

# Personal och behörigheter

Barn- och ungdomsförvalt-  
ningen

Maj 2022

---

# Innehåll

Inledning .....	3
Tidigare och pågående insatser .....	3
Validering och utbildning av barnskötare .....	3
Kartläggning av personal på fritidshemmet .....	3
Centralt organiserade mentorer .....	3
Centraliserad annonsering.....	4
Riktad marknadsföring.....	4
Kompetensförsörjning och personalomsättning.....	4
Behöriga och tillsvidare utan legitimation .....	5
Förskollärare .....	6
Riktmärke barnskötare och förskollärare .....	7
Lärare i grundskola och grundsärskola .....	8
Grundskollärartjänster med legitimation per ämne.....	9
Personal med huvudsaklig anställning i fritidshem.....	10
Sysselsättningsgrad och visstidsanställningar.....	11
Planerade insatser .....	12
Validering och utbildning av barnskötare .....	12
Kartläggning av personal på fritidshemmet .....	12
Ökad grundbemanning .....	12
Centralt organiserade mentorer .....	12
Projekt större tillgång på timvikarier.....	13
Central organiserad introduktion och avslut.....	13

## Inledning

I denna uppföljning redovisas nyckeltal för personal och behörigheter för 2021 för barn- och ungdomsnämnden. Rapporten är indelad i områdena tidigare och pågående insatser, kompetensförsörjning och personalomsättning, sysselsättningsgrad och behörigheter. Avslutningsvis redogörs för genomförda och planerade åtgärder.

Barn- och ungdomsförvaltningen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare genom att bland annat erbjuda mentorsprogram för alla nyutexaminerade förskollärare och lärare, samt kompetensutveckling utifrån identifierade behov, erbjuda heltidsanställningar samt ett arbete med en förbättrad arbetsmiljö. Genom att vara en attraktiv arbetsgivare kan barn- och ungdomsförvaltningen attrahera och behålla legitimerad och utbildad personal vilket leder till en högre kvalitet i verksamheten.

## Tidigare och pågående insatser

### Validering och utbildning av barnskötare

Barn- och ungdomsförvaltningen deltar i Göteborgsregionens gemensamma projekt kompetensförstärkning förskola, som syftar till att utbilda befintligt anställda barnskötare som saknar utbildning för arbete med barn i förskola. Ett 20-tal medarbetare från förvaltningen har påbörjat validering och utbildning inom ramen för ovan nämnt projekt. Utav dessa har 9 personer gått färdigt utbildningen och 4 är under utbildning. Övriga har av personliga skäl valt att avbryta utbildningen.

### Kartläggning av personal på 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. Kartläggningen görs tillsammans med Göteborgsregionen och syftar till att fastställa en gemensam befattningspalett i likhet med det arbete som gjorts tidigare för förskolan.

### Centralt organiserade mentorer

Barn- och ungdomsförvaltningen har centralt organiserade mentorer som ansvarar för den lagstadgade introduktionsperioden, som innebär att den nyexaminerade förskolläraren eller läraren ska få tillgång till en mentor som ger stöd och råd under det första året i yrket. Insatserna leder till mentorer som har mer samlad tid för planering och efterarbete vilket leder till ett mer professionellt introducerande till yrket. Mentorerna ger stöd både i enskild handledning och via grupper där flera nyexaminerade förskollärare/lärare ingår. Barn- och ungdomsförvaltning erbjuder dessutom de som är inne på sitt andra och tredje år fortsatt stöttning av mentorer. Barn- och ungdomsförvaltningen har för avsikt att vidare utveckla

centralt organiserade mentorer för att också omfatta förskollärare/lärare som arbetar i förskoleklass och fritidshem.

## **Centraliserad annonsering**

I syfte att kvalitetssäkra rekryteringen har Alingsås kommun skapat stödstrukturer för rekrytering vad gäller såväl kravprofil som produktion av platsannonser och marknadsföring. Stöd finns för de chefer som vill ha och behöver stöd i att annonsera efter personal.

## **Riktad marknadsföring**

Barn- och ungdomsförvaltning har tillsammans med kommunikationsenheten genomfört riktad marknadsföring via sociala medier utöver de ordinarie kanalerna för annonsering av personal. Syftet med marknadsföringen är att vid tillfälle när ett flertal annonser för tjänster i barn- och ungdomsförvaltningen ligger ut att så större spridning för dessa.

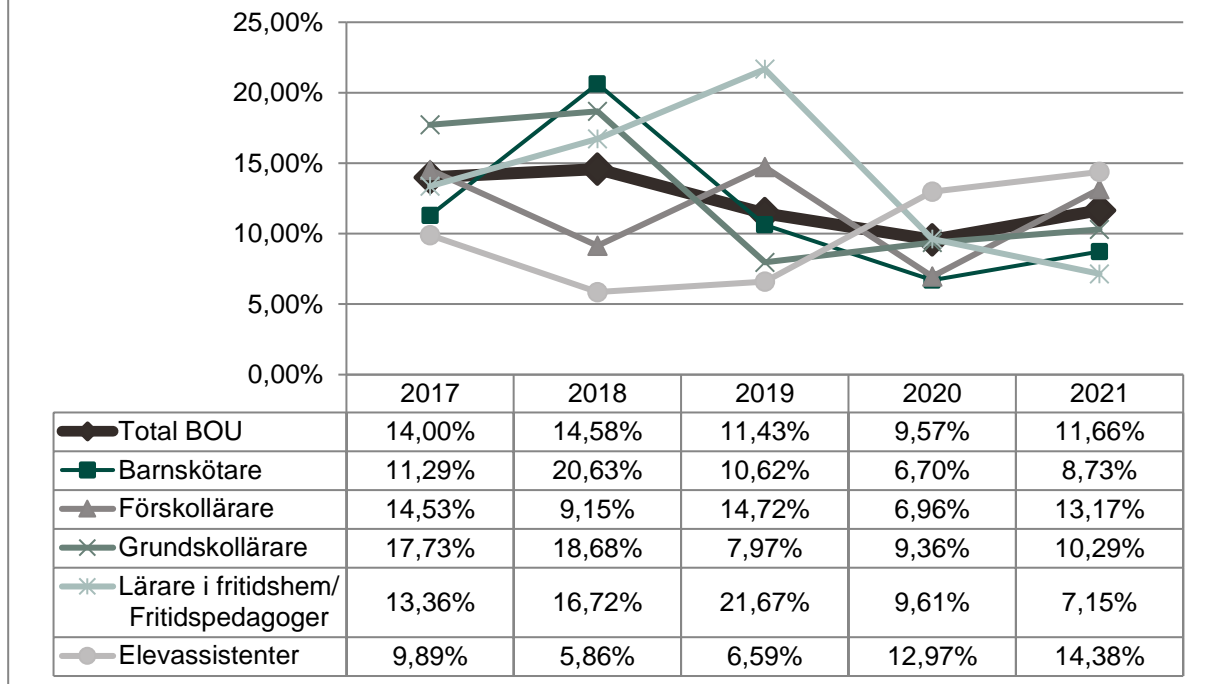
# **Kompetensförsörjning och personalomsättning**

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 pensionsgångar och statistik för personalomsättning. Dessutom följer förvaltningen utvecklingen av legitimerad och behörig personal. Under perioden 2022-2024 prognostiserar förvaltningen 71 pensionsavgångar (motsvarar 6,6% av total andel personal).

## Personalomsättning extern i procent (tillsvidareanställda)

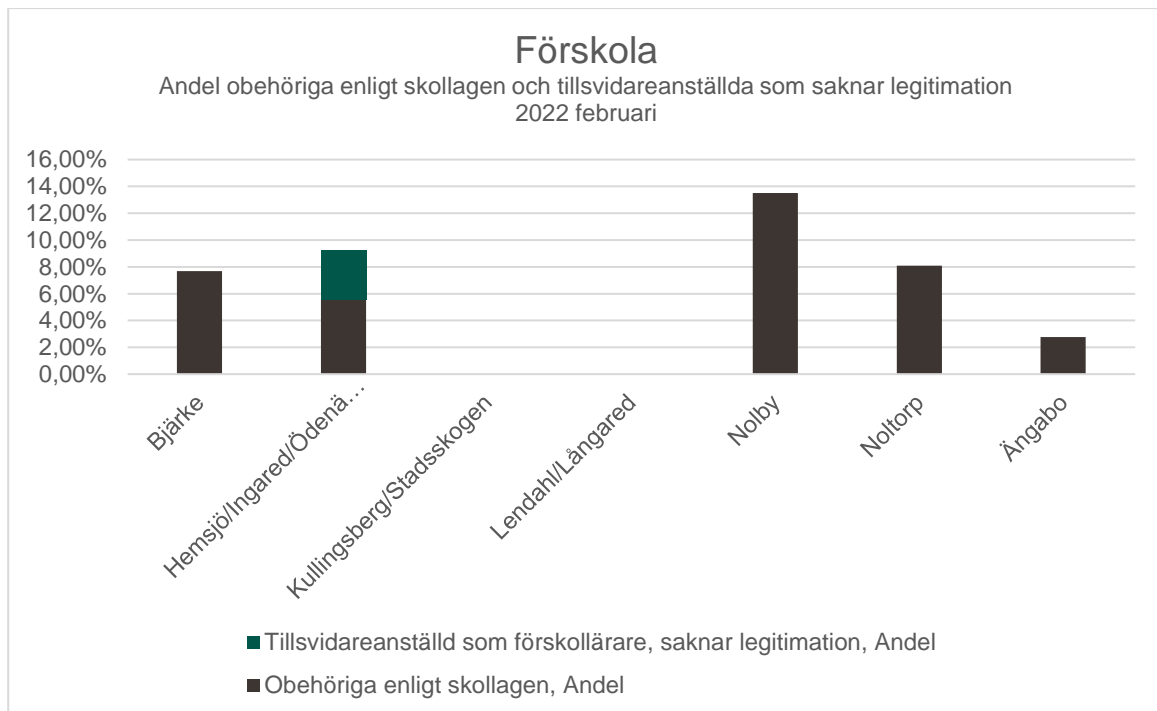
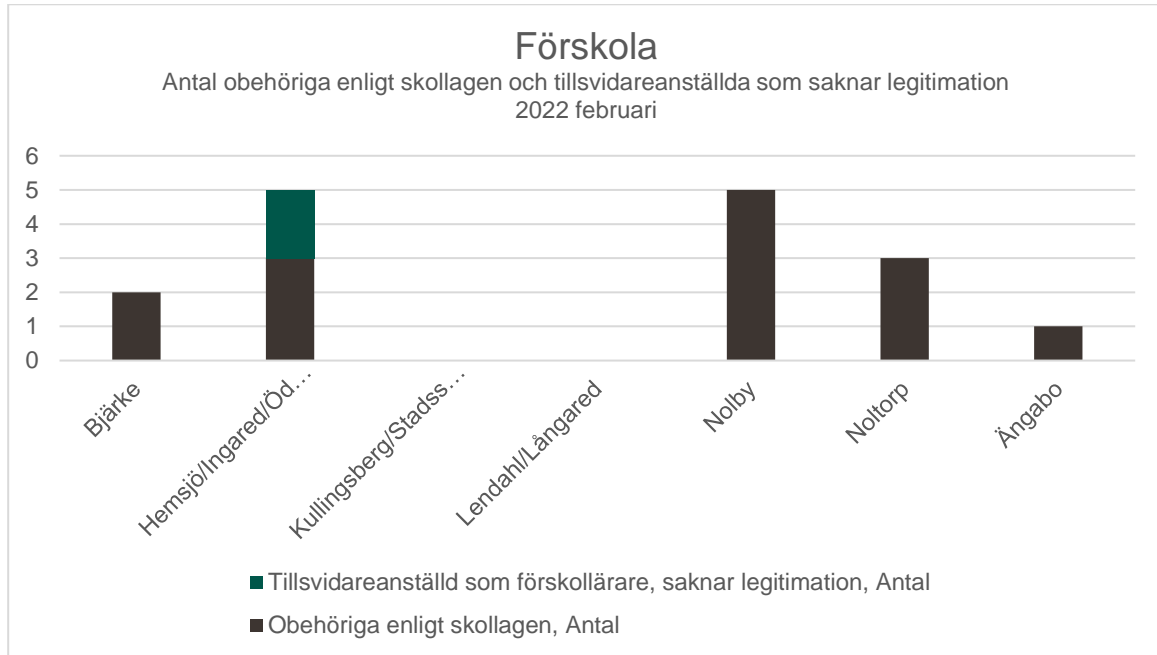


Som framgår av tabellen ovan har personalomsättningen ökat i jämförelse med 2020. Personalomsättningen har minskat perioden 2017-2020 för barnskötare, förskollärare, grundskollärare och lärare i fritidshem/fritidspedagoger. Personalomsättningen ligger 2021 i nivå med 2019. Lärare i fritidshem/fritidspedagoger en fortsatt nedåtgående trend och har nu lägst personalomsättning bland de redovisade personalkategorierna.

## 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 Nolby och i Team Hemsjö/Ödenäs/Ingared/Västra Bodarna 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 anställda som är visstidsanställda med stöd av skollagen 2 kap.

21 § i februari 2022 jämfört med oktober 2021. Detta är en del av den nationella kompetensbrist som finns rörande legitimerad och utbildad personal. Den personal som är anställd som förskollärare men som saknar legitimation tillhör i huvudsak en av två kategorier: Dels de som anställdes för mycket länge sedan, innan behörighetsreglerna var lika tydliga. Dels de som är precis nyexaminerad och väntar på sin legitimation.

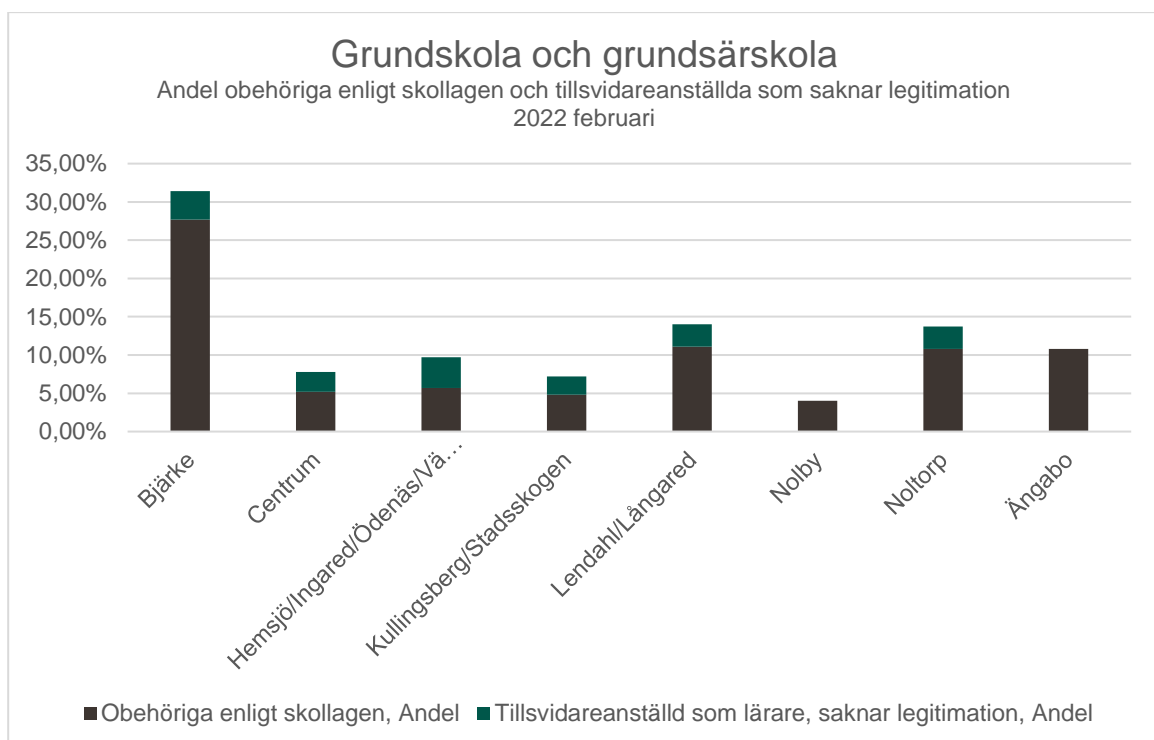
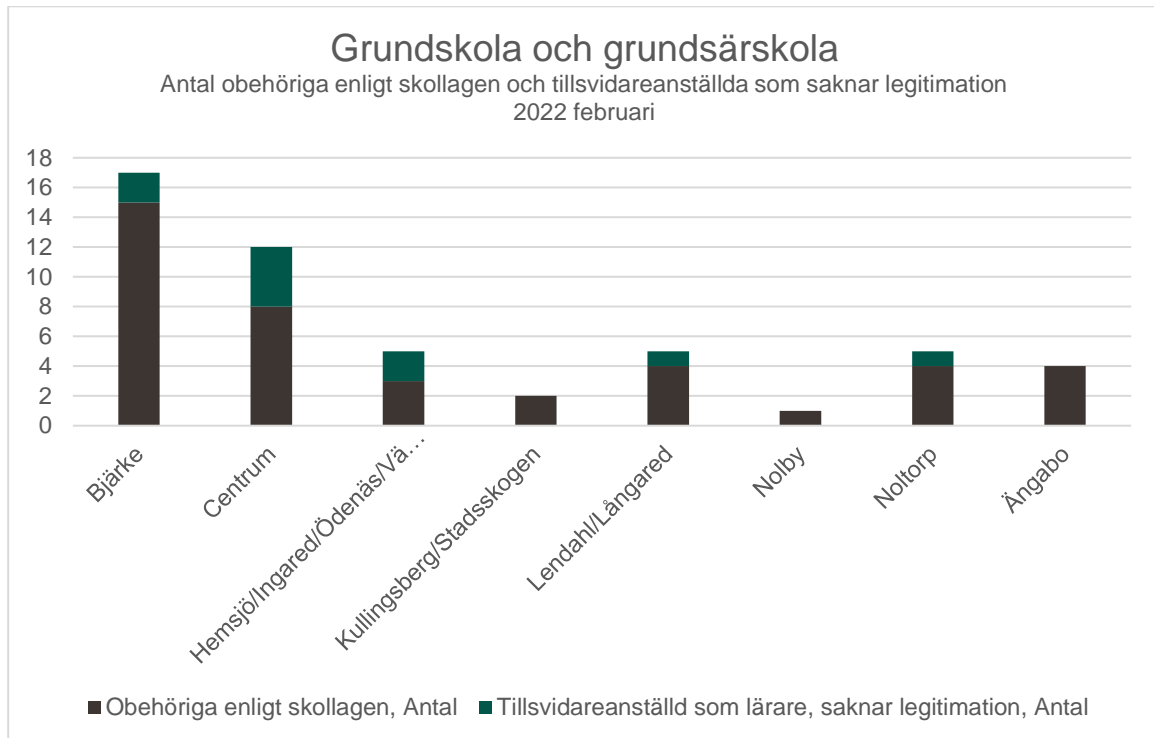
## Riktmärke barnskötare och förskollärare

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. Sammanställningen avser februari 2022.

Februari 2022	Antal (andel) förskollärare	Antal (andel) barnskötare	Antal (andel) förskoleassistenter
<b>Alingsås totalt</b>	203 (59%)	127 (37%)	12 (3,5%)
<b>Bjärke</b>	18 (56%)	12 (37,5%)	2 (6,3%)
<b>Hemsjö/Ingared/ Ödenäs/Västra Bodarna</b>	45 (62,5%)	24 (33,3%)	3 (4,2%)
<b>Kullingsberg/Stadsskogen</b>	28 (58,3%)	19 (39,6%)	1 (2,1%)
<b>Lendahl/Långared</b>	27 (60%)	17 (38%)	1 (3,7%)
<b>Nolby</b>	29 (53%)	25 (45,4%)	1 (1,8%)
<b>Noltorp</b>	26 (60,4%)	13 (30,2%)	4 (9,3%)
<b>Ängabo</b>	30 (66,6%)	15 (33,3%)	0 (0,0%)

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.

## Lärare i grundskola och grundsärskola



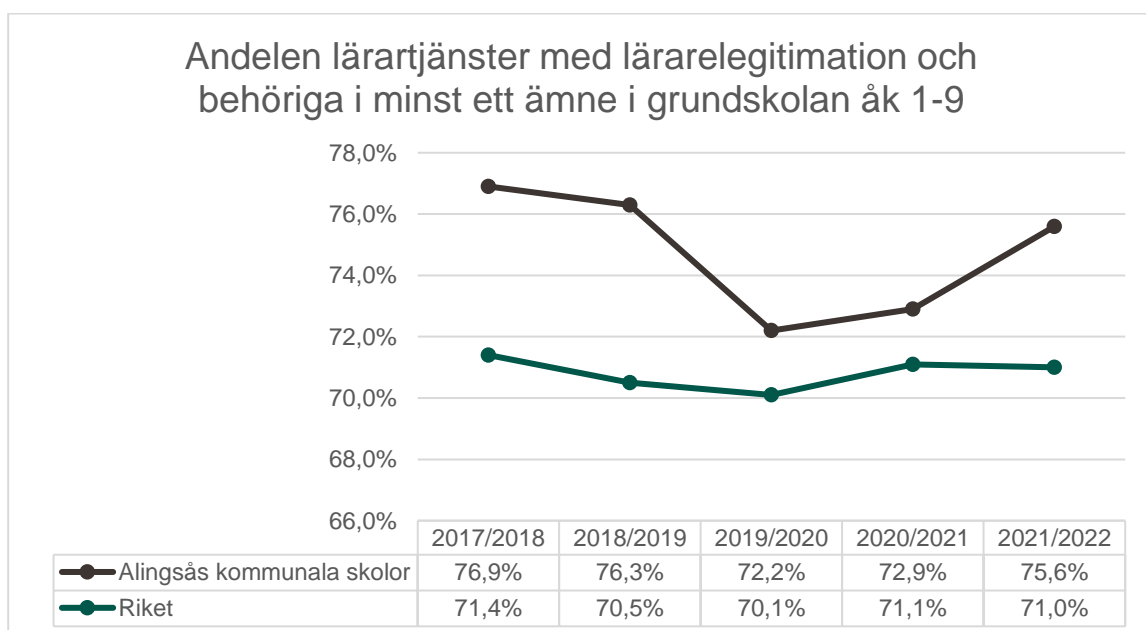


Det är framför allt i Team Bjärke och i Team Centrum som personal utan legitimation har anställts på visstid med stöd av skollagen sett till antalet personal. Sett till andel har fortsatt Team Bjärke de största utmaningarna anställa legitimerad personal

Den personal som är anställd som lärare men som saknar legitimation tillhör i huvudsak en av två kategorier: Dels de som anställdes för mycket länge sedan, innan behörighetsreglerna var lika tydliga. Dels de som är precis nyexaminerad och väntar på sin legitimation.

## Grundskollärartjänster med legitimation per ämne

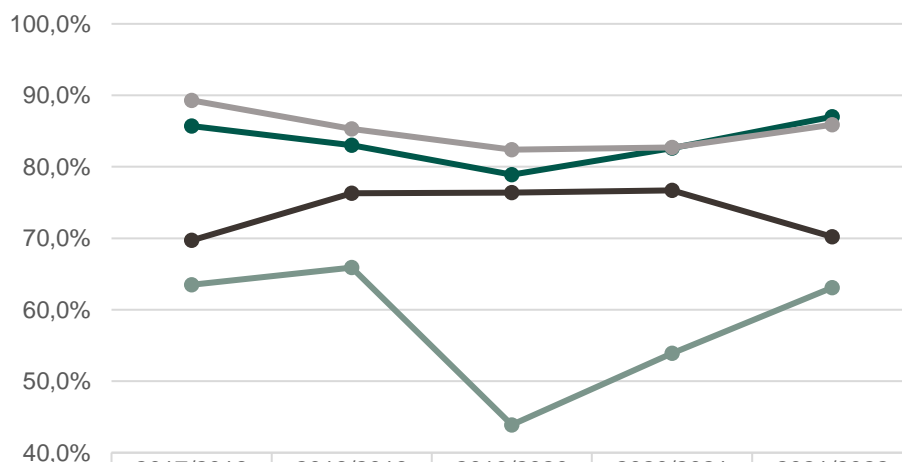
Barn- och ungdomsförvaltningen sammanställer data för antalet planerade tjänster per ämne och hur stor del av dessa tjänster som är bemannad med en lärare som har legitimation och behörighet i ämnet eller ämnena som det rör sig om.



Alingsås kommun har en högre andel legitimerade lärare än riket, och har så hela mätperioden. Andelen legitimerade lärare ökat de sista två åren. 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



	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Legitimation och behörighet i engelska	69,7%	76,3%	76,4%	76,7%	70,2%
Legitimation och behörighet i matematik	85,7%	83,0%	78,9%	82,6%	87,0%
Legitimation och behörighet i svenska	89,3%	85,3%	82,4%	82,7%	85,9%
Legitimation och behörighet i svenska som andraspråk	63,5%	65,9%	43,9%	53,9%	63,1%

Utav de fyra redovisade ämnena har alla ämnen utom engelskan större andel legitimerade och behöriga läsåret 2021/2022 jämfört med 2019/2021. Behörighetsgraden i matematik är den högsta 2021/2022 under hela mätperioden. De insatser som förvaltningen gjort de senaste åren kan vara en faktor som ligger bakom den högre andelen legitimerade och behöriga i ämnena de senaste två åren. De insatser som rör att organisera skolorna på andra sätt till exempel med andra befattningar eller att i ännu större utsträckning planera för en matchning av ämnesbehörigheter är också en faktor påverkar den högre andelen behöriga de senaste två åren.

### Personal med huvudsaklig anställning i fritidshem

Barn- och ungdomsförvaltningen har genomfört en kartläggning av personal med huvudsaklig anställning i fritidshem med syfte att stärka kvaliteten i fritidshemmets verksamhet. Kartläggningen är genomförd med stöd Göteborgsregionens gemensamma kartläggningsmaterial för behörigheter i fritidshemmet. Kartläggningen är en del i arbetet med att fastställa en befattningspalett för fritidshemmen i Alingsås kommun och hela Göteborgsregionen. Det är vanligt att personal som arbetar i fritidshemmet också del av tjänst arbetar i någon annan del av verksamheten t.ex. i grundskolan. Kartläggningen gäller personal som har huvuddelen av anställningen i fritidshemmet och både de som arbetar deltid och heltid.

<b>Medarbetare med sin huvudsakliga sysselsättning på fritidshem</b>	<b>November 2021</b>
Saknar pedagogisk utbildning	31
Har pedagogisk utbildning på lägst gymnasial nivå	26
Har en pedagogisk högskoleexamen	10
Legitimerad lärare i fritidshem	34
<b>Totalt antal</b>	<b>101</b>

På fritidshemmet finns en spridning på utbildningsnivå och behörigheter på förvaltningen som helhet, där ungefär en tredjedel saknar pedagogisk utbildning och ungefär en tredjedel är legitimerade lärare i fritidshem. Fördelningen mellan enheter är dock ojämn. Det finns enheter som endast har någon enstaka legitimerad lärare och andra enheter har en övervägande majoritet legitimerade lärare.

## Sysselsättningsgrad och visstidsanställningar

Under 2020 noterar förvaltningen en viss ökning av visstidsanställda timavlönade vilket motsvarar 3,14 årsarbetare. Från motsvarande 59,03 årsarbetstillfällen 2019 till motsvarande 62,17 årsarbetstillfällen 2020. Grunden för vikariebeställningar och behovet av vikarier utgår både 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. Ökningen av timvikarier kan framförallt härledas till frånvaro till följd av Covid-19-pandemin. För att skapa en hållbarhet under pandemin och tiden med särskilt hög frånvaro har flera enheter månadsanställt bemanningssättare som komplement till grundbemanning och timvikarier. Effekterna är ökad kontinuitet och möjlighet att planera hållbart, vilket ger positiva effekter för barn, elever och medarbetares arbetsmiljö. Även förutsättningar för kvalitet i arbetet ökar. Arbeta med bemanningsplanering behöver vidareutvecklas under 2022. Detta utvecklas bland annat genom ett pilotprojekt med större tillgång på timvikarier, tydligare beskrivning av detta nedan.

Det partsgemensamma arbetet mellan SKR och Kommunal, Heltid som norm, som innebär att fler ska arbeta mer för att kunna möta verksamhetens behov av kompetensförsörjning nu och i framtiden, ingår som en del i enheternas arbete med bemanningsplanering. Samtliga medarbetare inom Kommunals avtalsområde har fått erbjudande om en heltidsanställning med start senast januari 2021 och arbetet som planerats i samverkan med kommunal är därmed slutfört. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden inom förskola i januari 2022

är 98 procent, där sysselsättningsgraden inom Kommunals avtalsområde uppgår till 99 procent.

Fortsatt arbete för att inte öka antalet deltidsanställningar behöver fortgå långsiktigt. Majoriteten av Kommunals medlemmar arbetar inom förskolan men motsvarande arbete har också gjorts i förskoleklass, fritidshem, grundskola och grundsärskola. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden i skolan januari 2022 är 95 procent, där sysselsättningsgraden inom Kommunals avtalsområde uppgår till 97 procent. Den något lägre siffran för skolan beror på att flertalet modersmåls lärare arbetar deltid utifrån verksamheternas behov. I dagsläget pågår en översyn av modersmåls lärarna för att öka sysselsättningsgraden för respektive medarbetare och samtidigt skapa hållbarhet utifrån verksamhetens behov. Återstående deltidsanställningar beror på olika individuella behov och önskemål.

## **Planerade insatser**

### **Validering och utbildning av barnskötare**

Ett 20-tal medarbetare från förvaltningen har påbörjat validering och utbildning inom ramen för projekt kompetensförstärkning. Dessa insatser fortsätter.

### **Kartläggning av personal på fritidshemmet**

Förvaltningen planerar för att i samverkan med arbetstagarorganisationerna utarbeta vilka befattningar som bör finnas i fritidshemmet och vilket uppdrag de bör ha. Det är ett gemensamt arbete i Göteborgsregionen där målet är att fastställa en befattningspalett över vilka befattningar som ska användas i fritidshemmet. På sikt ska detta öka kompetensen i personalgruppen och höja kvaliteten i verksamheten. Kartläggningen är genomförd och ett arbete i samverkan sker för att fastställa en befattningspalett.

### **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. Insatsen fortsätter.

### **Centralt organiserade mentorer**

Förvaltningen ser att centralt organiserade mentorer stärker kvaliteten i introduktionsperioden och säkerställer en likvärdig introduktion till yrket. I dagsläget finns centralt organiserade mentorer för förskola och skola. Förvaltning ska arbeta vidare men frågan kring att eventuellt ha ett centralt uppdrag specifikt riktat mot fritidshem och förskoleklass. 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.

## **Central organiserad introduktion och avslut**

I Alingsås kommun pågår ett arbete med att utveckla kommundemensamma introduktioner och avslutningar för personal som jobbar i kommunen. Syftet med att utveckla den typen strukturer ytterligare är att kvalitetssäkra introduktionen och göra den mer likvärdig. Genom att utveckla avsluten för personal som börjar i andra verksamheter kan verksamheten utvecklas ytterligare.