

Utredning av vikariepool i egen regi

Maj 2020

Dnr 1.5.2–4463/2020

stockholm.se

Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	3
Inledning	4
<i>Bakgrund</i>	4
<i>Syfte</i>	5
<i>Tillvägagångssätt</i>	5
Erfarenheter från andra kommuner	6
Erfarenheter från pilotprojektet	7
Kostnadsberäkning	8
<i>Vikariebehov</i>	8
<i>Uppskattad storlek av bemanningsfunktion</i>	9
<i>Kostnadsberäkning</i>	10
Fördelar och nackdelar	11
<i>Fördelar</i>	11
<i>Nackdelar och risker</i>	12
Förslag: vikariepool i egen regi.....	12
<i>En vikariepool med barnskötare och lärare för samtliga kommunala grund- och gymnasieskolor</i>	12
<i>Implementering av datastöd</i>	12
<i>Rekryteringsprocess för vikarier</i>	13
<i>Introduktion för vikarieuppdraget</i>	14
<i>Anställningsform, personalplanering och tillgångslistan</i>	14
<i>Fortsatt arbete</i>	15

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 en vikariepool med syfte att underlätta vikarieanskaffningen för skolorna samt att stärka stadens arbetsgivarvarumärke gentemot vikarier. Pilotprojekt har förlängts i avvaktan på att för- och nackdelar samt kostnader av en utökning av den nuvarande vikariepoolen till att omfatta stadens alla grund- och gymnasieskolor har utretts.

Utredningen visar på att fördelarna med att införa en vikariepool i egen regi 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 datastöd samt att uppföljning av arbetad tid och vikariebehov förenklas. Enligt de beräkningar som gjorts finns även ekonomiska fördelar med att införa en vikariepool i egen regi. De viktigaste anledningarna till att skala upp vikariepoolen är dock att säkerställa kompetensförsörjningen på kort och lång sikt.

En risk med en vikariepool är att vikarier uppnår rätt till tillsvidareanställning eller företrädesrätt till tjänst enligt LAS och det är därför viktigt att en rutin om uppföljning upprättas och följs så att vikarier inte på felaktig grund uppnår tillsvidareanställning.

För att införa en central vikariepool behöver förvaltningen införa ett datastöd för att hantera administrationen av bokningar och lönehantering, med mera. Förvaltningen använder idag ett sådant datastöd i grundskoleområde 4 via samverkansavtal med Atea. Införandet av vikariepoolen och utrustning av ett datastöd i övriga grundskole- och gymnasieområden beräknas ta lite drygt ett år.

Utredningen har fokuserats till två olika lösningar för vikariebemanningen gällande pedagogisk personal¹ inom

¹ Med pedagogisk personal avses i denna rapport befattningarna barnskötare, elevassistenter och lärare.

utbildningsförvaltningen i Stockholm stad. Den ena lösningen, kallad lösning A, är en central vikariepool med timanställda vikarier i egen regi med befattningarna barnskötare och lärare. Den andra lösningen, kallad lösning B, är att införa en central vikariepool för att täcka behovet av enbart lärarvikarier vilket innebär att förvaltningen fortsätter hyra in övrig pedagogisk personal så som barnskötare och elevassistenter via det bemanningsavtal som träder i kraft hösten 2020.

Kostnaden för lösning A beräknas bli cirka 2 400 000 kronor lägre per år jämfört med att hyra in personal via bemanningsföretag. Kostnaden för lösning B beräknas bli cirka 1 700 000 kronor lägre per år jämfört med att hyra in personal via bemanningsföretag. Sammanfattningsvis är det ekonomiskt fördelaktigt att vikariepoolen inte enbart innehåller lärare.

Utredningens slutsats är att den nuvarande vikariepoolen bör utökas till att omfatta stadens alla grund- och gymnasieskolor i egen regi. Poolen bör omfatta befattningarna barnskötare och lärare. Parallellt med att poolen införs kvarstår möjligheten för skolorna att göra avrop från upphandlade bemanningsavtal.

Inledning

Bakgrund

Utbildningsförvaltningen fick år 2017 i uppdrag av utbildningsnämnden att införa en central vikariepool för att samordna behovet av vikarier. Utbildningsförvaltningen har genomfört uppdraget (Mobila lärarteam) som ett pilotprojekt och omfattade de pedagogiska verksamheterna i grundskoleområde 4 (Hässelby-Vällingby och Kungsholmen).

Huvudsyftet för pilotprojektet var att underlätta skolornas vikarieanskaffning samt att stärka stadens arbetsgivarvarumärke gentemot vikarier. Inom ramen för pilotprojektet har skolornas befintliga vikarier anställts och lärarstudenter, pensionerade lärare, deltagare i ”Från nyanländ till nyanställd lärare” med flera har rekryterats för att täcka ytterligare behov.

Uppföljningen av pilotprojektet visar att vikarieanskaffningen på skolorna underlättats och att vikariepoolen har utgjort en god rekryteringsplattform. En av slutsatserna från pilotprojektet var att organisation och kostnaden för att utöka vikariepoolen till att

omfatta alla stadens kommunala grundskolor och gymnasieskolor borde utredas och en utredning inleddes därför. Pilotprojektet Mobila lärarteam har under tiden för utredningen förlängts och pågår tillsvidare.

Förvaltningen har utrett för- och nackdelar samt organisation och kostnader för att införa och driva en vikariepool i egen regi för samtliga kommunala grund- och gymnasieskolor. I utredningen har två olika lösningar undersökts. De två lösningarna kallas för lösning A och lösning B. Lösning A omfattar en vikariepool med barnskötare och lärare och lösning B omfattar en vikariepool med endast befattningen lärare.

Vikariebehovet av pedagogisk personal i stadens förskoleverksamhet ingår inte i denna utredning då uppgifter om kostnader i respektive stadsdelsförvaltning saknas i dagsläget. Egna initiativ och lösningar för vikariebemanning pågår dessutom i flera stadsdelsförvaltningar, vilket innebär att intresset för att ingå i utbildningsförvaltningens vikariepool är begränsat.

Syfte

Syfte med utredningen har varit att undersöka för- och nackdelar samt organisation och kostnader för att införa en vikariepool i egen regi, som kan tillgodose stadens skolors behov av vikarier.

Utredningen omfattar vikarietjänster för barnskötare och lärare för korttidsvikariat, i max 14 dagar i följd, i grund- och gymnasieskolan. Det vill säga vikariat när ordinarie personal är korttidsfrånvarande.

Tillvägagångssätt

För att undersöka vad som krävs för att implementera och driva en vikariepool i egen regi har uppgifter och information från fyra kommuner vilka har vikariepooler, deras bemanningsorganisationer och vikariestatistik sammanställts. Kostnader, vikariestatistik och erfarenheter från pilotprojektet ”Mobila lärarteam” ligger till grund för utredningen.

Kostnader för införandet av en vikariepool i egen regi har jämförts med kostnader för utbildningsförvaltningens nuvarande lösning och det bemanningsavtal som träder i kraft under hösten 2020. För att undersöka lönekostnader och behov av vikarier har en mätperiod om ett år använts, 2018-11-01 – 2019-10-31.

Utredningen har kompletterats med intervjuer med användare på skolor som idag använder en intern vikariepool inom pilotprojektet ”Mobila lärarteam” för att ytterligare belysa fördelar och utmaningar.

Erfarenheter från andra kommuner

Utredningen har tittat närmre på fyra olika kommuner vilka har en vikariepool som helhetslösning. Dessa kommuner är Malmö stad, Helsingborgs stad, Norrköpings kommun och Eskilstuna kommun. Kommunerna har en större mängd vikarier i sina vikariepooler och anses därför ha erfarenheter som Stockholms stad kan dra lärdom av.

I alla fyra kommuner anställs vikarierna centralt av en bemanningsfunktion och bokas i skolorna via ett datastöd. I samtliga kommuner är det även skolorna som bär arbetsmiljöansvaret då vikarien arbetar och vid allvarlig eller upprepad misskötsamhet hanteras avveckling centralt av bemanningsfunktionen.

I Malmö, Helsingborg och Norrköping betalar skolorna endast för vikariernas timlön och den centrala bemanningsfunktionen finansieras som del av HR-avdelningarna. I Eskilstuna betalar skolorna en timkostnad för vikarierna som ska täcka samtliga kostnader för bemanningsfunktion, rekryteringskostnader, vikariernas lön, sjuklön och datastödet.

Den kommun som är mest lik Stockholms stad sett till demografi och möjlig uppbyggnad av vikariepool är Malmö stad. Före och under pilotprojektet har erfarenhetsutbyte skett med Malmö. Delar av hur förvaltningen löst vissa frågeställningar under pilotprojektets gång utgår från Malmös erfarenheter och organisation.

Malmö har 465 vikarier anställda i sin vikariepool för grundskolan. Bemanningsfunktionen består av en enhetschef och tre HR-administratörer vilka sköter den löpande driften av de timavlönade, det vill säga rekrytering, utvärdering och administration. Ungefär 50 procent av tiden går till att rekrytera vikarier. Ytterligare en och en halv tjänst planeras sättas in under våren 2020 för daglig administration och för utvecklingsarbete bland annat för att stärka introduktionen.

Helsingborgs stads vikariepool har 330 arbetande vikarier i förskole- och grundskoleverksamhet. En administratör och en HR-konsult är anställda på heltid för arbete med drift av vikariepoolen. Vid rekryteringsträffar hjälper 4–5 HR-konsulter till med intervjuer och annat kopplat till rekryteringar.

Norrköpings kommun har två heltidsanställda som arbetar med vikariepoolen. Deras vikariepool har sammanlagt 600 vikarier i förskola och grundskola.

Eskilstuna kommun har bemannat sin vikariepool med två heltidsanställda enhetschefer och en administratör på 75 procent. Eskilstuna skiljer sig från de övriga kommunerna då de har både intermitterande och tillsvidareanställda vikarier därav de två enhetschefstjänsterna. Vikariepoolen har totalt 435 anställda vikarier.

Gällande vikariernas introduktion arbetar de undersökta kommunerna olika. I Norrköping och Eskilstuna består introduktionen av en informationsträff i samband med rekrytering. Helsingborg har tidigare arbetat med introduktionsträffar men har gått över till att skicka ut introduktionsmaterial via mejl. I Malmö ligger ansvaret för introduktionen på mottagande skola. De planerar emellertid att ta fram en film som beskriver vikariearbetet och förväntningar från kommunen. Alla fyra kommuner anser att en introduktion till uppdraget är viktigt och introduktionen för vikarier behöver stärkas.

Erfarenheter från pilotprojektet

Under pilotprojektet har 16 av 21 grundskolor i område 4 använt den interna vikariepoolen och datastöddatastöd för bokning av vikarier till de pedagogiska verksamheterna. I samband med utredningen skickades en enkät ut till skolorna som omfattas av pilotprojektet och intervjuer har hållits med sex skolor. Tio skolor svarade på enkäten vilken visade att 55 procent anser att bokning av vikarier via datastödet har underlättat arbetet med vikarieanskaffning och 11 procent anser inte att vikarieanskaffningen har underlättats. 11 procent uppger att de ej använt datastödet. Skolorna anser även att övergången till ett datastöd för vikariebokningen har varit enkel. Under intervjuerna beskrevs möjligheten att få en överblick över vikarier och scheman var man än befinner sig som särskilt givande.

Under intervjuerna framkom att skolorna ser en fördel med att använda bemanningsföretag när behovet uppstår tidig morgon även om de ibland måste kontakta ytterligare flera företag för att hitta vikarie. Anledningen till detta är att det upplevs svårt att få kontakt med vikarierna i vikariepoolen på morgonen. Om behovet av vikarie däremot är någon eller några dagar fram i tiden föredrar skolorna att boka vikarie genom den interna vikariepoolen då kvaliteten på vikarierna anses vara hög. Fyra av sex skolor uppger att de sparar tid på att boka vikarier genom den interna vikariepoolen och datastödet jämfört med tidigare arbetssätt. Det har dock inte varit möjligt att omsätta tidsbesparingen i faktiskt kostnad. En observation är att flera vikarier i den interna vikariepoolen anställts på längre vikariat och vissa fall tillsvidareanställts i stadens skolor vilket är positivt och utan kostnad för förvaltningen.

Vid rekrytering till Mobila lärarteam har intresset varit stort. Omkring 65 procent av de som anställts inom ramen för pilotprojektet har en lärarlegitimation, är lärarstudenter eller har en annan akademisk utbildning. Av dessa är 16 procent pensionerade lärare och nästan 35 procent är lärarstudenter. Vikariepoolen är en god rekryteringsplattform för lärarstudenter och pensionerade lärare som önskar fortsätta sin yrkesutövning. Under pilotprojektet har ungefär 80 vikarier arbetat varje månad och tidsåtgången för lönehantering på förvaltningen har varit cirka 5 timmar per månad.

För ytterligare erfarenheter hänvisas till pilotprojektets slutrapport.

Kostnadsberäkning

Utredningen har gjort kostnadsberäkningar för två olika lösningar, lösning A och lösning B. De olika lösningarna ska ses som räkneexempel och beräkningar för dessa har gjorts för att undersöka den ekonomiska hållbarheten i att införa en vikariepool i egen regi. Antalet vikarier och storlek på bemanningsfunktion anpassas succesivt utifrån skolornas behov och utvärderas vartefter implementering sker.

Vikariebehov

Antalet vikarier till en vikariepool i egen regi har beräknats utifrån uppgifter om vikarie- och elevantal från referenskommunerna samt prognosticerat vikariebehov i stadens skolor.

Lösning A innebär att förvaltningen inför en vikariepool i egen regi för att täcka vikariebehovet av lärare och barnskötare som i dagsläget hyrs/köps in av bemanningsföretagen, 356 355 timmar i grundskolan och i 34 671 timmar i gymnasieskolan. Enligt lösning A behöver förvaltningen rekrytera totalt 1479 vikarier till grundskolan, vilket är cirka 1,9 procent av antalet elever i grundskolan. För gymnasieskolan beräknas vikariebehovet uppgå till 144 vikarier, vilket är cirka 0,8 procent av elevantalet.

Lösning B innebär att förvaltningen inför en vikariepool i egen regi för att täcka vikariebehovet av lärare i grundskolans årskurs f-9 samt gymnasieskolan. Förvaltningen beräknas enligt lösning B behöva rekrytera omkring 750 lärarvikarier varav cirka 140 av dessa till gymnasieskolan. Det betyder att vikarieantalet är ungefär 0,8 procent av elevantalet till både grund- och gymnasieskola.

I samtliga fyra referenskommuner har förhållandet mellan grundskolornas elevantal och antalet vikarier kopplade till grundskolan undersökts. Andelen vikarier i kommunernas vikariepooler varierar mellan 1,3–2,3 procent av grundskolans elevantal. Förutsatt att lärartätheten och korttidssjukfrånvaron inte skiljer sig i stor grad mellan kommunerna ger det en fingervisning om det eventuella rekryteringsbehovet för stadens grundskolor.

I pilotprojektet har, under mätperioden, 78 vikarier bokats 18 797 timmar via datastödet och den interna vikariepoolen. Det betyder att i genomsnitt har varje vikarie bokats för arbete 241 timmar per år. Ungefär 66 procent av de bokade timmarna har bokats för vikariat inom fritidshem och fritidsklubb.

Uppskattad storlek av bemanningsfunktion

Med bakgrund av det uppskattade vikarieantalet, uppgifter från andra kommuners bemanningsorganisationer och erfarenheter från pilotprojektet beräknas att utbildningsförvaltningen skulle behöva rekrytera sex heltidstjänster för arbetet med en vikariepool i egen regi. Funktionens huvuduppgift skulle vara att arbeta med rekrytering, introduktion, uppföljning, utvärdering och löpande administration så som lönehantering, stöd och förfrågningar.

För lösning A, en vikariepool med 1600 vikarier, beräknas bemanningsfunktionen bestå av sex medarbetare och till lösning B, en vikariepool med 750 vikarier, beräknas bemanningsfunktionen bestå av fyra medarbetare. Viss osäkerhet råder kring

personalbehov inom bemanningsfunktionen då det är svårt att uppskatta den totala arbetsmängden och det är stora skillnader i referenskommunerna. Funktionen bör därför byggas upp successivt.

Kostnadsberäkning

I tabell 1 nedan sammanfattas de uppskattade kostnaderna för att införa och driva en vikariepool i egen regi enligt lösning A. Det vill säga en vikariepool med 1600 vikarier omfattande befattningarna barnskötare och lärare. I tabellen framgår även kostnad för inhyrning av personal via det nya bemanningsavtalet.

Det beräknas att kostnaden för att ha en vikariepool i egen regi med 1600 vikarier blir cirka 2 400 000 kronor lägre än att hyra in personal via bemanningsavtalet. Första året tillkommer dock engångskostnad för utbildning av personal i datastöd med cirka 150 000 kronor.

Tabell 1. Beräkning för lösning A; vikariepool med 1600 vikarier

	Bemannings-avtal	Vikariepool i egen regi
Lönekostnad/timpriser	123 954 922 kr	116 514 950 kr
Bemannings-funktion	0 kr	3 730 512 kr
Datastöd	0 kr	769 012 kr
Sjuklön	0 kr	262 689 kr
Friskvårdsbidrag	0 kr	278 072 kr ²
Total per år	123 954 922 kr	121 555 236 kr
Differens		- 2 399 685 kr
Utbildning i datastöd, engångskostnad	0 kr	151 220 kr

I tabell 2 nedan sammanfattas de uppskattade kostnaderna för att införa och driva en vikariepool i egen regi enligt lösning B med 750 lärarvikarier. Det vill säga att förvaltningen inför en vikariepool med endast lärarvikarier och fortsätter hyra in övrig personal via bemanningsavtalet. Uppskattningsvis skulle kostnaden för att ha en vikariepool i egen regi enligt lösning B med 750 lärarvikarier bli cirka 1 700 000 kronor lägre än att hyra in lärarvikarier via

² Kostnad för friskvårdsbidrag beräknas utifrån snittarbetstid för vikarier i pilotprojektet per år och utbildningsförvaltningens riktlinjer för friskvård.

bemanningsavtalet. Första året tillkommer en engångskostnad för utbildning av personal i datastöd med cirka 150 000 kronor.

Tabell 2. Beräkning för lösning B; vikariepool med 750 lärarvikarier

	Bemannings-avtal, avser kostnad för lärarvikarier	Vikariepool i egen regi
Lönekostnad/timpriser	54 882 794 kr	49 8016 448 kr
Bemannings-funktion	0 kr	2 702 088 kr
Datastöd	0 kr	461 800 kr
Sjuklön	0 kr	141 400 kr
Friskvårdsbidrag	0 kr	30 578 kr ³
Total per år	54 882 794 kr	53 152 315 kr
Differens		- 1 730 478 kr
Utbildning i datastöd, engångskostnad	0 kr	151 220 kr

Fördelar och nackdelar

Att införa en vikariepool i egen regi innebär såväl fördelar som nackdelar. Nedan listas dessa.

Fördelar

- Förvaltningens arbete med en god kompetensförsörjning stärks.
- Vikarieanskaffningen på och till skolorna underlättas.
- En vikariepool i egen regi utgör en god rekryteringsplattform för lärarstudenter, deltagare i ”Från nyanländ till nyanställd lärare” och personer som vill testa läraryrket.
- Möjlighet för pensionerade lärare att fortsätta sin yrkesutövning.
- Förvaltningen kan skapa en god och enhetlig introduktion för vikarier.
- En kvalitetssäkring av vikarierna är möjlig jämfört med bokning via bemanningsföretag.
- Förvaltningen säkerställer att alla vikarier som bokas via ett centralt system har giltigt utdrag ur belastningsregistret.

³. Kostnad för friskvårdsbidrag beräknas utifrån snittarbetstid för lärarvikarier i pilotprojektet per år och utbildningsförvaltningens riktlinjer för friskvård.

- Möjlighet att följa upp vikariebehovet inom förvaltningen, vilket kan underlätta vid personalplanering.
- Det finns även ekonomiska fördelar med att införa en vikariepool i egen regi.

Nackdelar och risker

- Vikariepoolen används ej av skolorna/behovet av vikarier minskar, vilket resulterar i att den centrala bemanningsfunktionen är för stor. Risken minskas genom att initialt tillämpa visstidsanställningar, inlån av resurser från andra enheter och samverka med andra förvaltningar under rekryteringsperioderna, etcetera.
- Vikarier uppnår tillsvidareanställning eller företrädesrätt till tjänst enligt LAS. För att minimera denna risk behöver en rutin för uppföljning upprättas så att vikarier inte på felaktig grund uppnår tillsvidareanställning.

Förslag: vikariepool i egen regi

En vikariepool med barnskötare och lärare för samtliga kommunala grund- och gymnasieskolor

Utredningen visar på flera fördelar med att utöka den nuvarande vikariepoolen till att omfatta samtliga kommunala grund- och gymnasieskolor. De viktigaste anledningarna till att skala upp vikariepoolen är att säkerställa kompetensförsörjningen på kort och lång sikt. En ytterligare fördel är att vikariehanteringen på skolorna underlättas med ett datastöd samt att uppföljning av arbetad tid och vikariebehov förenklas. Enligt de beräkningar som gjorts finns även ekonomiska fördelar med att införa en vikariepool i egen regi.

Utredningens slutsats är därför att den nuvarande vikariepoolen bör utökas till att omfatta stadens alla grund- och gymnasieskolor i egen regi. Poolen bör omfatta både befattningarna barnskötare och lärare, eftersom det är ekonomiskt fördelaktigt att vikariepoolen inte enbart innehåller lärare. Parallellt med vikariepoolen kvarstår möjligheten för skolorna att göra avrop från upphandlade bemanningsavtal. Erfarenheterna från pilotprojektet visar bland annat på att skolorna ser fördelar i att kunna använda dessa i vissa situationer.

Implementering av datastöd

Tidsåtgång för implementeringen beräknas vara cirka en månad per grundskole- och gymnasieområde. Borträknat sommarledighet beräknas införandet av ett datastöd ta något över ett kalenderår. Det

betyder att en vikariepool kan vara implementerat och i bruk i alla stadens grund- och gymnasieskolor tidigast till höstterminen 2021, givet att implementeringen påbörjas till höstterminen 2020.

Införande av en vikariepool i stadens grund- och gymnasieskolor behöver ske stegvis för att hinna med att rekrytera vikarier och ge stöd till skolorna under uppstartsfasen. Förslagsvis bör implementeringen genomföras i ett grundskoleområde respektive gymnasieområde åt gången. Ett grundskoleområde har under pilotprojektet redan introducerats för och använder idag ett datastöd för vikarieanskaffning.

Förvaltningen använder för närvarande ett externt datastöd i grundskoleområde 4 för att boka vikarier till de pedagogiska verksamheterna. Datastödet avropas via ett samverkansavtal med Atea. Vid ny upphandling av datastöd beräknas implementeringen ta ytterligare 6–12 månader.

Efter att datastöd upphandlats, alternativt att avtal med nuvarande leverantör förlängs⁴, ska medarbetare till bemanningsfunktionen anställas. Samtliga medarbetare behöver inte anställas direkt utan bemanningsfunktionen kan växa successivt och simultant med antalet vikarier och skolor som ansluts till datastödet. En kommunikationsplan behöver tas fram för att förankra vikariepoolen och datastödet i verksamheten.

Medarbetare i den centrala bemanningsorganisationen behöver tidigt utbildas i systemet för att kunna hålla i utbildningar och ge support till både vikarier och bokare. En stor del av arbetet under uppstartsfasen blir att skriva avtal med skolornas befintliga vikarier för att skapa en grundbemanning i vikariepoolen och att rekrytera nya vikarier. Parallellt behöver de medarbetare i skolorna som ska boka vikarier utbildas i datastödet.

Rekryteringsprocess för vikarier

Vikarierekryteringen bör påbörjas kort före och parallellt med utrullningen av datastödet. Erfarenheten från pilotprojektet är att söktrycket till stadens vikariepool är högt. Staden har ett gott arbetsgivarvarumärke och intresset har varit stort under perioderna

⁴ I pilotprojektet har avtalet övergått till ett samverkansavtal via Atea vilket löper i tolv månader från och med juli 2019. Avtalet måste sägas upp senast tre månader före avtalstidens slut. Det vill säga senast 1 april. Om ingen uppsägning sker förlängs avtalet automatiskt med ytterligare tolv månader.

då intresseanmälan varit öppen. Rekryteringsprocessen behöver dock effektiviseras då samma gedigna rekryteringsprocess som används för heltidstjänster inte behövs när det kommer till det stora antal vikarier som behöver rekryteras. Då denna arbetstagargrupp är rörliga på arbetsmarknaden kommer en löpande rekrytering behövas för att tillgodose skolornas behov. Ett förslag är att inför varje terminsstart genomföra en rekrytering i större omfattning under en begränsad period.

På grund av den höga efterfrågan av vikarier i skolorna kommer fortsatt bokning via bemanningsföretag behövas under implementeringsfasen av vikariepoolen. I datastödet som används under pilotprojektet är det möjligt att sammankoppla bemanningsföretag med datastödet. Det betyder att skolorna kan använda ett och samma system för att boka vikarier både genom den interna vikariepoolen och via bemanningsföretag.

Introduktion för vikarieuppdraget

Även om ansvaret för vikariernas introduktion till arbetsplatsen ska ske på skolorna är det viktigt med en generell introduktion till att arbeta i skola. Introduktion till uppdraget skulle kunna ske genom en digital introduktion liknande stadens respektive förvaltningens allmänna digitala introduktion samt i form av fysiska träffar vid behov och utifrån befattning. Vidare anses att den grundläggande introduktionen bör vara obligatorisk och ske innan vikarierna börjar arbeta i skolan.

Anställningsform, personalplanering och tillgångslistan

Till vikariepoolen föreslås att vikarierna har intermittenta anställningar. Det vill säga timavlönade behovsanställningar.

Vikarier kan uppnå rätt till tillsvidareanställning och företrädesrätt till tjänst beroende på anställningstid tillsammans med typ av anställning. När vikarier i vikariepoolen börjar närma sig en anställningstid som uppfyller konverteringskriterierna till tillsvidareanställning enligt LAS behöver en plan om placering för tjänst tas fram. Regelbunden uppföljning av vikariers arbete är därför mycket viktigt.

I Malmö stad erbjuds vikarier i vikariepoolen placering på någon skola inom det område hen varit anställd och vikarierat, men nödvändigtvis inte på den skola hen arbetar på för dagen vid konvertering. Utbildningsförvaltningen behöver undersöka vidare

om en sådan lösning är förenlig med de riktlinjer som finns för personalplanering och de regler som gäller för konvertering.

Under en period skulle medarbetare på tillgångslistan kunna erbjudas arbete via vikariepoolen. Då dessa medarbetare är månadsavlönade behöver det undersökas hur lönekostnaden hanteras.

Fortsatt arbete

Avdelningen för personal och kompetensförsörjning ges i uppdrag att ta fram ett detaljerat projektdirektiv enligt lösning A som innebär en vikariepool i egen regi med barnskötare samt lärare.

Projektdirektivet ska innehålla 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 datastöd som idag görs via Atea.