

# Svalövs kommun

Förstudie - kompetensförsörjning av  
behöriga lärare



Building a better  
working world

## Innehåll

<b>1. Inledning</b> .....	<b>2</b>
1.1. Bakgrund.....	2
1.2. Syfte och revisionsfrågor .....	2
1.3. Avgränsning .....	2
1.4. Genomförande .....	2
1.5. Ansvarig nämnd .....	3
1.6. Revisionskriterier.....	3
<b>2. Riktlinjer och insatser för kompetensförsörjning</b> .....	<b>4</b>
2.1. Arbete med rekryteringsstrategi.....	4
2.2. HÖK-arbetsgrupp .....	5
2.3. Löneläget .....	5
2.4. Verksamhetsförlagd utbildning .....	5
<b>3. Nuvarande kompetens och kartläggningar</b> .....	<b>6</b>
3.1. Legitimerade och behöriga lärare .....	6
3.2. Kartläggning av kompetenser .....	7
3.3. Nämndens uppföljning.....	7
<b>4. Behålla och utveckla befintlig lärarkompetens</b> .....	<b>8</b>
4.1. Kompetensutvecklingsinsatser .....	8
4.2. Medarbetarundersökningar .....	8
4.3. Karriärsteg .....	9
<b>5. Sammanfattande slutsats</b> .....	<b>11</b>
<b>Källförteckning</b> .....	<b>12</b>

## 1. Inledning

### 1.1. Bakgrund

Lärares kompetens är en av de faktorer som i störst utsträckning visat sig påverka elevers kunskapsnivå, enligt såväl internationella som svenska studier. Som ett led i att höja undervisningskompetensen och därmed främja elevers lärande finns sedan juli 2015 lagkrav på att endast legitimerade lärare får tillsvidareanställas och ansvara för undervisning och betygssättning i skolan. Vidare är en legitimerad lärare eller förskollärare enbart behörig för viss verksamhet och skolform samt för vissa ämnen och årskurser.

Enligt prognoser från SCB och Lärarförbundet kommer bristen på behöriga lärare att öka framgent. Brister i kompetensförsörjningen av lärare medför risk för försämrad undervisningskvalitet och skolresultat. God kompetensförsörjning av lärare ses som en förutsättning för att kunna erbjuda en skola med hög kvalitet. Det innebär att ha en överblick över befintlig kompetens och att planera för framtida rekryterings- och kompetensutvecklingsbehov. Kompetensförsörjning av lärare innefattar alltså åtgärder både för att rekrytera, utveckla och behålla kompetens bland kommunens lärare.

Vid möte med bildningsnämnden 2019-10-10 lyftes personalomsättningen som en risk för verksamheten. Svalövs kommun ligger också något under rikssnittet när det gäller andel lärare i grundskolan med pedagogisk högskoleexamen, 80,6 procent mot 82,2 procent i riket.

Kommunrevisionen valde mot bakgrund ovanstående att genomföra en förstudie för att kartlägga om bildningsnämnden utarbetat ändamålsenliga strategier för att säkerställa kompetensförsörjning av lärare utifrån kravet på lärarlegitimation.

### 1.2. Syfte och revisionsfrågor

Förstudiens övergripande syfte har varit att kartlägga i vilken utsträckning bildningsnämnden har utarbetat ändamålsenliga strategier för att säkerställa kompetensförsörjning av lärare utifrån kravet på lärarlegitimation.

I förstudien besvaras följande frågor:

- ▶ Vilka mål, riktlinjer och handlingsplaner har arbetats fram för att säkerställa kompetensförsörjning av lärare? Hur följs dessa upp?
- ▶ I vilken utsträckning genomförs kartläggning av nuvarande och framtida kompetensbehov i kommunen?
- ▶ Vilka åtgärder har vidtagits i syfte att behålla och utveckla befintlig lärarkompetens inom kommunen?

### 1.3. Avgränsning

Förstudien avgränsas till att omfatta grundskolan.

### 1.4. Genomförande

Förstudien har grundats på dokumentstudier och intervjuer. Intervju har genomförts med kommunens utbildningschef, två kvalitetskoordinatorer samt en rektor från en av kommunens skolor. Dokument som granskats är exempelvis riktlinjer och rutiner för Svalövs kommuns arbete med kompetensförsörjning inom grundskolan.

Förstudien är genomförd september – november 2021. Samtliga intervjuade har fått möjlighet att sakgranska rapporten och återkomma med synpunkter på sakinnehållet.

## **1.5. Ansvarig nämnd**

Granskningen avser bildningsnämnden.

## **1.6. Revisionskriterier**

### **1.6.1. Skollagen (2010:800)**

Sedan den 1 juli 2015 gäller skollagens krav på legitimation av behörighet fullt ut. Enligt skollagens 2. kap 13 § får endast den som har legitimation som lärare och är behörig bedriva undervisningen. Att vara legitimerad och behörig innebär att läraren har en behörighetsgivande lärarexamen, som visar i vilka ämnen och årskurser undervisningen får bedrivas samt betygsättas. Det finns dock undantag från kraven på legitimation och behörighet. I 18 § framgår att en obehörig lärare kan anställas och får bedriva undervisning om det inte finns någon lärare att tillgå i kommunen i det aktuella ämnet. Endast legitimerade lärare får tillsvidareanställning. Lärare som saknar behörighet får högst anställas om ett år i taget (2 kap. 21 §).

Enligt skollagens 3 kap. 16 § är det i första hand den lärare som bedriver undervisningen som ska sätta betyg i ämnet. Är läraren som undervisar inte legitimerad ska betyg beslutas tillsammans med en legitimerad lärare. Om lärarna inte kan enas om betygsättningen ska beslutet fattas av den legitimerade läraren förutsatt att den legitimerade läraren är behörig i ämnet det avser. I annat fall ska betyget beslutas av rektorn.

### **1.6.2. Kommunfullmäktiges mål**

I Mål och budget för 2021 framgår det att kommunfullmäktige i Svalövs kommun i december 2019 antog en ny vision för kommunen vid namn "Vision 2040". I denna vision fastställs att "Vi är en bildningskommun som vet att utbildning och ett livslångt lärande utgör den jordmån där drömmar förverkligas". I förhållande till detta har det sedan fastställts verksamhetsmål för året. Inför 2021 fastställdes målet: "Attraktiv skola". Ett annat av fullmäktiges mål utgörs av att vara en "Attraktiv arbetsgivare".

## 2. Riktlinjer och insatser för kompetensförsörjning

Det finns inga specifika mål antagna av nämnden för år 2021 vad gäller lärares kompetens eller kompetensförsörjning. Svalövs kommun består av en gemensam förvaltning, uppdelad i sektorer. Den sektor som arbetar med utbildningsverksamheten är benämnd *sektor utbildning*. Det finns inom sektorn inte några framtagna riktlinjer kring kompetensförsörjning eller en färdigställd rekryteringsstrategi. Det pågår dock ett arbete kring att vara en attraktiv arbetsgivare, vilket beskrivs i avsnitt 2.1 nedan.

Vid intervju framkommer att det finns ett centraliserat HR-stöd i kommunen. Den centrala HR-avdelningen består av en HR-chef och HR-administratörer som är riktade mot de olika förvaltningarna. Det finns ett riktat HR-stöd mot sektor utbildning, men HR arbetar inte specifikt med strategisk kompetensförsörjning. Det pågår just nu ett arbete tillsammans med HR för att upprätta en vikariepool i kommunen.

### 2.1. Arbete med rekryteringsstrategi

Inkomna uppgifter visar att ledningsgruppen vid sektor utbildning under 2020 tillsatt en arbetsgrupp (kallad för *rekryteringsgruppen*) som arbetat med att kartlägga och arbeta för att utveckla lärarkompetensen. Vid intervju framkommer det att gruppen består av representanter från förskola och skola i form av rektorer, lärarförbundens fackliga representanter och utbildningschefen i kommunen.

Syftet med arbetet är att sektor utbildning ska vara en attraktiv arbetsgivare. Arbetsgruppen har arbetat med att identifiera framgångsfaktorer och fallgropar på både huvudmannanivå och enhetsnivå. Arbetet har utgått ifrån de två frågorna "hur få vi människor att vilja komma till oss?" samt "hur får vi människor att stanna hos oss?". Det framgår vid intervju att arbetsgruppen har träffat olika professionella externa rekryterare för att få inspiration och för att bredda perspektiven. De har utifrån detta byggt sitt arbete kring fyra områden.

#### 1. Rekrytera framgångsrikt

Området syftar till att ha genomtänkta och tydliga kravspecifikationer vid rekrytering, professionell hantering av de sökande samt att vårda den sökandes integritet och nuvarande arbetsrelationer. Det framgår vid intervju från en av kommunens rektorer att hens skola under rekryteringsprocessen slutat efterfråga personliga brev och istället ställer specifika frågor till exempel kring hur de sökande gör för att skapa en positiv lärmiljö. Detta tillvägagångssätt har rektorn delat med sig av till andra skolor i kommunen.

#### 2. Onboarding (ge bra introduktion)

Det lyfts som viktigt att nyanställda ska landa i ett begripligt sammanhang och känna sig välkomna. Det framgår att det ska finnas en plan för mottagandet och introduktionen för nyanställda. Efter 1–2 månader ska det ske en uppföljning av den nyanställdas upplevelser och mående.

#### 3. Talent management (vårda de anställda)

Syftet är att utveckla och fördjupa verksamhetsidén, att bygga en kultur som kräver aktiva handlingar, skapa uppslutning kring gemensam riktning och gemensamma kulturer, undvika subkulturer och få styrkedjan att hänga ihop. Det lyfts även som viktigt att fokusera på personlig utveckling (medarbetarnas behov), kompetensutvecklingsbehov (verksamhetens behov) och ledarskap. Även lön lyfts som en viktig punkt för att nyckelpersoner ska vilja stanna.

#### *4. Employer branding (organisationens rykte som arbetsgivare)*

Här lyfts funktionella förmåner i form av vilka materiella villkor kommunen som arbetsgivare kan erbjuda men också emotionella förmåner, vilket handlar om tron på verksamheten samt att det ska finnas ett meningsfullt syfte. Varumärkets personlighet, det vill säga hur varumärket kommuniceras till omvärlden, lyfts som viktigt.

I arbetet med punkt 2 har sektor utbildning tagit fram ett introduktionsmaterial för nyanställda. Materialet består bland annat av en beskrivning av organisationen, vision och verksamhetsmål, arbetsmiljöfrågor och kontaktpersoner.

Det lyfts vid intervju att sektorn breddat fokuset på kompetensutvecklingen, då det inte bara handlar om att möta elevernas behov men även medarbetarnas behov av personlig utveckling. Vid intervju framgår att arbetet med rekryteringsstrategin har pausats tillfälligt till följd av pandemin, men att målet är att säkerställa en färdig strategi gällande rekrytering för att underbygga kompetensutvecklingen.

## **2.2. HÖK-arbetsgrupp**

I Huvudöverenskommelse (HÖK 18) åtog sig SKR, Sobona, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund att stödja och inspirera lokala parter till att arbeta aktivt med strategisk kompetensförsörjning. Under 2019 tillsattes det en sektorsövergripande arbetsgrupp för att arbeta med frågan. Det sattes ihop ett underlag för Svalövs skolor och förskolor att arbeta utifrån. Var enhet fick sedan arbeta utifrån underlaget på lokal nivå under senare delen av 2020.

I april 2021 träffades SKR och Sobona om en ny överenskommelse (HÖK 21) med Lärarförbundets och Lärarnas riksförbunds samverkansråd. Det arbete som påbörjades under föregående avtalsperiod ska fortsätta med HÖK 21. Sektor utbildning har påbörjat arbetet med att ta fram en ny plan för det fortsatta arbetet. Planen ska inkludera insatser inom områdena arbetstid, arbetsmiljö, arbetsorganisation och lönebildning i syfte att trygga kompetensförsörjning inom skolan på såväl kort som lång sikt.

## **2.3. Löneläget**

Lönenivån sätts av kommunfullmäktige. I intervju uppges att rektorerna i hög grad bestämmer sin egen lönesättning för personalen, men om det efterfrågas väldigt höga löner ska rektorer stämma av med utbildningschefen. Det lyfts som viktigt vid intervju att inte skapa en olikvärdig konkurrenssituation inom kommunen. Lönerna för lärare i kommunen uppges ligga i paritet med rikssnittet, men är något lägre för specialpedagoger och speciallärare. Kommunstyrelsen beslutar varje år om prioriterade yrkesgrupper i lönerevisionen. Inför 2022 har politiken beslutat att sektor utbildning ska prioritera specialpedagoger, speciallärare, förskollärare och barnskötare.

## **2.4. Verksamhetsförlagd utbildning**

Det framgår i inkommet underlag att två förskolor, tre grundskolor och gymnasieskolan är partnerskolor till Malmö universitet. Det innebär att det framförallt är dessa skolor som tar emot lärarstudenter. I praktiken innebär det att det är fler än en student som genomför sin verksamhetsförlagda utbildning samtidigt på samma förskole- och skolenhet, vilket ger studenter och handledare större möjlighet för diskussion och utbyte av erfarenheter. Kommunen har även ett samarbete med Högskolan i Kristianstad och tar årligen emot ett antal studenter därifrån.

### 3. Nuvarande kompetens och kartläggningar

#### 3.1. Legitimerade och behöriga lärare

Tabellen nedan redogör för statistik avseende formell lärarkompetens, lärartäthet samt elevernas förutsättningar för Svalövs kommuns skolor läsåret 2019–2020.

	Lunnaskolan	Heleneborgsskolan	Billeshögsskolan	Midgårdsskola	Parkskolan	Linåkerskolan	Svalövs kommunala skolor	Riket (kommunal huvudman)
Antal elever	212	332	209	169	221	358	1501	
Lärare med ped. Högskoleexamen	81%	71,7%	100%	81,1%	71,6%	82,8%	81%	80,9%
Antal elever per lärare	10,8	11,4	11,2	10,4	9,3	10,9	10,7	12,2
Andel elever med eftergymnasialt utb. Föräldrar	52%	44%	56%	61%	50%	45%	51%	58%
Andel elever med utländsk bakgrund	17%	43%	17%	18%	22%	24%	24%	26%

Tabell 1. Källa: sektor utbildning.

Från tabellen går det att utläsa att Svalövs kommunala skolor ligger i linje med riksgenomsnittet vad avser andelen lärare med pedagogisk högskoleexamen, 81 procent i Svalöv jämfört med 80,9 procent för riket som helhet. Det går färre elever per lärare än rikssnittet, i genomsnitt 10,7 i Svalöv jämfört med 12,2 för riket. Dessa två faktorer uppges ge utbildningen i kommunen något bättre förutsättningar jämfört med rikets kommunala skolor. Dock är föräldrarnas utbildningsnivå lägre än i riket, 51 procent för Svalöv jämfört med 58 procent för riket, vilket innebär att utbildningen i kommunen måste kompensera för denna aspekt av elevernas förutsättningar.

I sektor utbildnings årsrapport för läsåret 2020/21 framgår att en anledning till att andelen lärare med pedagogisk högskoleexamen är låg på vissa skolor är på grund av rekryteringssvårigheter i framför allt de praktisk-estetiska ämnena hem- och konsumentkunskap, slöjd och musik. Anledningen till rekryteringssvårigheterna uppges vara att många av kommunens enheter är små, vilket gör det svårt för skolorna att erbjuda lärare heltidsuppdrag i de praktisk-estetiska ämnena. Eftersom enheterna är små innebär det också att den procentuella effekten av att en eller ett fåtal tjänster inte innehåses av lärare med pedagogisk examen blir relativt stor.

Enligt mottaget underlag har en jämförelse gjorts mellan kommunens F-6 skolor som tyder på att Heleneborgsskolan har de svåraste socioekonomiska förutsättningarna i kommunen med den lägsta andelen elever med föräldrar med eftergymnasial utbildning, 44 procent, och den högsta andelen elever med utländsk bakgrund, 43 procent. Därtill har även skolan i

sammanhanget en låg andel lärare med pedagogisk högskoleexamen, 71,7 procent, vilket gör att förutsättningarna för elevernas måluppfyllelse är mer utmanande än för övriga F-6 skolor i kommunen.

Vid intervju framgår det att det är ett utmanande arbete gällande de socioekonomiska förutsättningarna, särskilt på tre av de kommunala grundskolorna. Därtill uppges att arbete pågår med att ta fram en socioekonomisk resursfördelningsmodell. Ett sätt att kompensera vad gäller elevernas bakgrundsfaktorer är att öka personaltätheten, så att flera pedagoger och vuxna möter eleverna.

Vid intervju framkommer det att förvaltningen samlar in information från var skola om vilka insatser de behöver göra och fördelar sedan resurser efter det. Som ett exempel lyfts Linåkerskolan, där de har fått riktade resurser avseende socialpedagog efter förfrågan. Ett annat exempel är Heleneborgsskolan som har haft stora utmaningar med svenska som andraspråk, där huvudman har finansierat två 75 procent lärartjänster.

### **3.2. Kartläggning av kompetenser**

Gällande pensionsavgångar har det inte kartlagts övergripande hur prognosen är de kommande åren. Det lyfts vid intervju som svårt att veta eftersom det generellt sett kan variera när en medarbetare väljer att gå i pension rent åldersmässigt. Rörligheten på arbetsmarknaden uppges vara stor, men i dagsläget uppfattas läget som stabilt på skolorna, då lärare vill stanna. Nämnden gör ingen sammanställd analys gällande avgångar.

Varje rektor och verksamhetschef skriver en verksamhetsutvecklingsplan som en del av det systematiska kvalitetsarbetet. I dessa utvärderar verksamheten kontinuerligt under läsåret utifrån de mål som satts för utbildningen. I dessa planer finns det utrymme för var rektor och verksamhetschef att beskriva de förutsättningar som finns för att kunna nå de gemensamma mål sektor utbildning satt upp, det vill säga den strukturkvalitet som finns tillgänglig för att uppnå resultat kvalitet. Två centrala komponenter i detta arbete är lärartäthet och lärarbehörighet. Beskrivningar och analyser som görs i planerna sammanfattas och utvärderas sedan i sektorns årsrapport för huvudmannen och redovisas för politiken.

### **3.3. Nämndens uppföljning**

Vid intervju lyfts det att det sker en rapportering till nämnden kontinuerligt, med syfte att arbeta nära med nämnden. Inkomna uppgifter visar även att uppföljningen till nämnden ser ut som följande:

- ▶ Januari: resultat höstterminen
- ▶ April: resultat från enkät som skickas ut till barn, elever, personal och vårdnadshavare
- ▶ Juni: resultat gällande meritvärde, gymnasiebehörighet och gymnasieexamen
- ▶ Augusti: samtliga resultat
- ▶ November: presentation av årsrapport samt av uppföljningar gällande statistik och analys av lärarbehörigheter och lärartäthet

Vartannat år görs även uppföljning av medarbetarundersökningen.

Det påtalas att det politiskt satsas aktivt på skolverksamheten, och att kommunen har en av de högre elevpengen per elev i Skåne.

Det uppges i faktagranskning att det i samband med resultatredovisningar till nämnden förs dialog kring lärarbehörighet och kompetensförsörjning. Det uppges vidare att nämnden inte fattat aktiva beslut i frågan, utan har ett förtroende för tjänstemannaorganisationen att hantera kompetensförsörjningen.



## 4. Behålla och utveckla befintlig lärarkompetens

### 4.1. Kompetensutvecklingsinsatser

I mottaget underlag framgår det att sektor utbildning arbetar med ett antal kompetensutvecklingsinsatser, till stor del finansierade med statsbidrag. De insatser som lyfts är följande:

- ▶ För att skapa en vi-känsla inom sektorn och för att inspirera och stärka kompetensen hos personalen håller sektorn i början av varje läsår en kick-off för samtliga medarbetare. Vid detta tillfälle bjuds föreläsare in för att berör teman som är kopplade till sektorns vision och övergripande mål.
- ▶ Inom ramen för Lärarlyftet erbjuds personal vidareutbildning för att kunna komplettera sin behörighet och kompetens.
- ▶ Under 2018/2019 genomfördes en kartläggning av undervisningens kvalitet i samtliga grundskolor i kommunen. Under ett läsår besöktes då samtliga klassrum. Alla lärare fick återkoppling och det gjordes en sammanställning av styrkor och utmaningar för samtliga skolor samt för grundskolan som helhet. Underlaget som togs fram vid detta tillfälle har legat till grund för kompetensutveckling och utveckling av undervisningens kvalitet.
- ▶ 2020 initierades det en fritidshemsatsning med en kartläggning av förutsättningar och observationer i verksamheten. Kartläggningen har följts upp med kompetensutveckling i form av Skolverkets moduler för fritidshemmet på samtliga skolor.
- ▶ Det framgår även i underlag att sektor utbildning hög prioriterar skolutveckling i alla verksamheter. Det eftersträvas att ha en röd tråd i verksamheterna för att samtliga led i styrkedjan ska vara delaktiga i det systematiska kvalitetsarbetet. Det finns två utvecklingsstrategier inom sektor utbildning som arbetar med handledning av rektorer och lärare. Syftet är att stärka lärares delaktighet och öka den analytiska kompetensen i lärarkollegiet, vilket ses som en framgångsfaktor för utvecklingsarbetet och även i förlängningen för att lärare ska trivas och utvecklas i sitt arbete.
- ▶ Det uppges att sedan utbildningschefens tillträde 2018 har det satsats på att stärka ledarskapet vid samtliga av kommunens skolor. Baserat på utvärderingar i form av enkäter, medarbetarundersökning, kunskapsresultat och andra relevanta underlag har insatser gjorts för att stärka ledarskapet och därmed kvaliteten i verksamheterna. I längden har det även inneburit nyrekryteringar av rektorer när behovet har uppstått. Under hösten 2021 påbörjade ledningsgruppen också ett utvecklingsarbete med rektorers arbetsmiljö.
- ▶ För att vara en attraktiv arbetsgivare har det införts ett tvålärarsystem i behörighetsgivande ämnen. Systemet är implementerat på Linåkerskolan och uppges locka personal.

### 4.2. Medarbetarundersökningar

Enligt inkomna uppgifter visar den kommunövergripande medarbetarundersökningen, som genomförs vartannat år, generellt positiva resultat för sektor utbildning. Trots pandemin så är den sammantagna bilden att det finns en hög trivsel och att medarbetarna i hög utsträckning finner sitt arbete meningsfullt i senaste undersökningen som genomfördes 2020.

I medarbetarundersökningen från 2020 var det 78 procent av medarbetarna i sektor utbildning som svarade. I undersökningen fanns det en fråga gällande den övergripande nöjdheten. För

medarbetarna inom sektor utbildning var det övergripande betyget i genomsnitt 86 på en skala mellan 0 och 100.

I handlingsplanen utifrån senaste medarbetarundersökningen framgår att:

- ▶ Det har tagits fram en sektorsövergripande handlingsplan avseende hot och våld som ska implementeras.<sup>1</sup>
- ▶ Efter två läsår påverkade av pandemin lyfts det som viktigt att personalen ska få stöd, uppmuntran och uppskattning för att undvika tapp i motivationen.
- ▶ Uppnå ett strategiskt, långsiktigt och välplanerat digitalt utvecklingsarbete. Ett fungerande IT-stöd och system behöver motsvara de befintliga behoven. Det lyfts även att de måste arbeta med känslan att hinna med sitt arbete under ordinarie arbetstid.

Vid intervju uppges att resultatet på medarbetarundersökningen resulterar i en handlingsplan för var enhet, för att kunna klargöra vad som fungerar bra och vad som kan behöva åtgärder.

Utöver den kommunövergripande medarbetarundersökningen genomförs inom sektorn under varje läsår i februari en enkät som barn, elever, personal och vårdnadshavare svarar på. Där finns det påståenden som *"Jag trivs på min arbetsplats"*, *"Skolledningen är öppen och tillgänglig i sitt ledarskap"* samt *"Skolan har en välfungerande organisation"*. Enligt uppgift tas det fram resultat för var enhet men även för skolorna och förskolorna sammantaget och resultatet analyserar på både huvudmannanivå och enhetsnivå. Genom att göra detta kan både huvudmannen och respektive rektor få en överblick över styrkor och utvecklingsområden.

### 4.3. Karriärsteg

Inkomna uppgifter visar att sektor utbildning arbetar på huvudmannanivå för att lärare i förskola, grundskola och grundsärskola ska kunna utvecklas samt belönas i sin gärning. Utbildningschefen tillsammans med ansvariga tjänstemän styr fördelningen av statsbidragen för lärarlönelyftet och karriärtjänster i samråd med kommunens skolledare.

Variationen avseende förstelärare per grundskola ligger enligt mottagna uppgifter på mellan 1-5 förstelärare. Förstelärarna fördelas utifrån elevantal, men det uppges att det finns möjlighet till tillägg utifrån behov. Variationer kan också uppstå, då tjänsten ej ligger på skolan utan på personen i fråga.

Försteläraryrket förändrades inför höstterminen 2020. Innan dess tillsvidareanställdes förstelärare. Sedan hösten 2020 anställs nya förstelärare på tre år (men de har en tillsvidareanställning som lärare). Samtliga förstelärare har enligt uppgift en uppdragsbeskrivning som följs upp och utvärderas årligen.

Det uppges att det enligt statsbidragsramen finns utrymme för 24 förstelärare sammanlagt inom grundskola och gymnasieskola, men att enbart 20 tjänster är tillsatta under hösten 2021

Det har inrättats en central förstelärargrupp som fördelar förstelärartjänster finansierad av statsbidraget för karriärtjänster utifrån de behov som identifieras på skolenheterna. Tillsammans med rektor tar förstelärargruppen fram annonser vid rekrytering och bedömer ansökningar, deltar i intervjuer samt gör lektionsbesök hos kandidaterna för aktuell tjänst. Huvudmannen har krav på att varje lärare med förstelärartjänst ska ha en tydlig uppdragsbeskrivning som även följs upp och utvärderas varje läsår. Det har tagits fram en gemensam uppdragsbeskrivningsmall, för att strukturera upp förstelärarskapet.

---

<sup>1</sup> I faktagranskning framkommer att planen beslutades under våren 2021 och att verksamheterna nu arbetar efter denna.

De medel som kommer via lärarlönelyftet fördelas lika mellan kommunens skolor baserat på elevantal. Rektor ansvarar för fördelningen av medlen utifrån uppsatta kriterier för särskilt kvalificerade lärare. Med hänsyn till de villkor som finns för bidraget fördelas medel utifrån tanken att fler lärare ska kunna ta del av bidraget snarare än några specifika lärare ska få ett större lönepåslag. I dagsläget finns det 91 pedagoger inom förskola, grundskola, grundsärskola och gymnasieskola med lärarlönelyft.

## 5. Sammanfattande slutsats

Vår sammanfattande slutsats är att det sker ett aktivt arbete för att sektor utbildning ska vara en attraktiv arbetsgivare. Vi noterar dock att andelen behöriga lärare på vissa skolor ligger lägre, och menar att det därför finns ytterligare behov av att arbeta med kompetensförsörjning. Det har innan pandemin arbetats för att ta fram en rekryteringsstrategi, vilket vi ser som positivt och angeläget att det fortsätts och färdigställs.

Vad avser nämndens styrning och uppföljning gällande kompetensförsörjning av lärare finner vi inga mål eller riktlinjer som styrker att nämnden arbetar strategiskt med frågan. Nämnden följer en gång om året upp lärarbehörighet och lärartäthet. Det uppges dock att resursfördelning till skolan är en politiskt prioriterad fråga och att nämnden aktivt och kontinuerligt följer upp skolornas behov.

Det har inte tagits fram prognoser kring pensionsavgångar eller behov av lärare de kommande åren. I arbetet med en rekryteringsstrategi ser vi det som en viktig del, för att få en konkret överblick över vilka behov som finns i nuläget och som förväntas komma framöver.

Svalöv den 14 december 2021

Sara Shamekhi  
EY

Viktoria Wedbäck Pizevska  
EY

## Källförteckning

### Intervjuade funktioner

- ▶ Utbildningschef
- ▶ Rektor vid Linåkerskolan
- ▶ Kvalitetskoordinatorer

### Dokument

- ▶ Kommunfullmäktiges mål och budget för 2021 – med plan för 2022–2023
- ▶ Underlag från rekryteringsgruppen 2020
- ▶ Sammanställning partsgemensamt arbete 2018
- ▶ Medarbetarundersökning sektor utbildning 2020
- ▶ Utdrag ur årsrapport för sektor utbildning 2019–2020
- ▶ Handlingsplan 2021 utifrån medarbetarundersökning
- ▶ Lärarstatistik HT2021
- ▶ Kompetensförsörjning av lärare – insatser och arbetssätt 2021
- ▶ Årsrapport sektor utbildning läsåret 2020/21