

**Handläggare**  
Maria Ståll  
Telefon: 08-508 33 271**Till**  
Utbildningsnämnden  
2020-06-17

## Vikariepool i egen regi

Redovisning av pilotprojekt i grundskoleområde 4 samt utredning gällande vikariepool i egen regi

### Förvaltningens förslag till beslut

Utbildningsnämnden ger utbildningsförvaltningen i uppdrag att införa en vikariepool i egen regi i enlighet med vad som framgår i tjänsteutlåtandet.

Lena Holmdahl  
UtbildningsdirektörPetra Nergårdh  
Avdelningschef

### Sammanfattning

Utbildningsförvaltningen fick år 2017 i uppdrag att införa mobila lärarteam för att kunna samordna behovet av vikarier eller vara en extra resurs. Sedan maj 2018 har det därför pågått ett pilotprojekt i grundskoleområde 4 med syfte att underlätta vikarieanskaffningen för skolorna samt att stärka stadens arbetsgivarvarumärke gentemot vikarier. Förvaltningen har undersökt för- och nackdelar samt ekonomiska konsekvenser av att utöka denna vikariepool till att omfatta stadens alla grund- och gymnasieskolor.

Förvaltningen anser att fördelarna överväger och att en vikariepool i egen regi därför bör införas parallellt med att andra befintliga lösningar fortgår, såsom avrop via bemanningsavtal. Fördelarna med en vikariepool i egen regi är främst att vikarieanskaffningen på skolorna underlättas, potentiella blivande lärare kan identifieras och förvaltningen ges en god rekryteringsplattform för bland annat lärarstudenter. Detta bidrar på sikt till kompetensförsörjningen i de pedagogiska verksamheterna.

Förvaltningen föreslår därför att utbildningsnämnden ger utbildningsförvaltningen i uppdrag att införa en vikariepool i egen regi enlighet med vad som framgår av tjänsteutlåtandet.

### **Bakgrund**

Utbildningsförvaltningen fick år 2017 i uppdrag av utbildningsnämnden att införa mobila lärarteam. Syftet var att underlätta för skolor att bemanna vid korttidsfrånvaro. Ett pilotprojekt inleddes i maj 2018 i grundskoleområde 4.

Förvaltningen har genomfört en uppföljning för pilotprojektet samt utrett för- och nackdelarna med att utöka den nuvarande vikariepoolen till att omfatta stadens alla kommunala grund- och gymnasieskolor. (Se bilaga 1 för ”Utredning av vikariepool i egen regi”, dnr. 1.5.2–4463\_2020, samt bilaga 2 för ”Uppföljning av pilotprojektet Mobila lärarteam”, dnr. 1.5.3–4722/2020.)

### **Ärendet**

Uppföljningen av pilotprojektet och utredningen visar på flera fördelar med att införa en vikariepool i egen regi, bland annat gällande kompetensförsörjning av pedagogisk personal.

Fördelarna med att införa en vikariepool är att vikarieanskaffningen på skolorna underlättas, potentiella blivande lärare kan identifieras och förvaltningen ges en god rekryteringsplattform för bland annat lärarstudenter och deltagare i ”Från nyanländ till nyanställd lärare”. Detta bidrar på sikt till kompetensförsörjningen i de pedagogiska verksamheterna. I en vikariepool kan även pensionerade lärare fortsätta sin yrkesutövning utifrån individuella förutsättningar.

En ytterligare fördel är att vikariehanteringen på skolorna underlättas med ett bokningssystem samt att uppföljning av arbetad tid och vikariebehov förenklas.

Vid intervjuer med skolor har det också framkommit att skolorna anser att vikarierna i den interna vikariepoolen håller mycket god kvalitet.

Enligt de beräkningar som gjorts finns det även ekonomiska fördelar med att införa en vikariepool i egen regi jämfört med att hyra in personal via de upphandlade bemanningsföretagen. För att undersöka den ekonomiska hållbarheten har beräkningar för två olika lösningar gjorts i utredningen. Lösning A vilken avser en vikariepool med 1600 lärarvikarier och barnskötarvikarier, och lösning B vilken omfattar 750 lärarvikarier. De olika lösningarna A

och B bör betraktas som räkneexempel och antalet vikarier i en vikariepool i egen regi anpassas succesivt utifrån skolornas behov och utvärderas vartefter implementering sker. Beräkningar visar på att förvaltningens kostnader kommer minska med upp till 2 400 000 kronor jämfört med att hyra in personal via bemanningsföretagen. Det beror bland annat på att en kostnadsökning har skett genom de nya bemanningsavtalen som träder i kraft under hösten 2020.

Förvaltningens avtal med bemanningsföretagen behålls för att möjliggöra för skolorna att hyra in personal med andra befattningar så som kökspersonal och som ett komplement till den interna vikariepoolen.

Vikariepoolen bör omfatta både lärare och barnskötare, eftersom det är det ekonomisk mest fördelaktiga alternativet. Vikarierna erbjuds intermitterant anställning (timavlönade behovsanställning) då behovet av personal varierar mellan skolor och under året.

Inom pilotprojektet har skolornas redan befintliga vikarier ingått och viss nyrekrytering har gjorts. Intresset för att vara vikarie i stadens skolor har varit stort bland barnskötare, lärarstudenter, akademiker, deltagare i "Från nyanländ till nyanställd lärare" och pensionerade lärare. Förvaltningen föreslår att rekrytering till vikariepoolen riktar sig till dessa grupper för en god kompetensförsörjning på kort och lång sikt.

För att hantera en vikariepool i egen regi behöver en bemanningsfunktion införas inom utbildningsförvaltningen. Med bakgrund av det uppskattade vikarieantalet i de två olika lösningarna, uppgifter från andra kommuners bemanningsorganisationer och erfarenheter från pilotprojektet uppskattas att funktionen behöver omfatta mellan fyra och sex heltidstjänster. Förvaltningen vill framhålla att viss osäkerhet råder kring personalbehovet inom bemanningsfunktionen då det är svårt att uppskatta den totala arbetsmängden samt att det är stora skillnader i referenskommunerna. Funktionen ska därför byggas upp successivt och i takt med att vikariepoolen växer.

Om projektet skalas upp skapas förutsättningar att effektivisera såväl rekryteringsprocessen som kringliggande administration. Under pilotprojektet har till exempel en större mängd resurser på förvaltningen gått åt till att hantera vikariers löner. Om en vikariepool införs i egen regi bör systemstödet kunna integreras med det stadsövergripande lönesystemet. En dialog kring

förutsättningarna för en integration har inletts med stadsledningskontoret.

Förvaltningen föreslår att en utökning av nuvarande vikariepool och implementering av bokningssystem sker stegvis i stadens skolor för att kunna rekrytera vikarier och ge stöd till skolorna under uppstartsfasen. Implementeringsfasen beräknas ta ett år.

Parallellt används nuvarande bemanningsföretag som förvaltningen tillsammans med stadsdelsförvaltningarna slutit avtal med. Vikariebokningen via bemanningsföretagen sammankopplas med stadens bokningssystem för att underlätta administrationen kring bokning av personal på skolorna. På så sätt kan skolorna enkelt välja mellan den interna vikariepoolen och de olika externa bemanningsföretagen.

Inför ett införande av en vikariepool i egen regi behöver förvaltningen ta fram ett projektdirektiv innehållande resursplanering, finansiering och placering av bemanningsfunktion, tidplan och förslag för implementering, process för lönehantering och personalplanering, konvertering och företrädesrätt, arbetsmiljöansvar samt se över förutsättningarna för nuvarande avrop av systemstöd.

### **Ärendets beredning**

Ärendet har beretts inom avdelningen för personal och kompetensförsörjning i samverkan med grundskoleavdelningen och gymnasieavdelningen.

Ärendet kommer att behandlas i samverkan med de fackliga organisationerna den 9 juni 2020. Ärendet kommer också att behandlas vid funktionshinderrådets sammanträde den 3 juni 2020.

### **Förvaltningens synpunkter och förslag**

Pilotprojektet har visat på flera fördelar med att införa en vikariepool i egen regi och förvaltningen föreslår därför att den nuvarande vikariepoolen utökas till att omfatta stadens alla grund- och gymnasieskolor. Den administrativa belastningen beräknas minska för skolorna i och med att rekryteringsförfarandet tas över av förvaltningen. Genom att sammankoppla bokningssystem med bemanningsföretagen beräknas den administrativa belastningen kunna minska ytterligare.

### **Konsekvenser för jämställdhet**

För att stärka förvaltningens arbete för mer inkludering och större mångfald arbetar förvaltningen med kompetensbaserad rekrytering.

Det gäller för samtliga befattningar och yrkesbefattningar inom förvaltningen och därmed även för vikarier inom en vikariepool. Genom en kompetensbaserad rekrytering fokuserar förvaltningen på kunskaper, färdigheter och förmågor som krävs för det specifika uppdraget eller tjänsten. För att minska risken för omotiverade löneskillnader för medarbetare inom förvaltningen sker lönesättning enligt bestämda lönekriterier.

### **Konsekvenser för barn och barnets rättigheter**

Alla barn har rätt till utbildning och all utbildning inom skolväsendet ska vara likvärdig. För att alla barn och elever ska få tillgång till en likvärdig utbildning krävs att förvaltningen sörjer för en god kompetensförsörjning till de pedagogiska verksamheterna. Förvaltningen ser att en vikariepool i egen regi möjliggör kvalitetssäkring av vikarier och kontinuitet inom verksamheterna. Detta anses vara positivt för alla barn och elever.

### **Förslag till beslut**

Förvaltningen föreslår att utbildningsnämnden ger utbildningsförvaltningen i uppdrag att införa en vikariepool i egen regi.

### **Bilagor**

1. Utredning av vikariepool i egen regi, maj 2020, Dnr. 1.5.2–4463\_2020
2. Uppföljning av pilotprojektet Mobila lärarteam, Dnr. 1.5.3–4722/2020