

Kompetens- försörjning: Per- sonal och behö- righeter

Barn- och ungdomsförvalt-
ningen
2023

Innehåll

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

Inledning

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

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

Kompetensförsörjning handlar om att attrahera rätt medarbetare, rekrytera dessa genom en effektiv process, skapa möjligheter för utveckling på kort och lång sikt, behålla och engagera rätt medarbetare genom att vara en attraktiv arbetsplats samt att göra omställningen i slutet av en anställning på ett professionellt sätt.

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

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

Mål för kompetensförsörjningen

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

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

Rätt och tillräcklig kompetens

Behovet av behöriga och legitimerade lärare i förskola och skola är fortsatt stort och behovet bedöms av Sveriges kommuner och regioner (SKR) öka framöver. Det beror framförallt på att andelen nytexaminerade lärare är färre än de som går i pension. Samtidigt minskar andelen barn och unga med tillgången till behöriga lärare minskar relativt sett. Rekryteringsbehoven påverkas även av politiska beslut som exempelvis krav på legitimation för fler typer av lärartjänster. Skolverkets senaste lärarprognos visar dock att behoven nationellt inte längre ökar lika snabbt och i lika stor utsträckning som man tidigare trott. Prognosen för lärarbehov hänger tätt samman med hur den demografiska utvecklingen ser ut framöver.

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

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

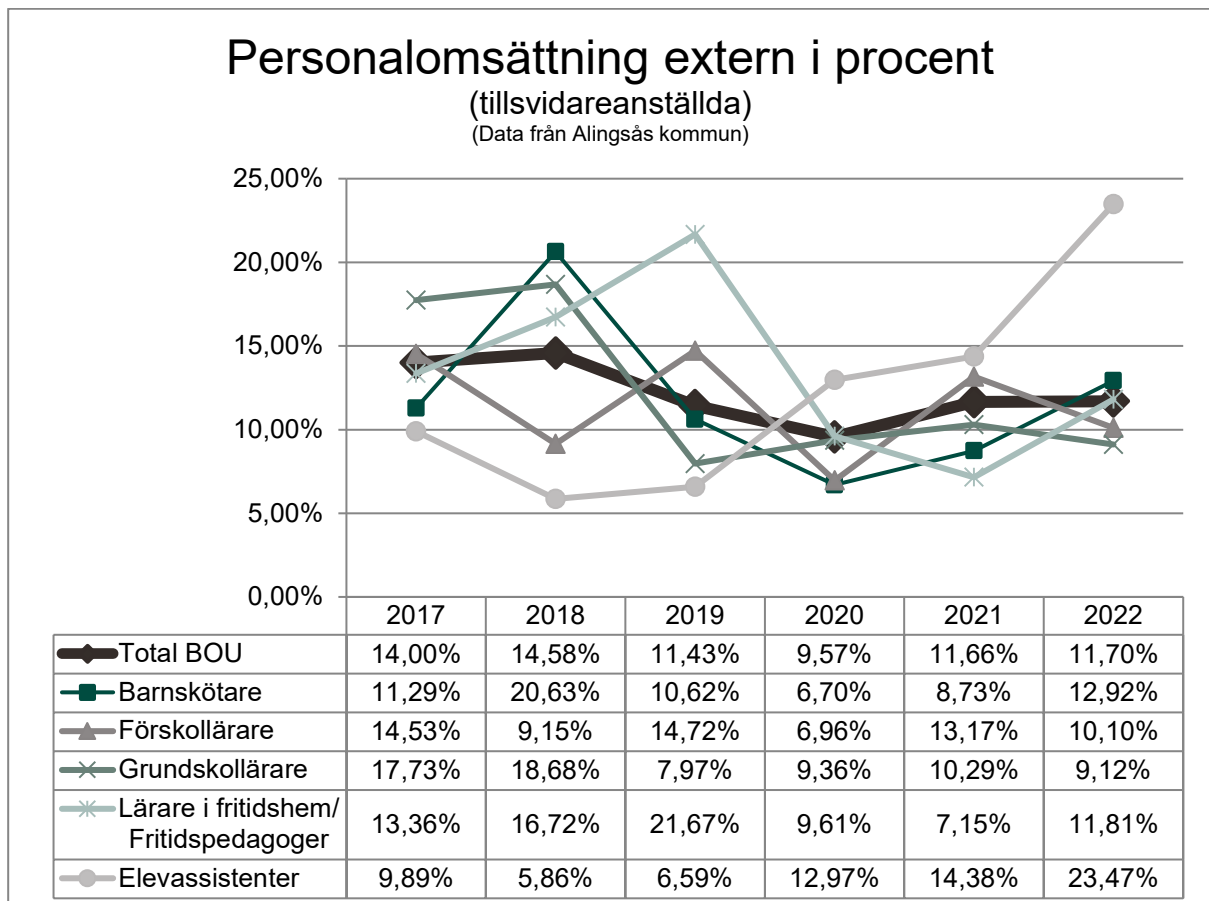
Prognostiserat examinationsbehov för övrig personal, som exempelvis barnskötare och fritidsledare inom förskola och fritidshem ingår inte i skolverkets rapport. Enligt

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

Skolverket prognostiserar att behovet möts av de som examineras vad gäller lärare i årskurs 1-3 och lärare i fritidshem. För lärare i årskurs 4-6 och 7-9 beräknas antalet examinerade lärare inte möta skolhuvudmännens behov. Särskilt utmanande kommer det att vara att möta behovet i årskurs 7-9, där ca 35% av det kommande behovet möts upp av nyexaminerade lärare.

Personalomsättning

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



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

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

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

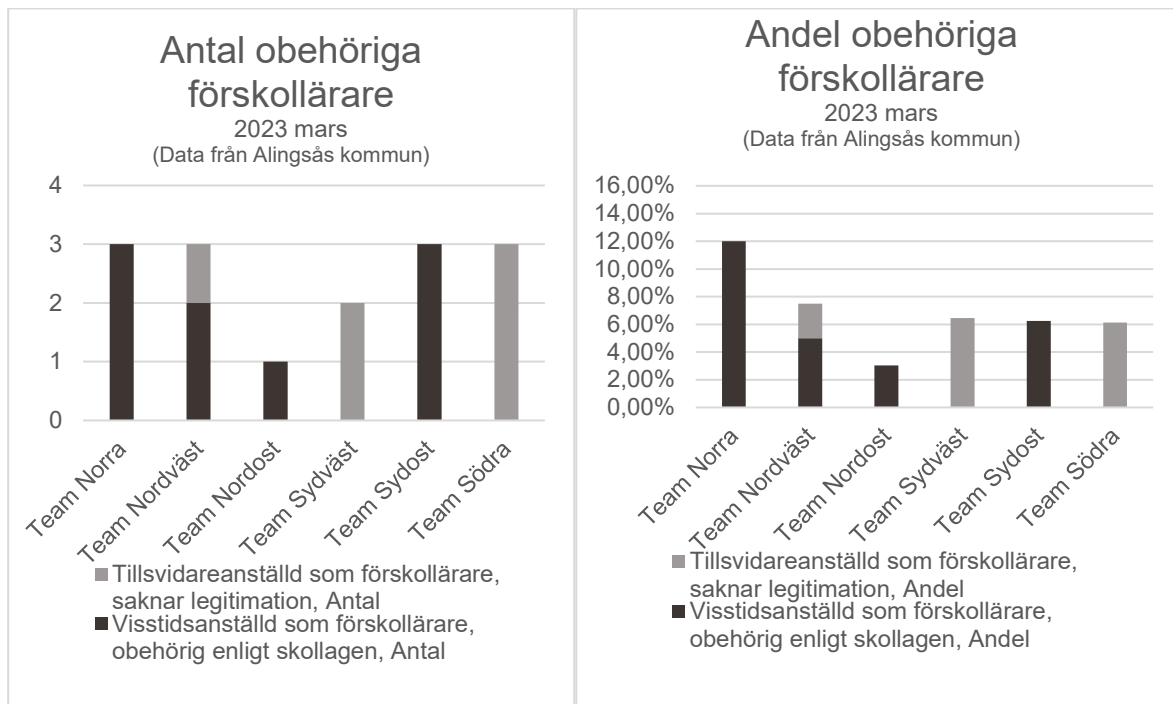
	Barnskötare	Förskollärare	Grundskollärare
Ale	6,0	12,8	11,3
Alingsås	13,6	9,7	9,6
Göteborg	7,4	11,5	7,6
Härryda	6,9	16,8	9,9
Kungsbacka	5,0	9,8	8,6
Kungälv	5,9	6,3	14,3
Lerum	9,5	8,6	11,3
Lilla Edet	1,5	7,2	5,6
Mölndal	7,3	11,0	9,1
Partille	4,9	15,9	9,7
Stenungssund	8,0	11,7	6,9
Tjörn	9,5	7,9	11,0
Öckerö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

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

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

Legitimerad och utbildad personal i förskola

Det finns lagkrav på att huvudmannen ska anställa legitimerade förskollärare och lärare i grundskola, grundsärskola och fritidshem. Skollagen möjliggör undantag om det inte finns sökande som har legitimation för tjänsten. Dessa anställningar blir visstidsanställning på upp till ett år med stöd av skollagen 2 kap. 21 §. Barn- och ungdomsförvaltningen organiserar förskolor och skolor i team där teamet förväntas samarbeta i frågor rörande kompetensförstärkning för redovisningen följer samma struktur.



Det är framför allt i Team Norra och Team Nordväst som andelen obehöriga förskollärare har anställts. Sett till sammansättningen av yrkesroller i förskolan (se nedan) konstaterar förvaltningen att för båda dessa team är andelen förskollärare högt och med hänsyn tagen till de förskollärare som är obehöriga har teamen ändå fördelningen av behöriga förskollärare som är i nivå med förvaltningen som helhet. Det är fler förskollärare som är visstidsanställda med stöd av skollagen 2 kap. 21 § i mars 2023 jämfört med september 2022. Den personal som är tillsvidareanställd som förskollärare men som saknar legitimation tillhör en av tre kategorier: De som anställdes för mycket länge sedan, innan behörighetsreglerna var lika tydliga, de som är precis nyexaminerad och väntar på sin legitimation samt de som är tillsvidare anställda trots att de saknar legitimation. Mot bakgrund av detta genomför Barn- och ungdomsförvaltningen ett arbete för att säkerställa efterlevnaden av legitimationskrav för tillsvidareanställning.

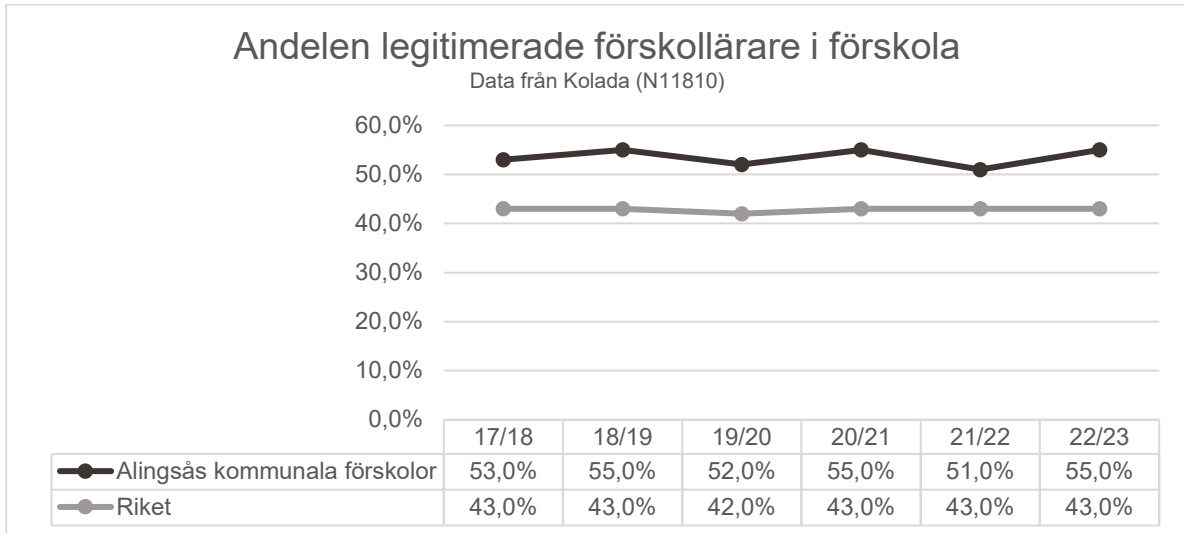
Sammansättning yrkesroller i förskolan

Barn- och ungdomsförvaltningen har ett riktmärke för relationen barnskötare och förskollärare. Riktmärket är att det i en personalgrupp om tre personal ska vara två förskollärare och en barnskötare. I sammanställningen ingår all personal, så väl hel- som deltidsarbetande, sett till antalet anställda personer. Nedan följer en sammanställning som rör antalet anställda per team i tre personalkategorier. För att anställas som förskollärare krävs legitimation som förskollärare. För att anställas som barnskötare krävs gymnasial utbildning med inriktning mot arbete med barn. Personal som saknar utbildning för arbete med barn kan anställas som förskoleassistenter men är ingen befattning som aktivt rekryteras. Sammanställningen avser mars 2023.

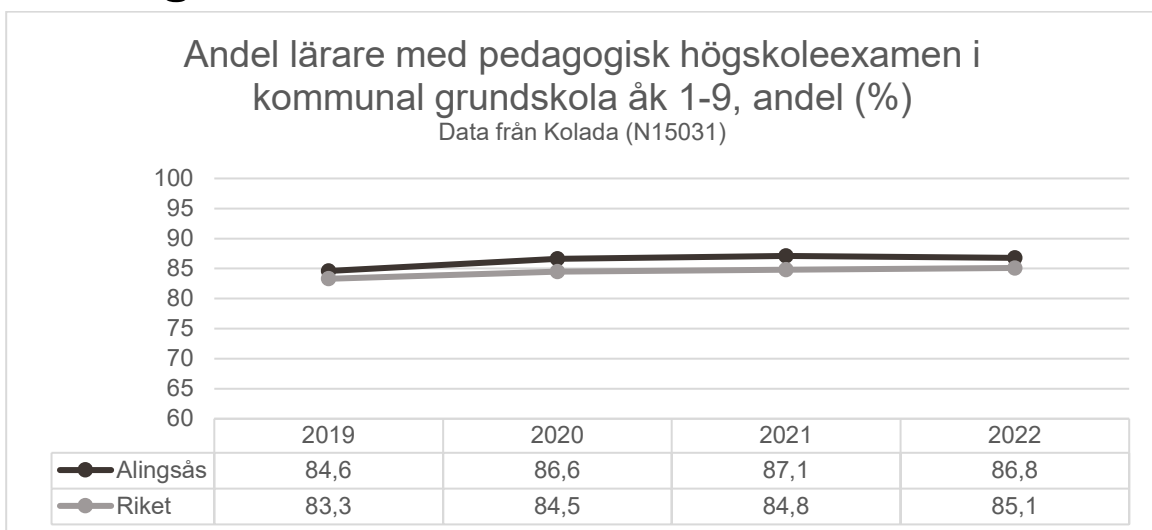
Mars 2023	Antal (andel) förskollärare	Antal (andel) barnskötare	Antal (andel) förskoleassistenter
Team Norra	25 (60%)	16 (38%)	1 (2%)
Team Nordväst	39 (61%)	22 (34%)	3 (5%)
Team Nordost	32 (49%)	29 (45%)	4 (6%)
Team Sydväst	31 (46%)	28 (42%)	8 (12%)
Team Sydost	48 (67%)	20 (28%)	4 (6%)
Team Södra	49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

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

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



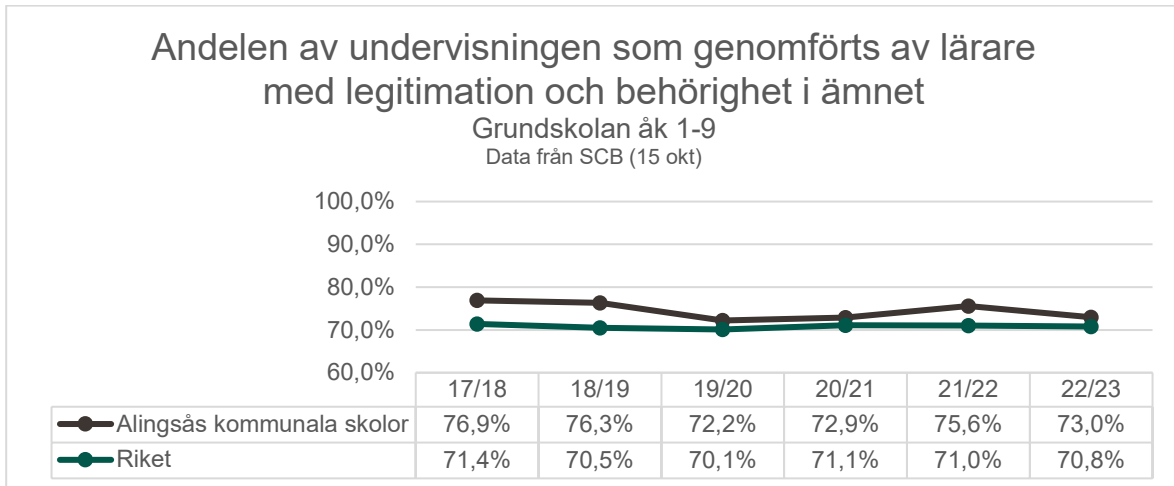
Andel lärare med pedagogisk högskoleexamen i grundskola



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

Andel undervisning som sker av lärare med behörighet i ämnet

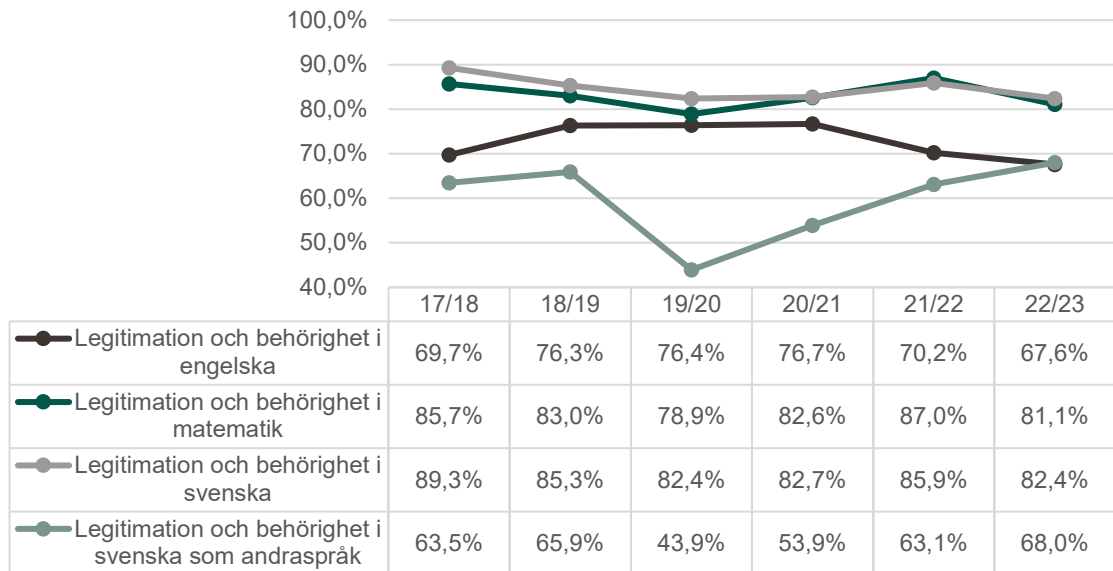
Barn- och ungdomsförvaltningen följer data för hur stor del av undervisningen som genomförs av en lärare som har legitimation och behörighet i ämnet eller de ämnen som det rör sig om.



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

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

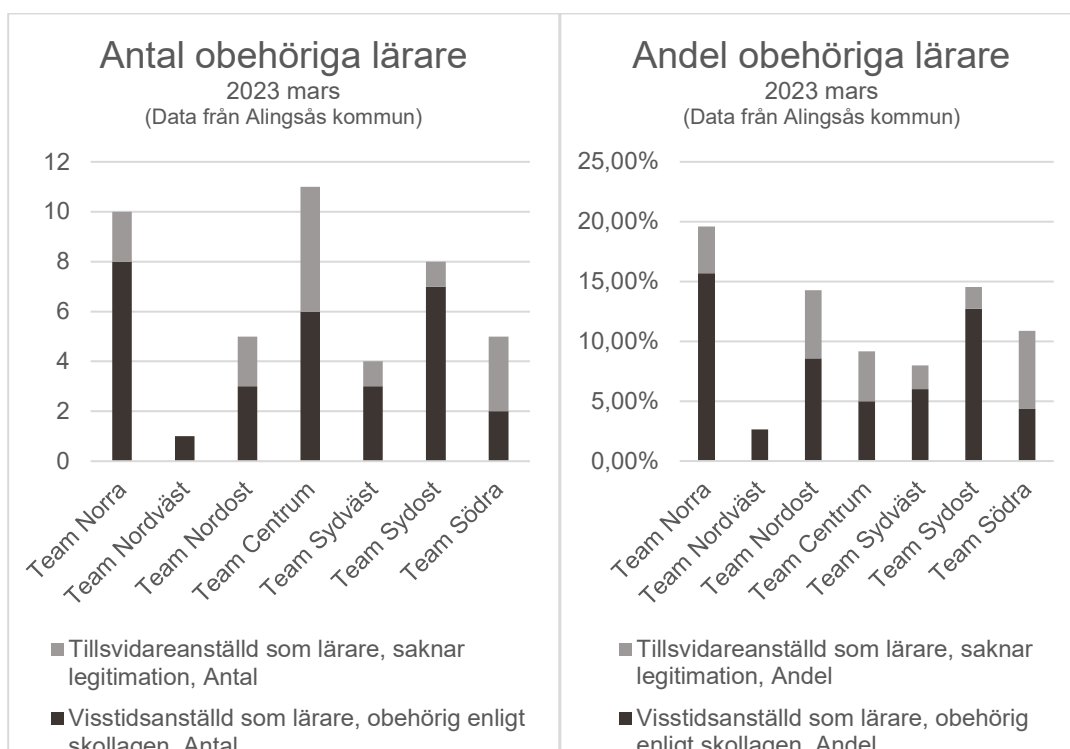
Data från SCB (15 okt)



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

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

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



Andelen visstidsanställda obehöriga grundskollärare har minskat i jämförelse med föregående år. Den personal som är tillsvidareanställd som lärare men som saknar legitimation tillhör en av tre kategorier: De som anställdes för mycket länge sedan, innan behörighetsreglerna var lika tydliga, de som är precis nyexaminerad och väntar på sin legitimation samt de som är tillsvidare anställda trots att de saknar legitimation. Förvaltningen konstaterar att totalt är 14 av grundskollärarna som saknar legitimation tillsvidareanställda. Hälften av dessa är anställda inom Team Centrum.

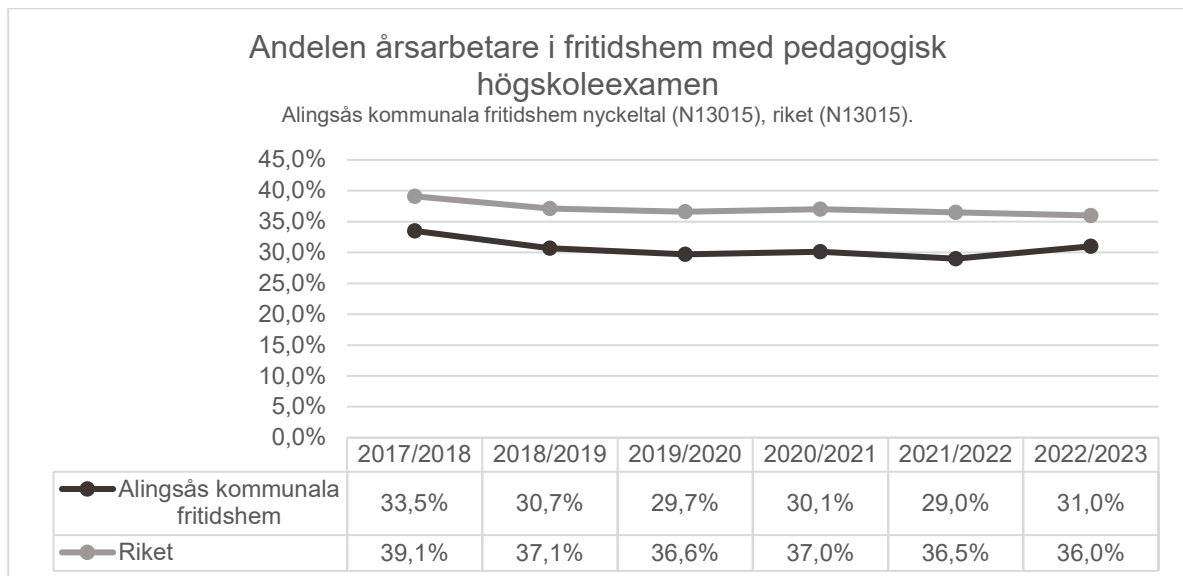
Grundskolorna i Team Norra (15,69%), Team Nordost (8,57%) och Team Sydost (12,73%) har en högre andel visstidsanställda obehöriga lärare anställda med stöd av skollagen 2 kap. 21§. Räknat i antal lärare är det flest obehöriga lärare i Team Norra, Team Sydväst och i Team Centrum. Orsaken till nuläget rörande obehöriga lärare behöver inte nödvändigtvis bero på svårigheter att rekrytera behöriga lärare generellt i området utan kan också förklaras

av förutsättningar kring anställningen såsom om anställningen är tills vidare eller ett vikariat. Fortsatt arbete krävs för att säkerställa att elever får undervisning av lärare med behörighet i respektive ämne. När tillfälliga vakanser, t.ex. under tjänstledigheter och sjukskrivningar, är målet alltid att elever ska få undervisning av legitimerade lärare och när det inte är möjligt behöver rektor organisera undervisningen för en likvärdig undervisning utifrån verksamhetens förutsättningar.

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

Sammansättning yrkesroller i fritidshemmet

I fritidshemmet ansvarar legitimerade och behöriga lärare för undervisningen. Arbetslagen i fritidshemmen arbetar tillsammans för att bilda en helhet för elevernas omsorg, utveckling och lärande och arbetar tillsammans för en hög måluppfyllelse. Andelen årsarbetare i fritidshemmet är lägre i Alingsås kommunala fritidshem i jämförelse med riket. I den officiella statistiken som följs uppgår andelen årsarbetare med legitimation för undervisning i fritidshemmet 31 procent.



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

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

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

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

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

Visstidsanställda och timavlönade

Visstidsanställda timavlönade	2019	2020	2021	2022
Barn- och ungdomsförvaltningen				
Motsvarar årsarbetstillfällena	59,03	62,17	66,17	71,28

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

Tidigare kartläggningar har visat att drygt hälften av frånvaron är av den karaktär att en planering kan göras i förväg vilket därmed skulle kunna organiseras inom ramen för enhetens grundbemanning. Den ökade personalomsättningen av framförallt barnskötare kan delvis förklara ett ökat nyttjande av timanställningar. Där rektor i sin grundorganisation planerat för en ökad grundbemanning för att möta både planerad och oplanerad frånvaro blir effekten vid ökat antal vakanser att den extra bemanningen används för att täcka grundbehovet.

Arbete med bemanningsplanering vidareutvecklas under 2023, där de första anställdes som en del av den ökade grundbemanningen i början av året. Detta utvecklas bland annat genom ett pilotprojekt med större tillgång på timvikarier, vilket också beskrivs i förvaltningens handlingsplan. Trots detta har andelen visstidsanställda timavlönade ökat, det beror bland annat på att det funnits tillfälliga statsbidrag som utmanat möjligheten att erbjuda tillsvidareanställningar. Det har också blivit mer utmanande att rekrytera personal vilket gör att timvikarier också behöver nyttjas för längre vikariat, detta för att lösa bemanningen när det inte är möjligt att månadsanställa. Genom de insatser som har genomförts inom ramen för pilot bemanning ökar bemanningsstabiliteten och skapar en kontinuitet i verksamheten även vid bemanning med timvikarier.

Sammanfattning

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

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

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

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

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

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

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

Referenser

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

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

Handlingsplan

Barn- och ungdomsförvaltningen arbetar med att ta fram en handlingsplan för lokala tillämpningar av den kommungemensamma strategin. Den kommungemensamma strategin utgår utifrån de olika delarna i medarbetarresan. Barn- och ungdomsnämndens strategier baseras på pågående och planerade processer. Nedan redovisas förvaltningens strategier för kompetensförsörjning tillsammans med kommungemensamma processer i inom ramen för de olika områdena.

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

För att klara rekryteringsutmaningen behövs åtgärder både på kort och lång sikt. SKR (2022) lyfter fram ökad samverkan mellan lärosäten och huvudmän, vidareutbildning av obehöriga lärare, minskning av sjukfrånvaro, förlängning av arbetslivet som insatser för att öka antalet lärare. Behovet av lärare är dock så stort att det inte enbart räcker med att utbilda fler. Huvudmännen behöver även utveckla organisation och arbetssätt i förskola och skola. Det kan handla om ökad samverkan och arbetsspecialisering, variation av grupper och arbetssätt, fjärrundervisning, andra yrkesgrupper som kompletterar lärarna och så vidare. Förvaltningen deltar aktivt i GR-gemensamma branschråd för förskola respektive grundskola. Branschråden arbetar med kompetenshöjande insatser med bland annat förslag till nya befattningar, dels för att behålla personal och dels för att locka nya grupper till verksamheterna.

I följande avsnitt beskrivs det förvaltningsspecifika arbetet som pågår inom medarbetarrensans olika delar med utgångspunkt från de strategier och insatser som initierats.

Attrahera och rekrytera

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

Strategi: Stärkt rekrytering

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

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

Utveckla

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

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

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

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

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

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

Stärkt bemanningsstabilitet

- Pilot bemanning
- Introduktion för timanställda

Stärkt medarbetarskap

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

Stärkt karriärutveckling

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

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

Behålla och engagera

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

Förvaltningens bedömning är att grundbemanningen behöver öka och tillsvidareanställningar behöver erbjudas i högre grad för att skapa en ökad stabilitet. Förvaltningen ser det även som önskvärt att öka graden av sysselsättning för den visstidsanställda personalen för att på så sätt kunna skapa nya hållbara strukturer och rutiner vid tillsättning av vikariat. Det pågår ett arbete med att öka grundbemanningen och därmed minska behovet av timvikarier. Arbetet utmanas av den ökade svårigheten att rekrytera och arbetet har inför 2023 intensifierats och utvecklas genom förändrat arbete med budgetering och långsiktig planering. Genom att bemanna med ordinarie personal vid sådan frånvaro som är känd på förhand frigörs resurser till att öka grundbemanningen vilket i sin tur leder till ett minskat behov av vikarier.

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

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

Stärkt bemanningsstabilitet

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

Stärkt medarbetarskap

- Mentorskap under den lagstadgade introduktionsperioden
- Arbete efter ny mall medarbetaröverenskommelse, uppföljningssamtal. och lön och 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

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

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

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

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

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

Omställning

I takt med kontinuerliga krav på effektivisering och kommunens utmaningar i att möta välfärdens kompetensförsörjning krävs också strategiska ställningstaganden i fråga om omställning. Barn- och ungdomsförvaltningens verksamheter är personalintensiva och baserad till huvudsak på barn- och elevantal vilket innebär att verksamheternas behov och förutsättningar ändras över tid. I fråga om att tillse rätt och tillräcklig kompetens är det därför avgörande att omställning sker så att kompetens kan nyttjas i andra delar av verksamheten där den efterfrågas.

Behålla på helhet, anpassa på enhet

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