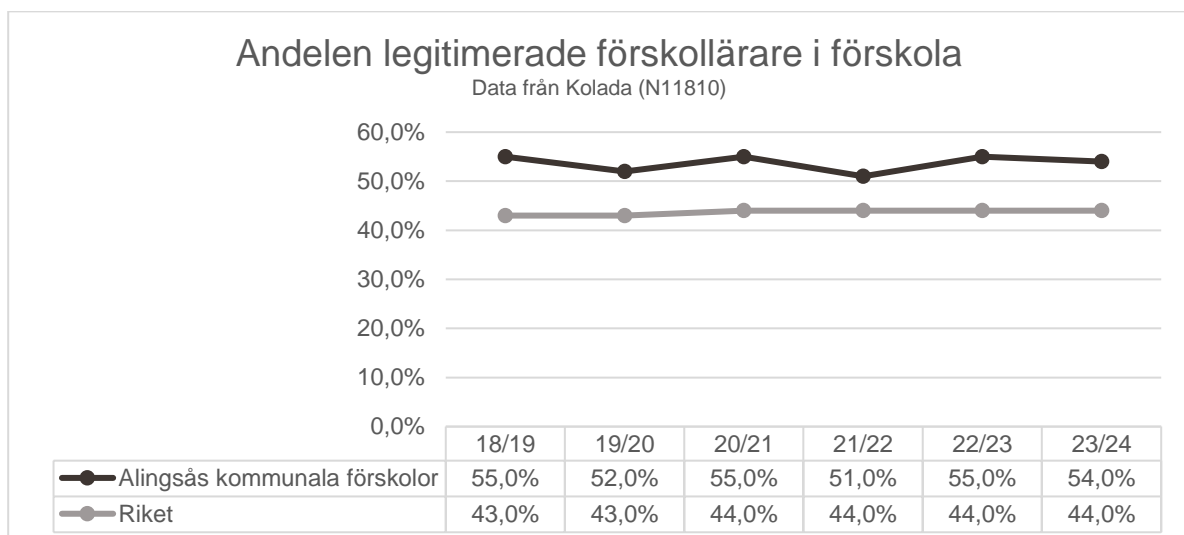
	Barnskötare	Förskollärare	Grundskollärare
Ale	7,9	12,4	10,3
Alingsås	<b>7,4</b>	<b>6,9</b>	<b>8,3</b>
Göteborg	5,9	8,3	5,6
Härryda	2,8	15,3	8,0
Kungsbacka	7,6	11,2	4,9
Kungälv	9,1	4,9	9,1
Lerum	8,1	6,8	10,8
Lilla Edet	4,7	11,4	2,2
Mölnadal	5,8	11,9	6,0
Partille	5,3	14,2	9,4
Stenungssund	5,7	8,1	9,3
Tjörn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

För att fördjupa förståelsen för personalomsättningen följer förvaltningen orsaker till externa avgångar. Med undantag för covid-19-året 2020 är antalet externa avgångar jämnt över tid. 46 procent av personal som avslutar anställning byter arbetsgivare till annan kommun, 25 procent av personalen anger "övrigt externt" vilket i regel avser de som börjat studera men innefattar också de som inte vill uppge någon orsak. 21 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	2021	2022	2023
<b>Totalt antal personer</b>	<b>120</b>	<b>120</b>	<b>104</b>
Därav eget bolag	0	0	0
Därav annan kommun	40	49	48
Därav landsting	0	4	1
Därav staten	1	2	0
Därav privat arbetsgivare	10	7	7
Därav pension	31	19	22
Därav övrigt externt	38	39	26

## Legitimerad och utbildad personal i förskola

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 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 erfarenhet söker sig till Alingsås kommun från andra kommuner. Barn- och ungdomsförvaltningen har en större andel förskollärare än riket. Legitimerade förskollärare utgör i riket som helhet 44 procent av den pedagogiska personalen i förskolan, för Alingsås kommun är motsvarande siffra 54 procent.



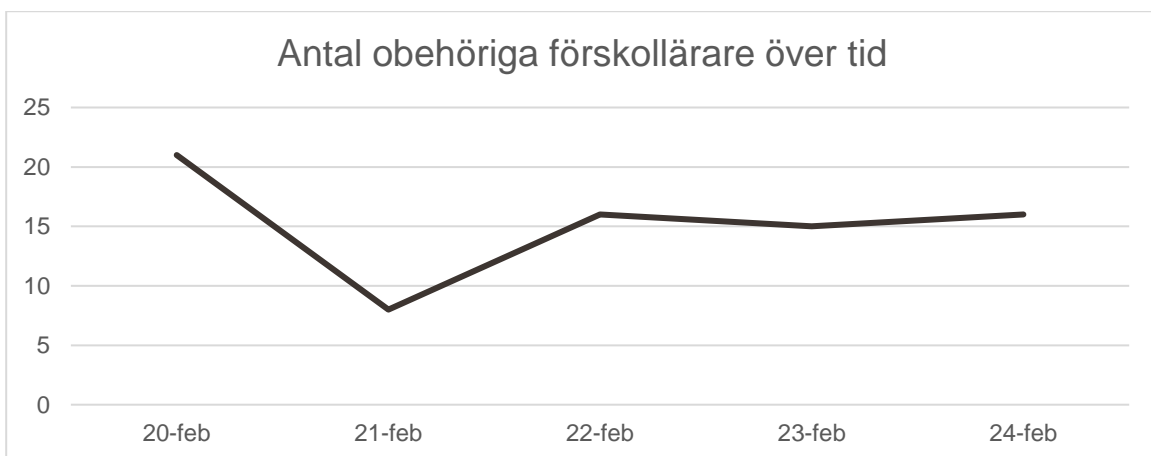
Det finns lagkrav på att huvudmannen ska anställa legitimerade förskollärare. För att säkerställa rätt och tillräcklig kompetens på kort och lång sikt följer Barn- och ungdomsförvaltningen anställningar av obehöriga förskollärare. Skollagen möjliggör undantag om det inte finns sökande som har legitimation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

Nedan redovisas nuläge (februari 2024) för antal och andel obehöriga förskollärare, anställda tills vidare och under begränsad tid. Barn- och ungdomsförvaltningen organiserar förskolor och skolor i team där teamet förväntas samarbeta i frågor rörande kompetensförstärkning. Redovisningen följer därför samma struktur.



Anställda förskollärare, obehörig enligt skollagen				
Data feb 2024 (Alingsås kommun)	Total andel av förskollä- rarna	Totalt antal	Visstids- anställda	Anställda tillsvidare
<b>Team Norra</b>	12%	3	3	0
<b>Team Nordväst</b>	7%	2	1	1
<b>Team Nordost</b>	3%	3	3	0
<b>Team Sydväst</b>	5%	2	0	2
<b>Team Sydost</b>	8%	4	3	1
<b>Team Södra</b>	3%	5	2	3
<b>Totalt alla team</b>	<b>9%</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>7</b>

Antalet förskollärare som är visstidsanställda med stöd av skollagen 2 kap. 21 § i februari 2024 är samma som föregående år. 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 tillsvidareanställda trots att de saknar legitimation. Mot bakgrund av detta genomför Barn- och ungdomsförvaltningen ett arbete för att säkerställa efterlevnaden av legitimationskraven för tillsvidareanställning.



## Sammansättning yrkesroller i förskolan

Barn- och ungdomsförvaltningen följer sammansättningen av personal utifrån yrkeskategori inom förskolan. I sammanställningen nedan ingår all personal, så väl hel- som deltidsarbetande, beräknat som antalet anställda personer. Nedan följer en sammanställning som rör antalet anställda per team i tre personalkategorier. Den officiella statistiken (se diagram ovan) utgår från andel årsarbetare, i tabellen nedan är utgångspunkten antal personer. Den skillnaden, tillsammans med att uppgifterna är insamlade vid olika tillfällen, förklarar skillnaden mellan den officiella statistiken och Barn- och ungdomsförvaltningens interna statistik.

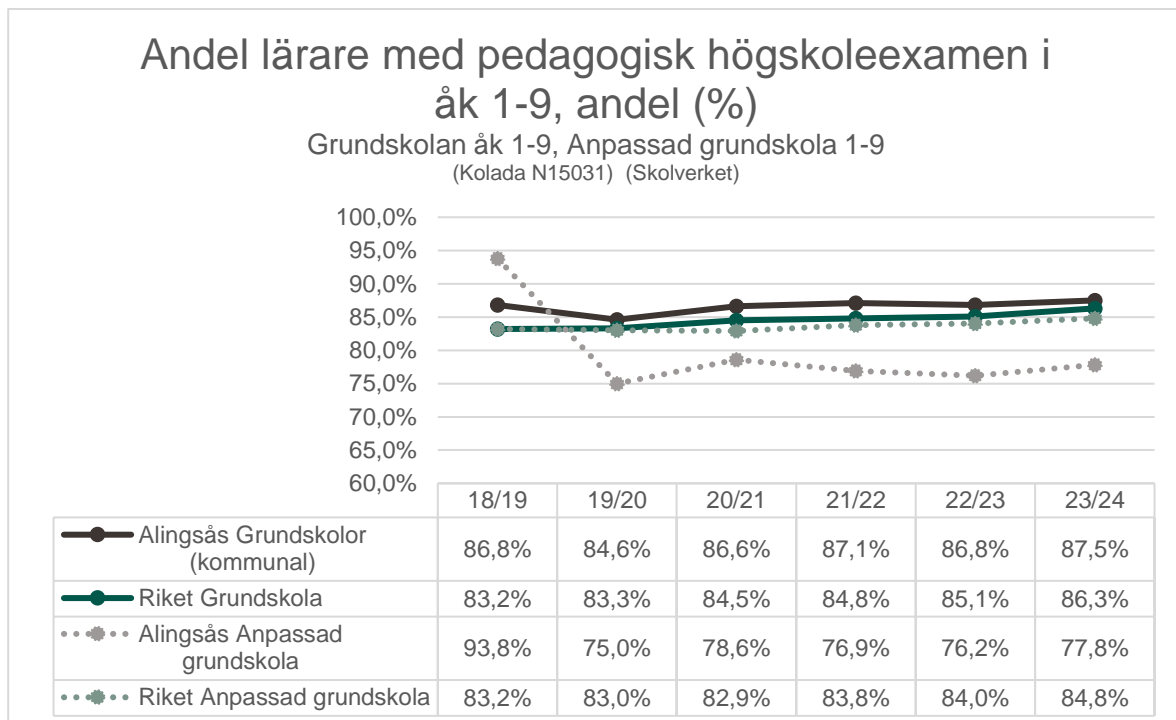
För att anställas som förskollärare krävs legitimation som förskollärare. För att anställas som barnskötare krävs gymnasial utbildning med inriktning mot arbete med barn. Personal som saknar utbildning för arbete med barn kan anställas som förskoleassistent men det är ingen befattning som aktivt rekryteras. Sammanställningen avser februari 2024.

Februari 2024	Antal (andel) förskollärare	Antal (andel) barnskötare	Antal (andel) förskoleassistenter
Team Norra	17 (50%)	16 (47%)	1 (3%)
Team Nordväst	34 (57%)	23 (38%)	3 (5%)
Team Nordost	30 (56%)	23 (43%)	1 (1%)
Team Sydväst	31 (52%)	27 (45%)	2 (3%)
Team Sydost	44 (62%)	24 (34%)	3 (4%)
Team Södra	47 (58%)	31 (39%)	2 (3%)
<i>Totalt</i>	<i>203 (57%)</i>	<i>144 (40%)</i>	<i>12 (3%)</i>

Av de som är anställda som förskollärare är en större andel obehöriga i team norra (cirka 18 procent) liksom i team nordost (cirka 10 procent) och team södra (cirka 10 procent).

## Legitimerad och utbildad personal i skola

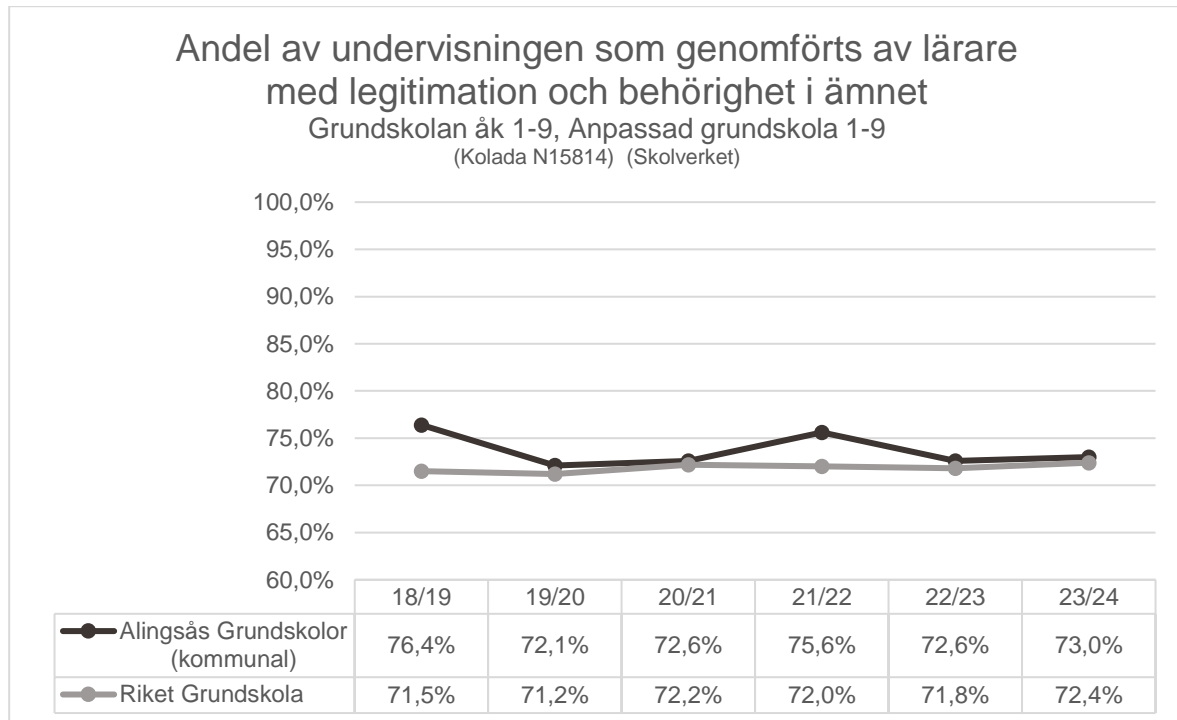
### Andel lärare med pedagogisk högskoleexamen i grundskola och anpassad grundskola



Andelen lärare med pedagogisk högskoleexamen ökar över tid för Alingsås kommunala skolor liksom i riket. Alingsås kommun har historiskt haft en något högre andel utbildade lärare än riket. Andelen lärare i grundskolan ökar marginellt för såväl riket som Alingsås kommunala skolor. Förvaltningen konstaterar att andelen lärare med pedagogisk högskoleexamen i anpassad grundskola är lägre än i riket. Antalet personal är förhållandevis få inom anpassad grundskola och varje anställd ger därför större utslag vad gäller andelen lärare. Förvaltningen följer nyckeltalet först från läsåret 23/24 och planerar att framåt ytterligare fånga relevanta nyckeltal för kompetensförsörjningen i anpassad grundskola.

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

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

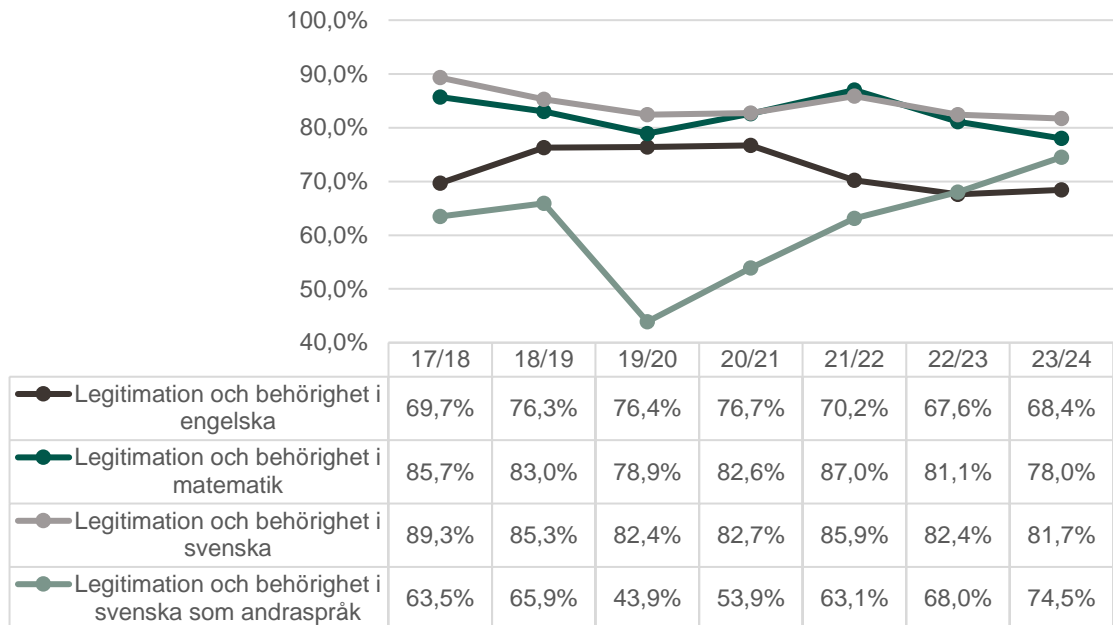


Alingsås kommun har en något högre andel legitimerade lärare än riket, och har så haft hela mätperioden. Andelen undervisning som genomförts av lärare med legitimation och behörighet i ämnet är förhållandevis stabil över tid. En utmaning i kompetensförsörjningen är att kombinera lärares olika ämnesområden i skolans inre arbete så att alla elever får undervisning av lärare med legitimation och behörighet för ämnet.

Diagrammet nedan visar hur stor del av undervisningen som skett av behörig lärare i ämnet. Avseende de fyra redovisade ämnena är det marginella skillnader från föregående år vad gäller andel undervisning som skett av legitimerade och behöriga lärare i engelska och svenska. Andel undervisning som sker av behörig lärare i matematik har minskat något. Samtidigt kan det konstateras att andel undervisning som sker av legitimerad och behörig lärare i svenska som andraspråk fortsätter att öka.

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

Data från Skolverket (15 okt)



Att organisera 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 ålder där eleverna i grundskolans lägre årskurser läser ett fåtal ämnen och där lärarens behörigheter generellt sett är bredare. I de högre årskurserna, på mellan- och framförallt högskolan, läser elever fler ämnen och lärare är i regel behöriga i 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 tills vidare utan legitimation, skola årskurs 1-9

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

Nedan redovisas nuläge (februari 2024) för antal och andel obehöriga lärare, anställda tills vidare och under begränsad tid. Barn- och ungdomsförvaltningen organiserar förskolor och skolor i team där teamet förväntas samarbeta i frågor rörande kompetensförsörjning. Därför följer redovisningen samma struktur.

<b>Anställda lärare, obehörig enligt skollagen</b>				
Data feb 2024 (Alingsås kommun)	<i>Total andel i teamet</i>	<i>Totalt antal</i>	Visstids- anställda	Anställda tills vidare
<b>Team Norra</b>	17%	6	4	2
<b>Team Nordväst</b>	22%	5	4	1
<b>Team Nordost</b>	29%	7	6	1
<b>Team Sydväst</b>	25%	9	4	5
<b>Team Sydost</b>	19%	6	5	1
<b>Team Södra</b>	11%	4	2	2
<b>Team centrum</b>	11%	9	4	5
<b>Totalt alla team</b>	<b>17%</b>	<b>46</b>	<b>29</b>	<b>17</b>

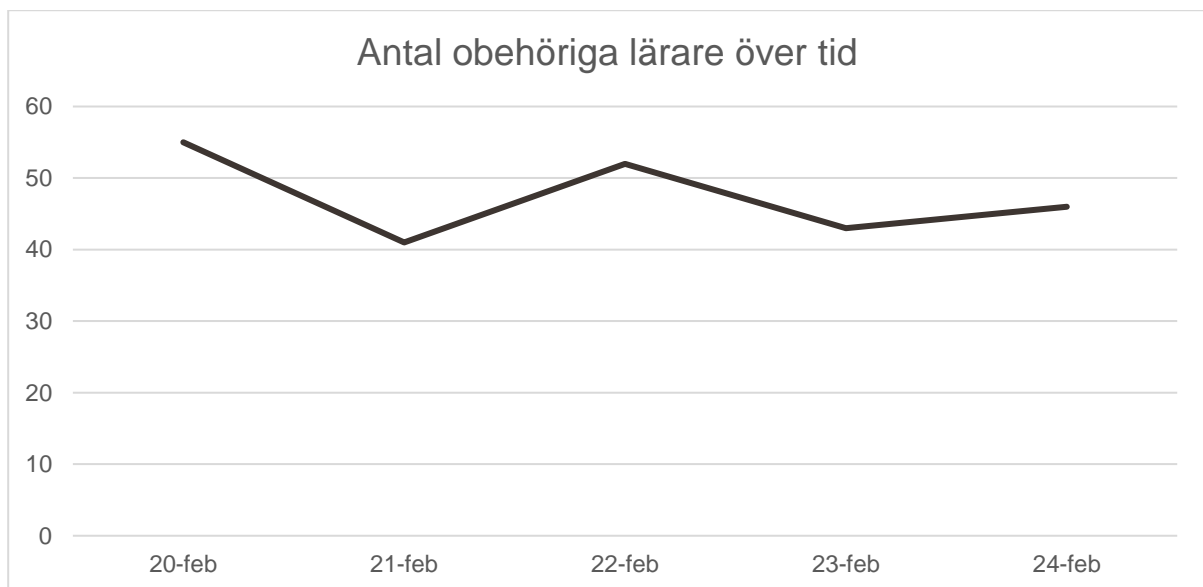
Antalet anställningar av lärare som är obehöriga enligt skollagen har minskat i team norra och team centrum. Det har skett viss ökning i F-6-teamen i centrum (nordväst, nordost, sydväst, sydväst). I södra kommundelen är läget oförändrat.

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 och

de som är tillsvidareanställda trots att de saknar legitimation. Förvaltningen konstaterar att 17 grundskollärare som saknar legitimation är tillsvidareanställda.

Orsaken till nuläget rörande obehöriga lärare behöver inte nödvändigtvis bero på svårigheter att rekrytera behöriga lärare generellt i området utan kan också förklaras av förutsättningar kring anställningen, såsom att anställningen är tills vidare eller ett vikariat. Fortsatt arbete krävs för att säkerställa att elever får undervisning av lärare med behörighet i respektive ämne. När tillfälliga vakanser uppstår, t.ex. under tjänstledigheter och sjukskrivningar, är målet alltid att elever ska få undervisning av legitimerade lärare men när det inte är möjligt behöver rektor organisera för en likvärdig undervisning utifrån verksamhetens förutsättningar.

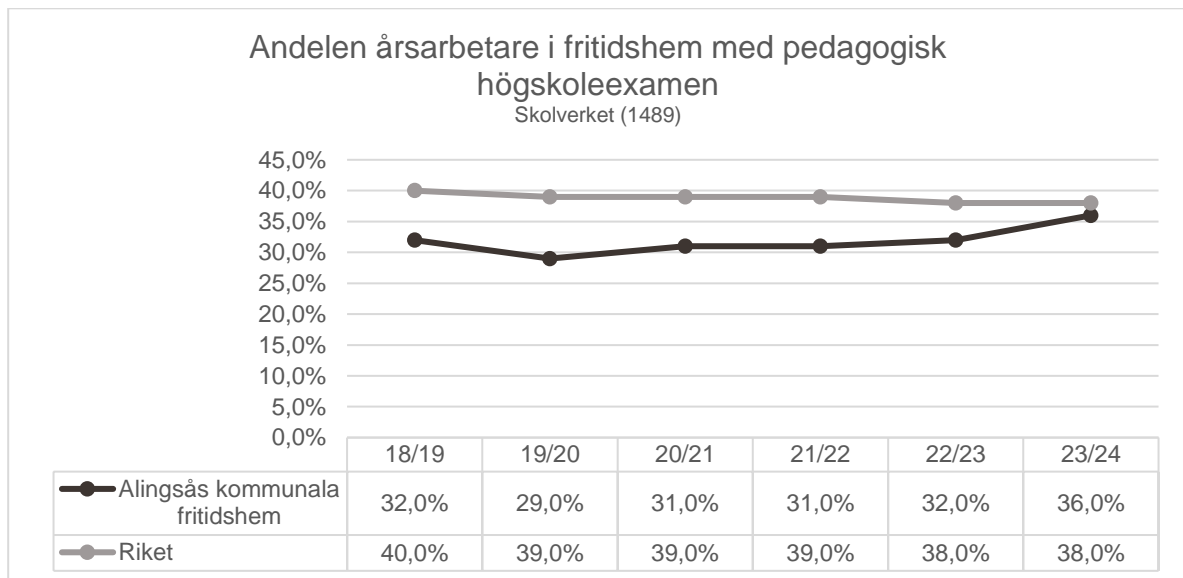
Antalet anställda tills vidare utan behörighet är på motsvarande nivå som föregående år. Barn- och ungdomsförvaltningen arbetar med insatser för att säkerställa efterlevnaden av legitimationskravet vid anställning tills vidare.



## 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 för en hög måluppfyllelse.

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



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

Tabellen nedan visar resultatet av den inventering av personal i fritidshemmet som genomförts. I samband med förhandlingar på individnivå kan eventuella justeringar komma att 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 det är olika mättilfällen, förklarar skillnaden mellan den officiella statistiken och Barn- och ungdomsförvaltningens interna statistik.



Tabellen nedan visar antal medarbetare per befattning utifrån den befattningspalett som är införd för fritidshemmets verksamhet. Antalet individer i fritidshemmet består av personal som huvudsakligen arbetar i fritidshemmet men omfattningen kan variera.

maj-24	Lärare i fritidshem	Lärare i fritidshem, obehörig	Pedagog i fritidshem	Fritidsassistent
<b>Team Norra</b>	2 (29%)	2 (29%)	2 (29%)	1 (14%)
<b>Team Nordväst</b>	8 (40%)	0	2 (10%)	10 (50%)
<b>Team Nordost</b>	4 (29%)	3 (21%)	6 (43%)	1 (7%)
<b>Team Sydväst</b>	13 (42%)	1 (3%)	5 (16%)	12 (39%)
<b>Team Sydost</b>	8 (42%)	1 (5%)	10 (53%)	0
<b>Team Södra</b>	7 (33%)	2 (10%)	4 (19%)	8 (38%)
<b>Totalt</b>	<b>42 (38%)</b>	<b>9 (8%)</b>	<b>29 (26%)</b>	<b>32 (30%)</b>

För huvudmannen totalt utgörs en tredjedel av personalen i fritidshemmet av lärare med behörighet för undervisning i fritidshemmet. Totalt har 46 procent av personalen lärarutbildning. I majoriteten av teamen har cirka hälften av personalen lärarutbildning, antingen för fritidshemmet eller i andra ämnen. Det finns skillnader mellan fritidshemmen vad gäller andel pedagog i fritidshem, som är personer med gymnasial utbildning för arbete med barn, alternativt har mer än 10 års arbete av arbete i fritidshemmet, och fritidsassistenterna, som saknar utbildning för arbete med barn. Den förhållandevis höga andelen av fritidsassistenterna i team nordost förklaras av att anpassad grundskola har verksamhet inom teamet där omsorgsbehovet i regel är större och personaltätheten högre.

## Visstidsanställda och timavlönade

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

Visstidsanställda tim- avlönade	2019	2020	2021	2022	2023
Motsvarar årsarbets- tillfällen	59,03	62,17	66,17	71,28	59,03

Förvaltningen följer antalet timvikarier över tid och konstaterar att andelen timvikarier minskat efter tidigare års uppgång och är tillbaka på 2019 års nivå. 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. Om 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 grundbehoven.

Arbete med bemanningsplanering har vidareutvecklats under 2023, där de första medarbetarna anställdes som en del av den ökade grundbemanningen i början av året. Under slutet av 2023 och framförallt våren 2024 har förvaltningen haft anledning att se över arbetet med bemanningsplanering för att säkerställa en bemanning som är i balans med budget.

# 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 för övriga kommuner medan barnskötare och grundskollärare har en högre omsättning.

Andelen legitimerade förskollärare liksom andel lärare med pedagogisk högskoleexamen i årskurs 1-9 i såväl grundskola som anpassad grundskola är förhållandevis stabil över tid. Andelen förskollärare och lärare med pedagogisk högskoleexamen 1-9 är något högre än riket. Andelen behöriga lärare med pedagogisk högskoleexamen i anpassad grundskola är lägre än riket.

För grundskolan utgår förvaltningen i huvudsak från hur stor andel av den planerade undervisningen som skett av lärare med legitimation och behörighet i ämnet. Det är små variationer mellan åren vad gäller andelen undervisning som skett av lärare med behörighet i ämnet. Arbete med att öka andelen undervisning som sker av lärare med legitimation och behörighet i ämnet är en kontinuerlig process.

Under 2024 sker ett intensivt arbete med att anpassa personalplaneringen utifrån budget. I omställningsarbetet prioriteras behöriga och legitimerade lärare. På så sätt ökar möjligheterna att öka andelen undervisning som sker av lärare med legitimation och behörighet i ämnet. Genom att behålla behöriga och legitimerade lärare är målsättningen på sikt att öka andelen undervisning som sker av lärare med legitimation och behörighet i ämnet. Samtidigt finns det utmaningar i omställningsarbetet på kort sikt där legitimerade och behöriga lärare bara till del matchar enheternas behov. Det krävs ett arbete på medellång sikt med att förändra enheternas inre organisation för att på så sätt nå en högre andel undervisning som sker av lärare med behörighet i ämnet.

För huvudmannen totalt utgörs en tredjedel av personalen i fritidshemmet av lärare med behörighet för undervisning i fritidshemmet. Totalt har 40 procent av personalen lärarutbildning. I majoriteten av teamen har cirka hälften av personalen lärarutbildning, antingen för fritidshemmet eller i andra ämnen. Under 2023 och 2024 har ett arbete pågått med utgångspunkt i införda befattningspaletten där personal på fritidshemmet matchats mot palettens befattningar. 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 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 samt 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 liknande. 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 i 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 en 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 kommun, men kan också röra andra obehöriga lärare som saknar legitimation. Villkoret för att bli anställd tills vidare 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 för mottagande av studenter som genomför sin verksamhetsförlagda utbildning och som har ett väl utvecklat kvalitetsarbete och organisation för kollegialt lärande. Från och med höstterminen 2024 kommer Ingaredsskolan, Noltorpsskolan och Nohagaskolan att vara övningsskolor.

## 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.

För att stärka medarbetarskapet har chefer utbildats i kommunens och Barn- och ungdomsförvaltningens ställningstagande och förutsättningar för löneöversyn. Syftet är att säkerställa en likvärdig och rättssäker hantering av medarbetares prestationsbedömning och lönesättning. För att säkerställa att Barn- och ungdomsförvaltningen lever upp till kravet på förskolläraryrket 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 inom ramen för kommunens introduktionsprogram för nyanställda arbeta för att utveckla den lokala introduktionen för all personal med fokus på mottagandet.

Ytterligare insatser inom ramen för karriärutvecklingen är att kompetensutveckling planeras och specificeras i medarbetaröverenskommelsen och utgår från varje enskild medarbetarens behov liksom enhetens och huvudmannens behov. För förskolan finns en karriärstege framtagen som visar på möjligheten till karriärutveckling.

### 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

### Karriärstege inom förskola



För att stärka karriärutvecklingen har förvaltningen i samverkan med arbetstagarorganisationerna utarbetat vilka befattningar som bör finnas i fritidshemmet och vilket uppdrag de bör ha. Kartläggningen av personal är klar och förhandling av förändrad befattning för enskilda individer är i huvudsak genomförd. Utifrån befattningspaletten arbetar förvaltningen vidare

med att identifiera möjligheter till validering, kompetensutveckling liksom jämförbar och likvärdig struktur för organisering av fritidshemmen.

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. Parallellt arbetar enheterna i större utsträckning via de uppbyggda beställarrutiner som finns kring vikarietillsättningen. Ökad bemanningsstabilitet skapar kontinuitet även vid bemanning med timvikarier. Projektet är genomfört i team nordväst och implementeras nu även i team södra och team norra.

Skolverket har på uppdrag av regeringen arbetat fram förslag på ett nationellt professionsprogram för rektorer, lärare och förskollärare. Syftet är att utveckla undervisningens kvalitet, stärka professionerna och att öka yrkenas attraktionskraft. Professionsprogrammet består av två huvudsakliga delar. Dels en nationell struktur för kompetensutveckling för rektorer, lärare och förskollärare, dels ett nationellt meriteringssystem för legitimerade lärare och förskollärare. Innehållet i förslaget om ett nationellt professionsprogram är utformat för att vara flexibelt och kunna utvecklas över tid med utgångspunkt i nya eller förändrade behov hos rektorer, lärare och förskollärare eller med anledning av förändringar i omvärlden.

Alingsås kommun som huvudman ska, när förändringen träder i kraft 2025, se till att legitimerade lärare och legitimerade förskollärare ges möjlighet att delta i kompetensutveckling inom det nationella professionsprogrammet som bidrar till att öka yrkesskickligheten och som kan ligga till grund för beslut om meriteringsnivåer.

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 samt genom ledarskap. Samtliga enhetschefer med rektorsuppdrag genomgår den lagstadgade treåriga statliga befattningsutbildningen för rektorer. För att ytterligare skapa förutsättningar för en utvecklande och tillitsbaserad styrning genomgår rektorer 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 pågår inom området "behålla och engagera".

Det pågår 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 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 att nå en effektiv bemanning. Inom ramen för arbetet med inre organisation arbetar enheterna också med att organisera utifrån behörigheter och personals olika ansvarsområden. Inom förskolan pågår förvaltningsgemensam kompetensutveckling vad gäller kollegialt lärande för att stödja barns språkutveckling.

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 och mall för lön och prestationssamtal som syftar till att stöda medarbetarskapet. Som en del i arbetet med att behålla och engagera personal har 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 och ett särskilt arbete pågår i team norra. Med förstärkt rektorstjänst, kompensatoriskt riktad elevhälsa och riktade VFU-uppdrag stödjer huvudmannen teamet särskilt.

### 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 prestationssamtal.
- 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

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 Alingsås 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 pågår kontinuerligt. 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 sjukfrånvaron bland personal i förskola. Kartläggningen visar att de enheter som har lägre genomsnittlig sysselsättningsgrad och/eller en större andel deltidanställda 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 kontinuerligt ökade 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 baseras i 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