

# Personal och behörigheter

Barn- och ungdomsförvalt-  
ningen

November 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
Ökad grundbemanning .....	4
Projekt större tillgång på timvikarier .....	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
Kartläggning av personal på fritidshemmet .....	12
Ökad grundbemanning .....	12
Projekt större tillgång på timvikarier .....	12
Central organiserad introduktion och avslut .....	12
Strategiskt arbete med kompetensförsörjning .....	12

## Inledning

I denna uppföljning redovisas nyckeltal för personal och behörigheter för 2022 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 11 personer gått färdigt utbildningen. Övriga har av personliga skäl valt att avbryta utbildningen. Projektet är formellt avslutat vid årsskiftet, men ingen ifrån Alingsås kommun läser utbildningen under höstterminen. Vilket gör att insatsen inte just nu är pågående.

### 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. Arbetet fortgår och beslut kommer att fattas i Göteborgsregionen i slutet av höstterminen 2022.

### 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. Mentorena 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. De centrala mentorsuppdragen har breddats så det omfattar alla verksamheter inklusive förskoleklass och fritidshemmet, tidigare introducerades dessa lokalt på respektive skola. Detta är nu en del av det ordinarie arbetet. Insatsen avslutas.

## **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 har påbörjats ett arbete med att budgetera i förskolan i relation till grundbemanningen och behovet av korttidsvikarier. 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. 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. Projektet är fortfarande pågående och hittills har tillgången på vikarier ökat. Insatsen fortsätter

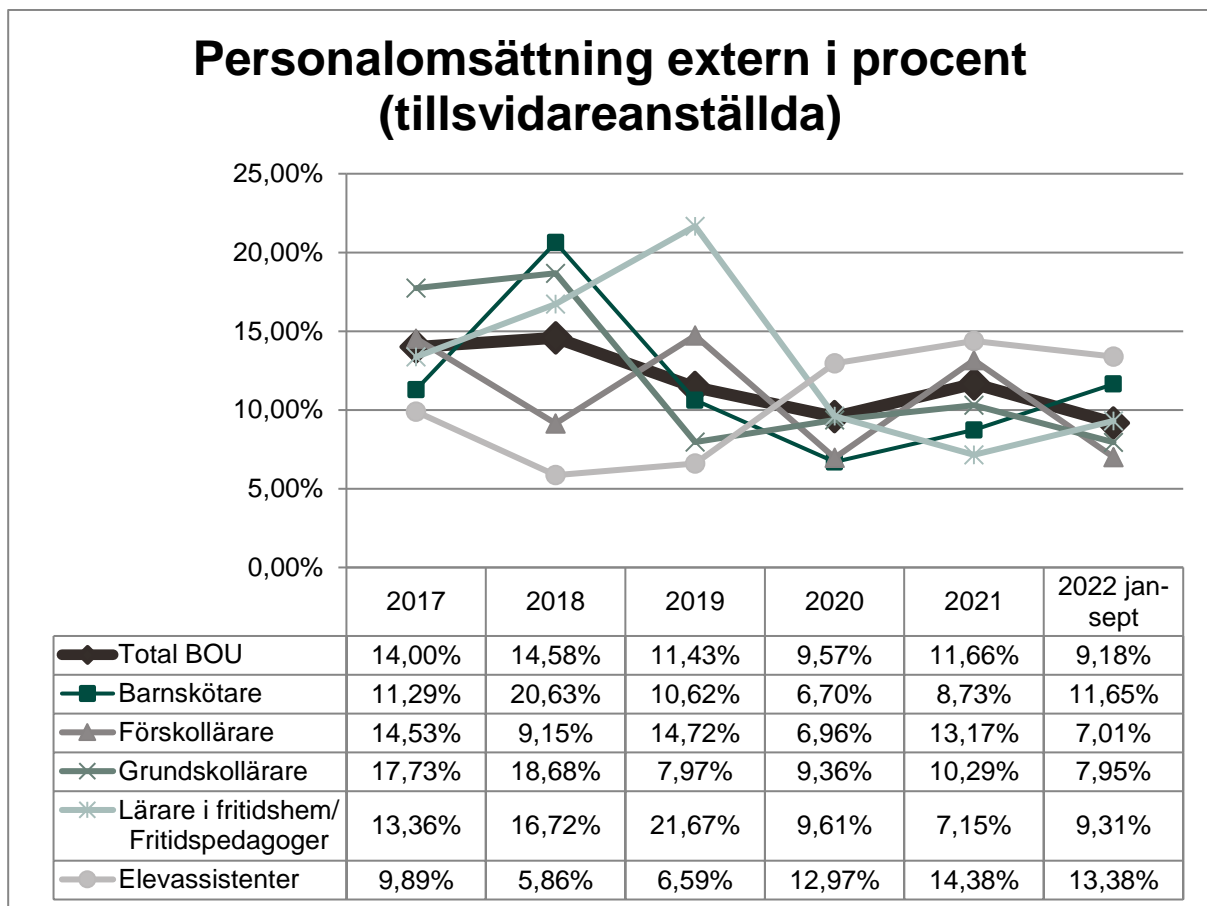
## **Kompetensförsörjning och personalomsättning**

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 pensionsgångar och statistik för personalomsättning. Dessutom följer förvaltningen utvecklingen av legitimerad och behörig personal. Under perioden 2023-2025 prognostiserar förvaltningen 67 pensionsavgångar (motsvarar 6,2% av total andel personal).



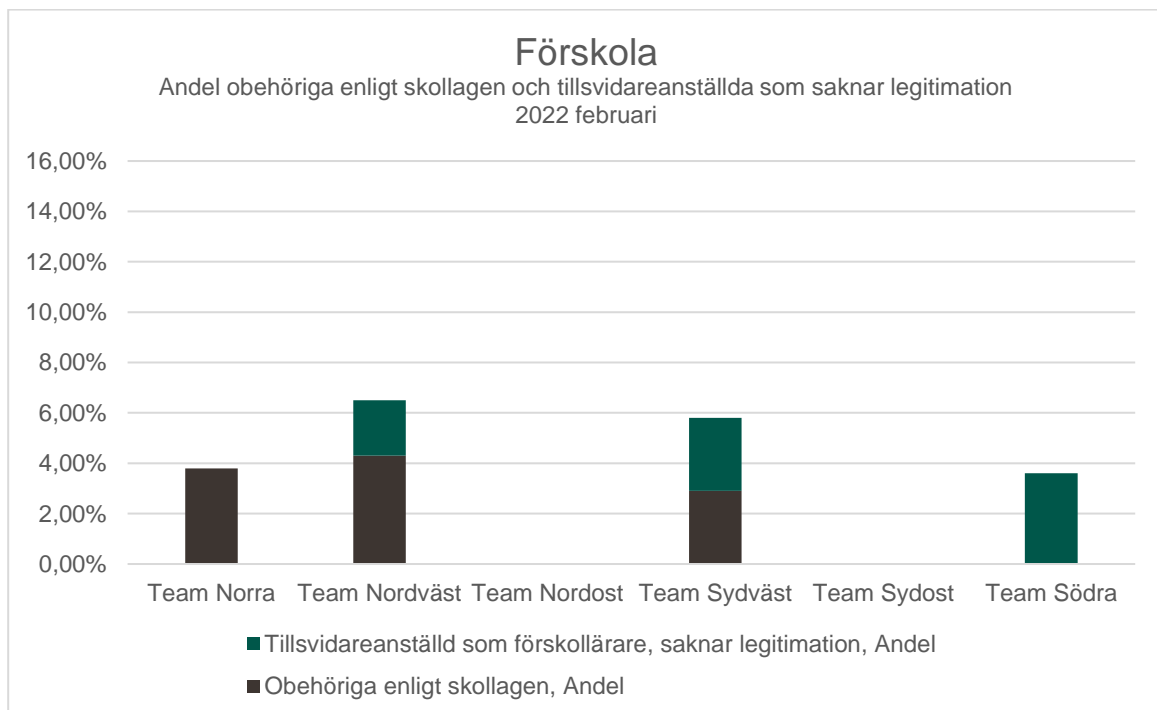
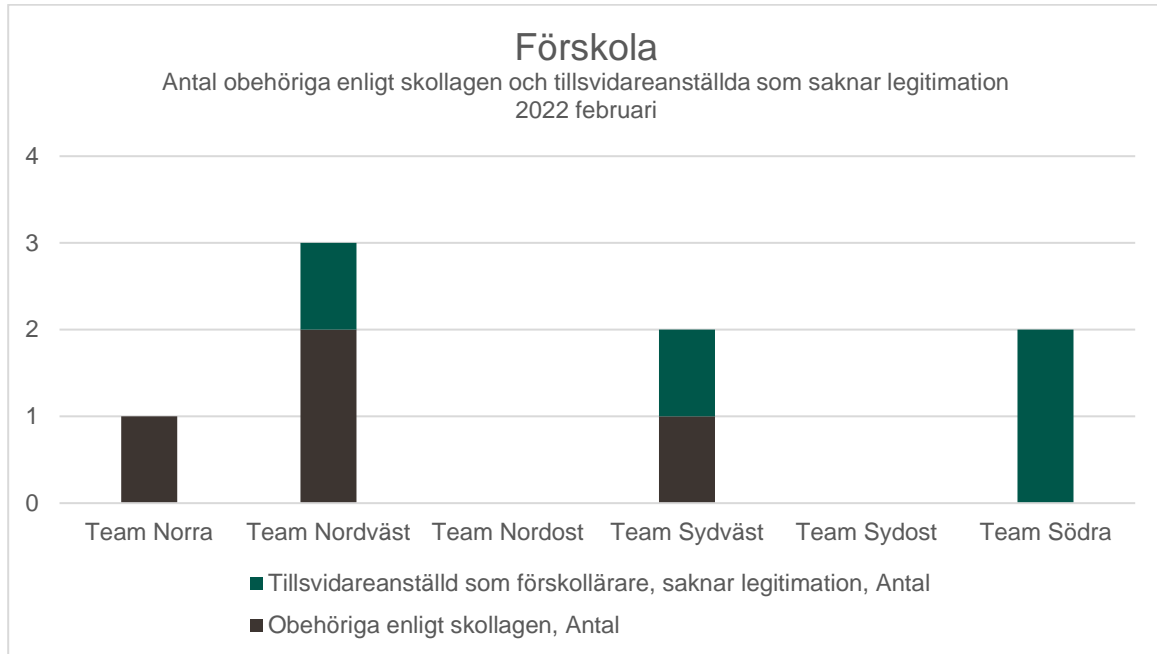
Som framgår av tabellen ovan har personalomsättningen minskat i jämförelse med 2021. Personalomsättningen har minskat perioden 2017-2020 för barnskötare, förskollärare, grundskollärare och lärare i fritidshem/fritidspedagoger. Personalomsättningen ligger för januari till september 2022 lågt i jämförelse med hela mätperioden. Förskollärare och grundskollärare är nere i den lägsta personalomsättningen under hela mätperioden.

## 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 Nordost, Team sydväst och i Team Södra 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 september 2022 jämfört med februari 2022. 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.

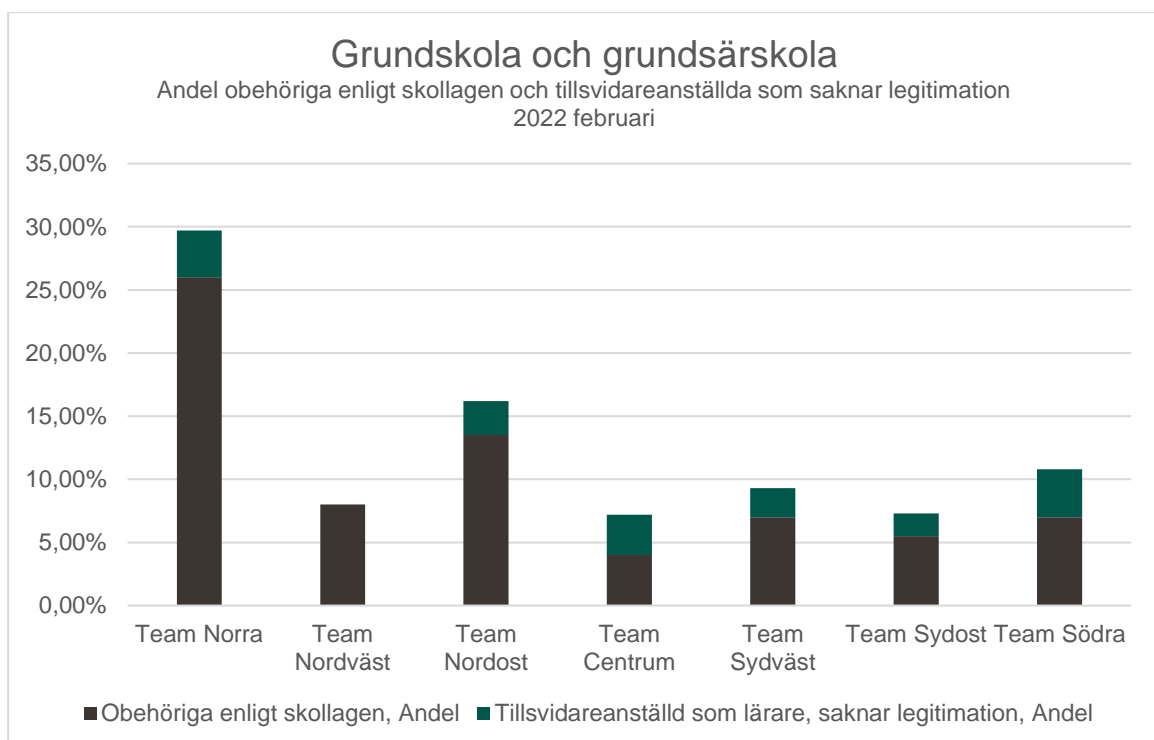
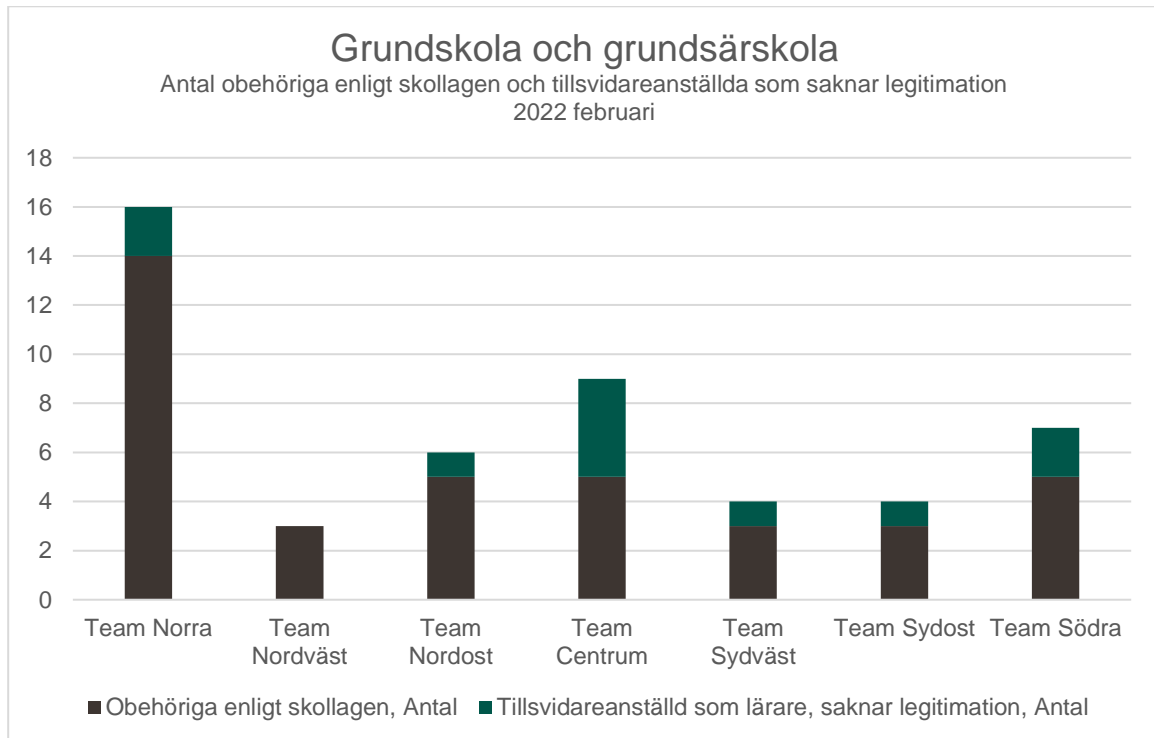
## Riktmärke barnskötare och förskollärare

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. För hela barn- och ungdomsförvaltningen är det 65% av helårsarbetarna som är förskollärare. Nedan följer en sammanställning som rör antalet anställda på team i tre personalkategorier. Sammanställningen avser september 2022.

September 2022	Antal (andel) förskollärare	Antal (andel) barnskötare	Antal (andel) förskoleassistenter
<b>Team Norra</b>	<b>23 (56%)</b>	<b>16 (39%)</b>	<b>2 (5%)</b>
<b>Team Nordväst</b>	<b>35 (58%)</b>	<b>21 (35%)</b>	<b>4 (7%)</b>
<b>Team Nordost</b>	<b>29 (53%)</b>	<b>26 (47%)</b>	<b>0 (0%)</b>
<b>Team Sydväst</b>	<b>31 (49%)</b>	<b>26 (41%)</b>	<b>6 (10%)</b>
<b>Team Sydost</b>	<b>43 (64%)</b>	<b>23 (34%)</b>	<b>1 (2%)</b>
<b>Team Södra</b>	<b>51 (62%)</b>	<b>28 (34%)</b>	<b>3 (4%)</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.

## Lärare i grundskola och grundsärskola



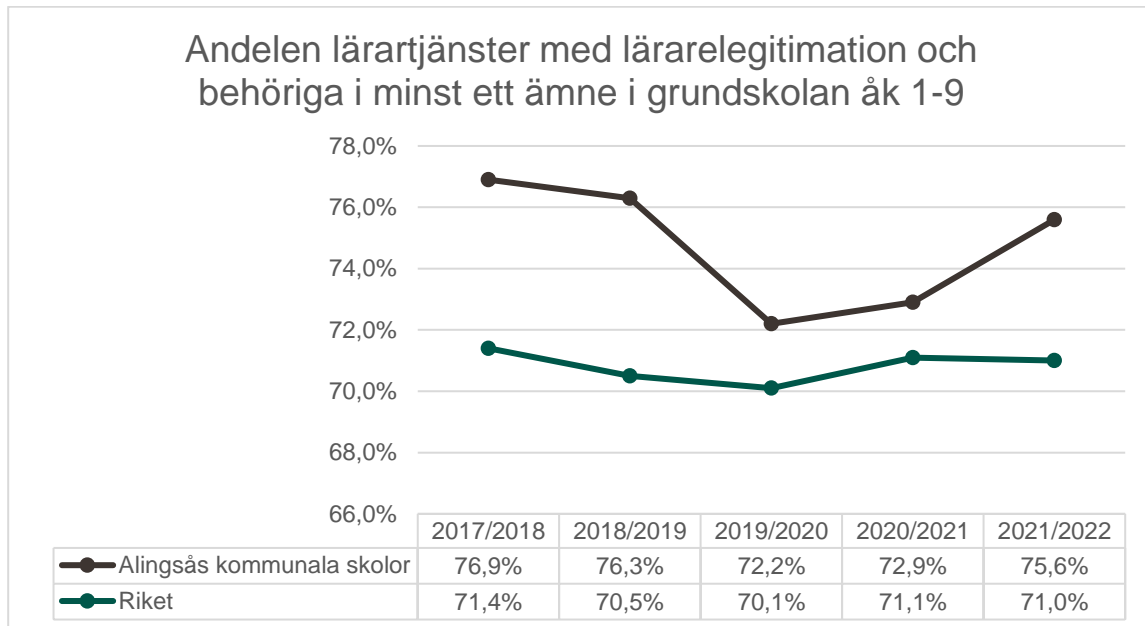


Det är framför allt i Team Norra och i Team Nordost som personal utan legitimation har anställts på visstid med stöd av skollagen sett till antalet personal. Sett till andel har fortsatt Team Norra de största utmaningarna anställa legitimerad personal. Totalt sett är det fler som är anställda med stöd av skollagen september 2022 jämfört med februari 2022.

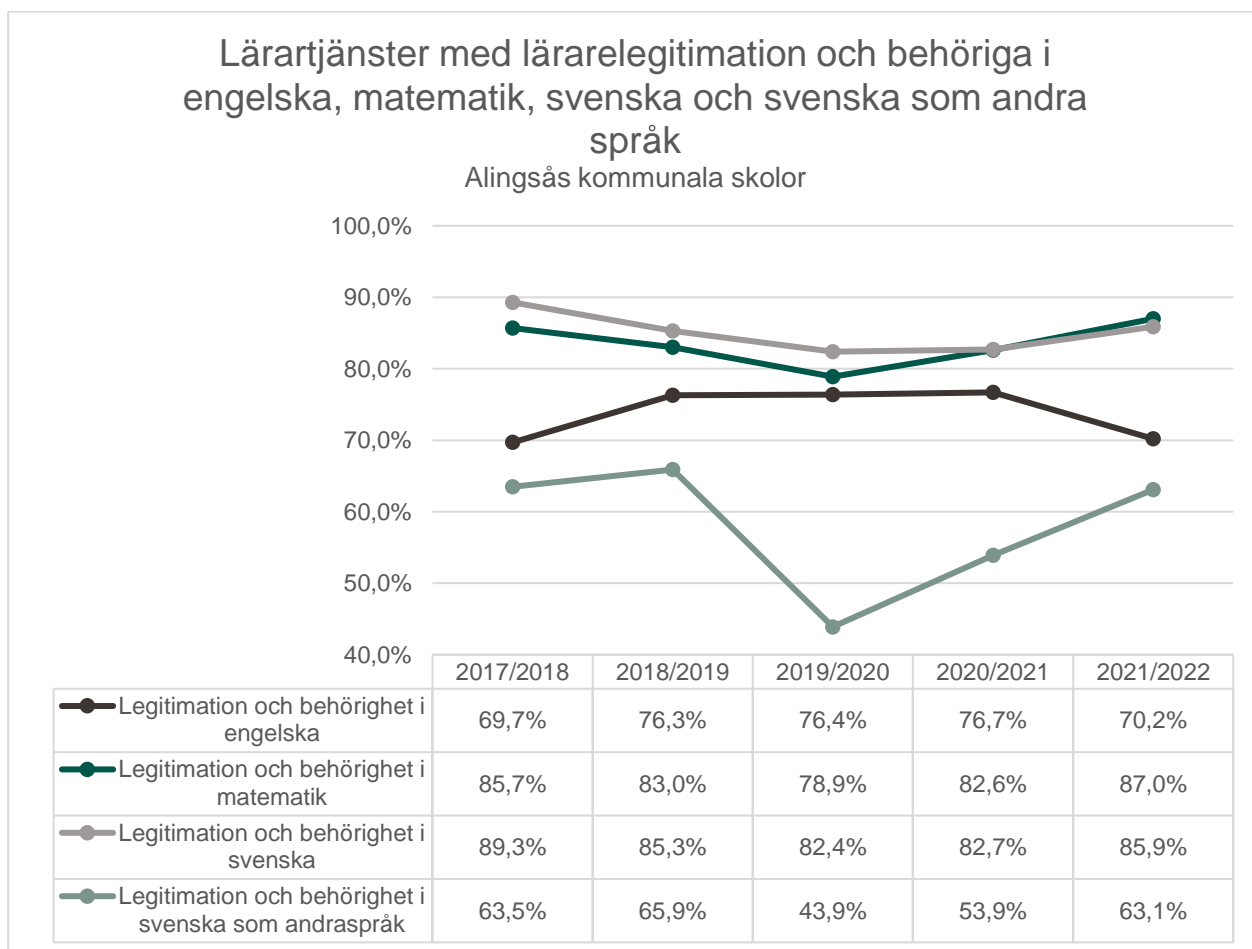
Den personal som är anställd som lärare men som saknar legitimation tillhör i huvudsak en av två kategorier: Dels de som anställdes för mycket länge sedan, innan behörighetsreglerna var lika tydliga. Dels de som är precis nyexaminerad och väntar på sin legitimation.

## 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. Uppgifter för läsåret 22/23 tillgänglig görs under senare delen av höstterminen 2022.



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.

Medarbetare med sin huvudsakliga sysselsättning på fritidshem	November 2021
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

Visstidsanställda	2019	2020	2021
<b>barn- och ungdomsförvaltningen</b>			
Årsarbetstillfällen	59,03	62,17	66,17

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. 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. Arbeta med bemanningsplanering behöver vidareutvecklas under 2022. Detta utvecklas bland annat genom ett pilotprojekt med större tillgång på timvikarier, tydligare beskrivning av detta nedan.

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden i skolan januari 2022 är 95%. Den något lägre siffran för skolan beror på att flertalet modersmåslärare arbetar deltid utifrån verksamheternas behov. I dagsläget pågår en översyn av modersmåslärarna 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**

### **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.

### **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 vikariatillsättningen.

### **Central organiserad introduktion och avslut**

I Alingsås kommun pågår ett arbete med att utveckla kommungemensamma 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.

### **Strategiskt arbete med kompetensförsörjning**

Barn- och ungdomsförvaltningen i nära samarbete med HR-avdelningen på kommunledningskontoret arbetar efter en modell kring att inventera arbete och insatserna kring kompetensförsörjningen i syfte att identifiera framgångsrika insatser och rutiner samt att identifiera sådant som behöver utvecklas.