

Vår ref: Britt Boström

HR-Strateg

Datum: 2023-01-25

Dnr: PN/2021:21

Plan

Kompetensförsörjningsplan Lärandesektionen

Styrdokument

Diarienummer: PN/2021:21

Beslutas av: Kommunstyrelsen

Fastställdedatum: 2023-06-08

Dokumentansvarig: Ange titel och funktion/sektion

Revideras: Minst vart fjärde år

Följs upp av: HR-chef

Tidigare versioner: Ange tidigare diariernr

Giltig t o m: 2027-06-08

Alla beslut som rör barn ska vara barnrättsbaserade i enlighet med barnkonventionen. Beslut ska alltid föregås av prövning av barnets bästa och i större frågor samt vid beslut som kan ha negativ inverkan på barnet/barnen, ska föregås av en barnkonsekvensanalys.

Innehållsförteckning

| | |
|---|-----------|
| 1. Inledning | 4 |
| Vad är kompetens? | 4 |
| 2. Syfte | 4 |
| Vad är kompetensförsörjning och varför behövs en kompetensförsörjningsplan? | 4 |
| Vilka insatser och åtgärder behöver vi vidta? | 5 |
| Stolta ambassadörer | 5 |
| 3. Kompetensförsörjningsplan Lärandesektionen | 6 |
| Analys av nuvarande kompetensförsörjningssituation för Lärandesektionen I Tranemo | 6 |
| Möjligheter för framtidens kompetensförsörjning: | 7 |
| Verksamhetens behov | 7 |
| Handlingsplan – aktiviteter och insatser som syftar till god kompetensförsörjning | 8 |
| Attrahera | 8 |
| Rekrytera | 8 |
| Introducera | 9 |
| Behålla och utveckla..... | 9 |
| Avveckla eller ställa om | 9 |
| 4. Implementering och tillämpning | 10 |
| 5. Uppföljning | 10 |

1. Inledning

Vad är kompetens?

Begreppet kompetens består av tre delar: Kunskap är en individs teoretiska och praktiska kunskaper som förvärvats genom utbildning och erfarenheter. Förmåga är individens möjligheter att förstå vad verksamheten kräver samt förmåga att omsätta kunskapen i praktiskt arbete. Vilja eller motivation, är den drivkraft som gör att individen vill använda sin kunskap och förmåga att nå uppsatta mål.

2. Syfte

Vad är kompetensförsörjning och varför behövs en kompetensförsörjningsplan?

Kompetensförsörjning är en viktig strategisk fråga för kommunens verksamhet. Kommunal sektor är en kunskapsintensiv och personalintensiv verksamhet. Vi är beroende av kompetenta medarbetare för att kunna tillhandahålla god kommunal service till våra invånare. Plan för kompetensförsörjning syftar till att kartlägga befintlig kompetens och planera för framtidens behov på såväl individ- som organisationsnivå. Kompetensförsörjning handlar om att ta tillvara, utveckla och styra organisationens- och medarbetarnas kompetens i rätt riktning för att nå uppsatta verksamhetsmål.

Det handlar om att ha rätt medarbetare med rätt kompetens, på rätt plats, i rätt antal och i rätt tid.

Kommunens förmåga att långsiktigt möta invånarnas skiftande behov beror på vår skicklighet att attrahera och rekrytera medarbetare med rätt kompetens och sedan behålla och utveckla dem för framtidens krav och förändringar. Ibland handlar det också om att avveckla eller ställa om kompetens för att uppnå verksamhetens mål.

Att ta tillvara på befintlig kompetens, genomföra regelbundna utvecklingsamtal, tillhandahålla konkurrenskraftiga anställningsvillkor, löneutveckling och goda möjligheter till kompetensutveckling är avgörande delar som vi som arbetsgivare kan påverka. Viljan hos våra medarbetare att utvecklas och växa inom organisationen är en logisk följd av god personalpolitik präglad av goda arbetsvillkor och en tydlig lönepolitik.

Konkurrensen om arbetskraft gör att vi behöver bli bättre på att arbeta strukturerat och proaktivt för att vara en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare. Arbeta för att behålla och utveckla organisationens befintliga medarbetare. Likväl som initiera insatser och åtgärder för att attrahera och rekrytera framtidens medarbetare.

Vilka insatser och åtgärder behöver vi vidta?

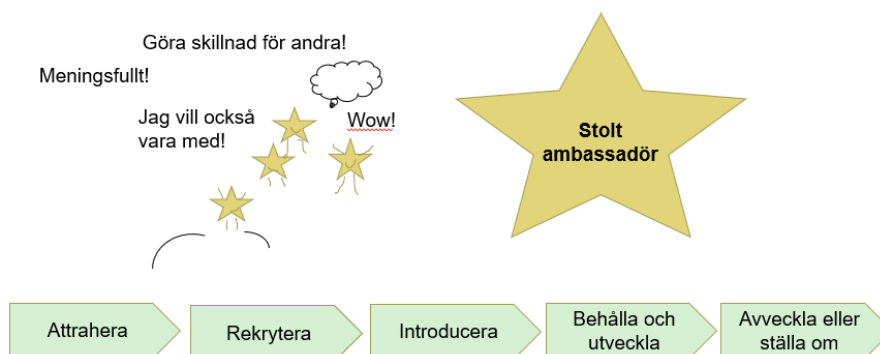
Våra sektioner har olika unika uppdrag och förutsättningar. Sektionsspecifika kompetensförsörjningsplaner är därför viktigt. Det är en förutsättning för att kunna identifiera och synliggöra behov av insatser och åtgärder inom våra olika verksamheter. Det är inte själva planen i sig som är viktig utan det handlar om att göra saker. För att vidta rätt åtgärder och insatser i rätt tid behöver vi utgå från fakta, för att kunna prioritera rätt.

Stolta ambassadörer

Det är den enskilda medarbetaren som bemöter kommunens invånare och brukare och som står för god service, kompetens, kvalitet och måluppfyllelse i det dagliga arbetet. Varje medarbetare är avgörande för verksamhetens måluppfyllelse och framgång.

Medarbetare som är stolta ambassadörer för oss som arbetsgivare är en förutsättning för att vi även i framtiden ska kunna rekrytera ny kompetens.

Tyngdpunkten i kompetensförsörjningsplanerna bör därför vara insatser och åtgärder som främjar vår förmåga att behålla och utveckla befintliga medarbetare.



3. Kompetensförsörjningsplan Lärandesektionen

Analys av nuvarande kompetensförsörjningssituation för Lärandesektionen I Tranemo

Gymnasiet – bra behörighet bland gymnasie-gemensamma ämnena, lägre bland yrkesämnena vid jämförelse nationellt. Plan finns för att höja behörigheten via bland annat vidareutbildning av lärare - VAL

7-9 – Matte/NO lärare är brist på nationellt.

Även brist på Speciallärare/Specialpedagoger

Utmaningen för grundskolan kommer troligen vara matte/no, praktiskt estetiska ämnen samt språk (spanska, franska)

Det är svårt att rekrytera utbildade förskollärare samt utbildade barnskötare.

Små enheter med få medarbetare skapar ytterligare svårigheter att rekrytera då man inte vill vara ensam inom sin profession

Liten kommun med begränsade möjligheter att ha moderna funktionella lokaler motverkar även möjligheterna till rekrytering. Politiker behöver skapa sig en bild av hur verkligheten ser ut och fungerar.

Bra kompetens på rektorena

Elevhälsoteamet – mycket svårt att rekrytera psykologer, även brist på utbildade skolsköterskor (2 av 4 saknar vidareutbildning).

För närvarande (2022) pågår uppdrag från Skolverket, med bland annat ökad språkutveckling för nyanlända.

(Sammanställa behov/önskemål av individuella utvecklingsplaner på respektive enhet.)

Sett till omvärlden upplevs följande faktorer ha en stor påverkan på kompetensförsörjningen:

Lågt antal sökande till lärarutbildningarna

Lönekonkurrens bland nyutbildade skapar problem att utveckla lönerna för de redan anställda lärarna.

Kraven på kvalitet i skolan ökar på grund av ökade utmaningar med elever.

Svårigheter att utveckla kompetensen hos elever inom NO ämnen då kompetens/behörighet bland lärare är låg inom högstadiet.

Liten landsbygdskommun, svårt att konkurrera med större kommuner.

Viktigt att ha en bra vuxenutbildning för att ge människor en andra chans.

Möjligheter för framtidens kompetensförsörjning:

- Nya möjligheter till vidareutbildningar via Omställningsfonden.
- Utökad grundbemanning som ger möjlighet till planeringstid för personalen.
- Skapa fast vikariepool inom både förskolan och grundskolan (finns i Gislaved)
- För att ge möjlighet till att orka ett längre arbetsliv behövs en djupare förståelse för arbetsituationen.
- Medborgarförslag om att starta program för Barn- o fritid alternativt inom omsorgsprogrammet.
- Skapa riktade insatser för att utbilda de barnskötare som finns i verksamheten idag.
- Få rätt ekonomiska möjligheter för att få en organisation som följer skollagen. Vid frånvaro idag tas ofta personal in som fungerar som resurs för barn med särskilda behov.

Verksamhetens behov

Kompetensförsörjningsplanen ska beskriva sektionens behov på kort och lång sikt. Planen ska bygga på en invärldsanalys där olika yrken, mål och uppdrag analyseras. Personalstatistik utgör en viktig del i invärldsanalysen. Se bilaga 1.

Förväntad utveckling beskrivs sedan och en omvärldsanalys görs för att se vilket behov av kompetens som finns framgent.

Handlingsplan – aktiviteter och insatser som syftar till god kompetensförsörjning

Rätt kompetens är en nödvändighet för att en organisations verksamhet ska kunna bedrivas på ett sådant sätt att målen nås. Om relevant kompetens inte finns måste organisationen vidta åtgärder och initiera insatser för att säkerställa god personal- och kompetensförsörjning. Det går i princip alltid att förvärva kompetens i form av kunskap och färdigheter både på individ- och organisationsnivå, men det bidrar bara till måluppfyllelse om kompetensen är relevant. Kärnan är att kompetensen ska bidra till organisationens mål.

Attrahera

- Medverka på mässor samt möjliggöra studiebesök i utvalda verksamheter inom kommunen av studenter från t ex Göteborg och Jönköping för att uppmärksamma vilka möjligheter det finns i kommunen.
- Utveckla arbetet med VFU, t ex genom att skapa övningsskolor, förskolor.
- Genomföra områdesdagar som är obligatoriska för studenterna.
- Arbeta för att utveckla fräscha och ändamålsenliga lokaler
- Fortsätt arbeta för hög behörighet, god arbetsmiljö med förutsättning för planerings- och utvecklingstid.
- Skapa en stark utvecklingsorganisation inom varje enhet/rektorsområde som möjliggör professionsutveckling för såväl ny som befintlig personal.
- Skapa en struktur för attraktiva löner.
- Utveckla gemensam plan för mentorskap och förutsättningar att komma in i sitt nya arbete i Tranemo.

Rekrytera

- Medverka på mässor samt möjliggöra studiebesök i utvalda verksamheter inom kommunen av studenter från t ex Göteborg och Jönköping för att uppmärksamma vilka möjligheter det finns i kommunen.

- Attraktiv lön i förhållande till omgivande kommuner
- Utveckla annonserna
- Marknadsföra oss på/i rätt kanaler
- Vara goda ambassadörer, framhäva den goda bilden av verksamheten.
Dvs våra starka sidor.
- Upprätthålla god behörighet

Introducera

- Utveckla gemensam plan för mentorskap med förutsättningar att komma in i sitt nya arbete i Tranemo.
- Ta fram introduktionsplaner för de olika verksamheterna, gäller även vikarier.
- Rundresa i kommunen för att lära känna helheten.

Behålla och utveckla

För att behålla och utveckla verksamheten behöver man arbeta med följande områden:

- Ta fram individuella utvecklingsplaner.
- Genomföra uppdragsdialoger.
- Arbeta med arbetsmiljön i verksamheterna för att skapa det goda "vilklimatet" där man bär verksamheten gemensamt framåt.
- Ordna kommungemensamma studiedagar där bland annat utbyte av erfarenheter möjliggörs.
- Höja friskvårdsbidraget, utveckla friskvård, kunna utnyttja gymmet.
- Ha ändamålsenliga och effektiva stödfunktioner.
- Ha en stabil organisation och ledningsstruktur samt gott ledarskap i alla led.

Avveckla eller ställa om

- Använda Omställningsfondens möjligheter vid behov av förändring och utveckling.

- Tydligare regler för personal som inte fungerar
- Ge möjligheter för äldre att gå över på mentorskap

4. Implementering och tillämpning

Så här arbetar vi med kompetensförsörjningsplanen

Varje sektion ska ta fram en kompetensförsörjningsplan. Planen upprättas för en treårs period och utvärderas årligen. Planen och utvärderingen behandlas i AU och KS innan den skickas till HR för analys av sektionsövergripande övergripande åtgärder. En redovisning görs sedan i personalnämnden.

Planen arbetas fram i tre steg:

1. Identifiera verksamhetens behov, dvs ta fram de faktaunderlag som behövs för att kunna göra en analys.
 - a) Ta fram personalstatistik (använd bilaga 1)
 - b) Beskriv sektionens mål uppdrag och förväntade utveckling.
 - c) Gör analysen- beskriv den bild som framträder i de faktaunderlag som tagits fram.
2. Handlingsplan – vilka åtgärder och insatser behöver vidtas för att skapa goda verksamhetsresultat. Utgå från analysen ovan, för att kunna göra rätt prioriteringar!)
 - a) Attrahera
 - b) Rekrytera
 - c) Introducera
 - d) Behålla och utveckla
 - e) Avveckla eller ställa om
3. Verksamhetens resultat och uppföljning
 - a) Verksamhetens resultat kan beskrivas redan första gången planen tas fram men en mer fördjupad uppföljning är möjlig först när planen tas fram för nästa period.

5. Uppföljning

Det är första gången vi tar fram en plan för kompetensförsörjning, vilket innebär att det inte är möjligt att göra uppföljning nu.

| Personalstruktur | Kön | | Ålder | | | Pers.oms. | Pers.vitalitet ¹ | Frånvaro | | | | Lön | | | | Behov av utveckling, övriga noteringar |
|------------------------------|-----|----|-------|--------|-----|-----------|-----------------------------|----------|---------|-----|--------|---------|--------|---------|-------------------|--|
| | K | M | - 29 | 30- 49 | 50- | | | Sjuk % | För.led | Vab | Tj.led | 10 perc | median | 90 perc | Önskad utveckling | |
| yrkeskategori | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 104011 Rektor | 10 | 7 | 0 | 4 | 13 | | | 1,1 | | | | | | | | |
| 206019 Skolsköterska | 4 | 0 | 0 | 4 | 0 | | | 4,9 | | | | 37480 | 37698 | 40040 | | |
| 351015 Socialpedagog | 1 | 1 | 0 | 2 | 0 | | | 3,96 | | | | 28500 | 32700 | 36900 | | |
| 352010 Kurator | 4 | 0 | 0 | 3 | 1 | | | 1,72 | | | | 36000 | 38098 | 39650 | | |
| 401010 Lärare F-6 | 54 | 8 | 5 | 34 | 23 | | | 3,18 | | | | 33567 | 38592 | 43125 | | |
| 401011 Lärare 7-9 | 27 | 9 | | 18 | 18 | | | 3,27 | | | | 35400 | 40725 | 45375 | | |
| 401012 Lärare gymn allm | 18 | 12 | 1 | 16 | 13 | | | 5,65 | | | | 35290 | 41190 | 49350 | | |
| 401013 Lärare gymn yrke | 2 | 7 | 1 | 2 | 6 | | | 1,93 | | | | 30190 | 38280 | 44320 | | |
| 401014 Lärare prakt/estet | 2 | 5 | 0 | 2 | 5 | | | 11 | | | | 35550 | 38400 | 43850 | | |
| 401016 Speciallärare | 3 | 0 | 0 | 2 | 1 | | | 1,39 | | | | 40250 | 42250 | 47750 | | |
| 401017 Specialpedagog | 11 | 0 | 0 | 2 | 9 | | | 7,41 | | | | 36720 | 43181 | 48850 | | |

¹ Andelen internrekryteringar. Ger ett mått på om organisationen tillhandahåller tillräcklig kompetensutveckling

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|----|---|----|----|----|--|------------|----------|--|--|--|------------|-------|-------|-----------------|--|
| 401018 SFI lärare | 5 | 0 | 0 | 1 | 4 | | | 10,02 | | | | 37320 | 38590 | 48320 | | |
| 401019 Lärare modersm | 4 | 2 | 0 | 4 | 2 | | | 1,44 | | | | 25500 | 28650 | 36450 | | |
| 402010 Förskollärare | 72 | 1 | 8 | 38 | 27 | | | 5,77 | | | | 31100 | 33675 | 37375 | | |
| 402011 Lärare fritidshem | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | | | 5,26 | | | | 33000 | 36800 | 37850 | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 403010 Barnskötare | 58 | 1 | 10 | 20 | 19 | | | 8,96 | | | | 23711 | 27300 | 29550 | | |
| 403016 Elevassistent | 14 | 5 | 3 | 6 | 10 | | | 11,66 | | | | 23625 | 27125 | 31525 | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 151010 Handläggare överg | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | | | 0 | | | | | | | | |
| 151014 Handläggare IT | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | | | 0,96 | | | | | | | | |
| 151024 Handl försk, skol mm | 5 | 0 | 0 | 4 | 1 | | | 6,22 | | | | 34000 | 35000 | 35700 | | |
| 152016 Adm försk, skol mm | 8 | 0 | 0 | 1 | 7 | | | 6,58 | | | | 29850 | 31550 | 32230 | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medarbetarundersökning | | | | | | | 5+4 | 3 | | | | 2+1 | | | notering | |
| Det är sannolikt att jag fortfarande arbetar åt Tranemo kommun om tre år. | | | | | | | 266 | | | | | 49 | | | | |
| Jag rekommenderar andra att söka jobb hos min arbetsgivare. | | | | | | | 295 | | | | | 24 | | | | |
| Min kompetens tas tillvara på min arbetsplats. | | | | | | | 286 | 18 | | | | 15 | | | | |

| | | | | | |
|---|-----|-----|--|---|-------------------------|
| Jag har den kompetens som krävs för att jag ska kunna utföra mina arbetsuppgifter på ett professionellt sätt. | 310 | 9 | | 0 | |
| Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete. | 292 | 18 | | 9 | |
| Jag och min chef har tagit fram en individuell kompetensplan för mig. | Ja | Nej | | Nej, har inte varit anställd i 12 månader | Frågan saknas i enkäten |

Karriärvägar

Det finns många yrkesingångar till kommunen, som i sin tur skapar en mängd attraktiva karriärvägar och utvecklingsmöjligheter. En karriär inom Tranemo kommun kan utvecklas i många olika riktningar, på bredden, på djupet och på höjden.

Det är ett viktigt chefsansvar att varje medarbetare får möjlighet att utvecklas i sitt arbete. En grundläggande förutsättning för en intern karriär är att varje medarbetare får kontinuerlig kompetensutveckling och möjligheter att utvecklas utifrån verksamhetens behov i förhållande till sin egen kompetens, potential, personlighet och viljeinriktning. I Tranemo kommun betonas vikten av att varje medarbetare tar ansvar för sin egen utveckling, men för att varje medarbetares potential och unika kompetens ska kunna tas tillvara ska utvecklingssamtal genomföras årligen.

Som **expert** ges medarbetaren en möjlighet att utveckla sina professionella kompetenser inom ett väl avgränsat område. Specialistfunktioner bidrar till ökad kvalitet, stabilitet och professionalism i verksamheterna.

En **linjär karriär** innebär att medarbetaren successivt får ökat ansvar inom organisationen. För att Tranemo kommun ska klara dagens uppdrag och kunna utveckla verksamheten för framtiden ökade krav krävs gott chefskap och ledarskap på alla nivåer. Rätt kvalitet, måluppfyllelse, effektiv resursanvändning, helhetssyn, omtanke om medarbetarna och att verka inom den ekonomiska ramen är ledstjärnor för kommunens chefer.

En **utvidgad karriärväg** innebär att medarbetaren utvecklar en bred generalistkompetens då medarbetaren får möjlighet att använda sina erfarenheter och sin kunskap inom angränsande yrkesområden, andra enheter eller avdelningar. Kompetensbredden innebär en stor verksamhetsnytta vid behov av förnyelse av arbetssätt och för att sprida goda exempel mellan olika verksamheter. Sidledes rörlighet bidrar också till innovativa lösningar då medarbetaren utvecklar ett helhetsperspektiv och en förmåga att se situationen från olika verksamheter behov.

Varierad orelaterad karriär innebär att medarbetaren helt byter yrkesområde, dvs det handlar inte om ett uppdrag inom angränsande område, utan innebär något nytt. Projektledarkompetens är ett exempel på kompetens som kan användas inom olika yrkesområden.

| | | | | | |
|---|---|--|---------------------------------|----------------------|--|
| Vilka karriärmöjligheter finns hos oss? | Expert | Linjär | Utvidgad | Varierad orelaterad | Berikande sidouppdrag |
| Riktning | Fördjupning | Uppåt | Sidledes relaterad | Varierad, orelaterad | |
| Barnskötare | Stödpedagog Läroassistent | Förskollärare | Eleveassistent Stödassistent | | Handledare för barnskötarstuderande |
| Specialpedagog | Utvecklingspedagog Verksamhetsutvecklare | Biträdande rektor Rektor Verksamhetschef | | | Mentor Skyddsombud Hälsoinspiratör |
| Förskollärare | Förstelärare | Rektor | Grundskollärare | | |
| Lärare | Förstelärare Speciallärare/pedagog | Rektor | SYV | | |
| Speciallärare | | Rektor | | | |
| Fritidslärare/pedagog | Speciallärare Specialpedagog | Rektor | | | |
| Rektor | | Skolchef | | | |
| Administratör | Planeringsledare | | | | |
| Adm/handläggare | | | | | |
| Skolsköterska | | | Vård- o omsorgslärare | | |
| Kurator | | | | | |
| SYV | | | | | |
| Eleveassistent | | | | | |
| | | | | | |

| Variabler | Tranemo [1452] | Riket totalt |
|--|----------------|--------------|
| | 2021 | 2021 |
| Anställda, andel (%) heltidstjänster med förskollärexamen | 52 | 40 |
| Anställda, andel (%) heltidstjänster med förskollärexamen, enskild regi | 32 | 30 |
| Anställda, andel (%) heltidstjänster med förskollärexamen, kommunal regi | 54 | 43 |
| Anställda, andel (%) heltidstjänster med förskollärlegitimation | 50 | 41 |
| Anställda, andel (%) heltidstjänster med förskollärlegitimation, enskild regi | 39 | 30 |
| Anställda, andel (%) heltidstjänster med förskollärlegitimation, kommunal regi | 52 | 44 |
| Anställda, andel (%) heltidstjänster med gymnasial utbildning för arbete med barn | 7 | 17 |
| Anställda, andel (%) heltidstjänster med gymnasial utbildning för arbete med barn, enskild regi | 0 | 16 |
| Anställda, andel (%) heltidstjänster med gymnasial utbildning för arbete med barn, kommunal regi | 9 | 18 |
| Anställda, andel (%) heltidstjänster med pedagogisk högskoleexamen | 52 | 42 |
| Anställda, andel (%) heltidstjänster med pedagogisk högskoleexamen, enskild regi | 32 | 32 |
| Anställda, andel (%) heltidstjänster med pedagogisk högskoleexamen, kommunal regi | 55 | 45 |
| Anställda, andel (%) heltidstjänster med viss pedagogisk utbildning | 2 | 9 |
| Anställda, andel (%) heltidstjänster med viss pedagogisk utbildning, enskild regi | 7 | 10 |
| Anställda, andel (%) heltidstjänster med viss pedagogisk utbildning, kommunal regi | 1 | 9 |
| Anställda, andel (%) heltidstjänster med övrig utbildning | 39 | 31 |
| Anställda, andel (%) heltidstjänster med övrig utbildning, enskild regi. | 61 | 41 |
| Anställda, andel (%) heltidstjänster med övrig utbildning, kommunal regi. | 36 | 28 |

Förskoleklass - lärare och förskolelärare med lärarlegitimation och lärarkategori

Samtliga lärare, kvinnor och män

Läsåret 2021/22, Visar uppgifter för: Tranemo (geografiskt område)

Uttag: 2022-02-11

| | Heltidstjänster | | | Antal tjänstgörande lärare | | |
|---------------------------------|-----------------|---------------------------------|-------------|----------------------------|---------------------------------|-------------|
| | Totalt | Därav med lärarlegitimation och | | Totalt | Därav med lärarlegitimation och | |
| | antal | behörighet i ämnet | | antal | behörighet i ämnet | |
| | | Antal | Andel (%) | | Antal | Andel (%) |
| Lärare och förskollärare | 8,9 | 8,1 | 91,5 | 14 | 13 | 92,9 |

Rapportbeskrivning och definitioner etc.

Statistiken avser anställda den 15 oktober valt läsår. Statistikuppgifterna redovisas både som antal och andel tjänstgörande lärare samt omräknat till heltidstjänster.

I sammanställningen ingår inte de lärarkategorier som är undantagna från legitimationskravet vid anställning utan tidsbegränsning.

* Totalt antal och tjänstgörande lärare | Antal anställda lärare, uttryckt i antal heltidstjänster och tjänstgörande lärare.

* Därav med lärarlegitimation | Antal och andel (%) lärare med lärarlegitimation, uttryckt i antal heltidstjänster och tjänstgörande lärare.

Lärarkategorier

Speciallärare avser lärare som arbetar med elever som är i behov av särskilt stöd.

Förstelärare avser lärare som innehar karriärstjänsten förstelärare.

Lektor avser lärare som innehar karriärstjänsten lektor.

Lärare för asylsökande elever som inte har skrivits in i skolformen (ingår enbart i statistikredovisningen på riksnivå).

Från och med läsåret 2017/18 innehåller måtten enbart lärare i förskoleklass och inte annan pedagogisk personal.

Grundskolan - Personalstatistik med behörighet - per ämne och kategori

Samtliga lärare, kvinnor och män

Läsåret 2021/22, Visar uppgifter för: Tranemo (geografiskt område)

Uttag: 2022-02-11, Vald nivå: summerar alla nivåer

| | Heltidstjänster | | | Antal tjänstgörande lärare | | |
|--|-----------------|---------------------------------|-------------|----------------------------|---------------------------------|-------------|
| | Totalt | Därav med lärarlegitimation och | | Totalt | Därav med lärarlegitimation och | |
| | antal | behörighet i ämnet | | antal | behörighet i ämnet | |
| | | Antal | Andel (%) | | Antal | Andel (%) |
| Samtliga lärare med lärarlegitimation och behörighet i minst ett ämne | 98,2 | 76,9 | 78,3 | 112 | 93 | 83,0 |
| Bild | 2,9 | 1,1 | 37,9 | 33 | 8 | 24,2 |
| Biologi | 3,3 | 1,8 | 55,3 | 37 | 26 | 70,3 |
| Engelska | 7,1 | 5,2 | 72,3 | 43 | 28 | 65,1 |
| Fysik | 3,3 | 2,5 | 77,0 | 37 | 26 | 70,3 |
| Geografi | 3,2 | 2,5 | 79,1 | 42 | 35 | 83,3 |
| Hem- och konsumentkunskap | 2,6 | 1,9 | 72,5 | 6 | 2 | 33,3 |
| Historia | 3,2 | 2,7 | 85,3 | 41 | 34 | 82,9 |
| Idrott och hälsa | 6,2 | 4,9 | 79,6 | 23 | 12 | 52,2 |
| Kemi | 3,2 | 1,7 | 52,5 | 36 | 24 | 66,7 |
| Matematik | 16,9 | 12,9 | 76,6 | 52 | 40 | 76,9 |
| Moderna språk, franska | 0,6 | 0,6 | 100,0 | 1 | 1 | 100,0 |
| Moderna språk, spanska | 1,7 | 0,5 | 29,7 | 3 | 1 | 33,3 |
| Moderna språk, tyska | 1,2 | 1,2 | 100,0 | 2 | 2 | 100,0 |
| Musik | 2,8 | 2,1 | 73,0 | 22 | 6 | 27,3 |
| Religionskunskap | 3,2 | 2,6 | 79,1 | 41 | 34 | 82,9 |
| Samhällskunskap | 3,3 | 2,9 | 88,7 | 41 | 36 | 87,8 |
| Slöjd | 6,6 | 6,3 | 95,5 | 10 | 9 | 90,0 |

| | | | | | | |
|------------------------|-----------|-------------------|-----------|----------------------------|-------------------|-----------|
| Svenska | 20,0 | 18,4 | 91,9 | 52 | 46 | 88,5 |
| Svenska som andraspråk | 3,5 | 2,6 | 74,5 | 10 | 9 | 90,0 |
| Teknik | 3,3 | 2,4 | 74,6 | 27 | 18 | 66,7 |
| Heltidstjänster | | | | | | |
| | Totalt | | | Antal tjänstgörande lärare | | |
| | Därav med | | | Därav med | | |
| | antal | lärarlegitimation | | antal | lärarlegitimation | |
| | | Antal | Andel (%) | | Antal | Andel (%) |
| Lärare 1-3 | 27,7 | 23,8 | 86,1 | 40 | 36 | 90,0 |
| Lärare 4-6 | 35,4 | 27,7 | 78,3 | 54 | 40 | 74,1 |
| Lärare 7-9 | 35,2 | 25,4 | 72,2 | 40 | 31 | 77,5 |
| Speciallärare | 0,9 | | 0,0 | 1 | 0 | 0,0 |
| Förstelärare | 13,2 | 13,2 | 100,0 | 14 | 14 | 100,0 |
| Modersmål | 1,2 | 0,6 | 48,4 | 9 | 4 | 44,4 |

Rapportbeskrivning och definitioner etc.

Statistiken avser anställda den 15 oktober valt läsår. Statistikuppgifterna redovisas både som antal och andel tjänstgörande lärare

Samtliga lärare med lärarlegitimation och behörighet i minst ett ämne:

I sammanställningen ingår de lärarkategorier som omfattas av legitimationskravet. Lärarkategorier som är undantagna från såsom lärare i modersmål, lärare som bedriver annan undervisning på engelska än språkundervisning och lärare i fristående skolor
 Samma lärare kan undervisa i flera olika ämnen.

* Totalt antal Antal anställda lärare per ämne, uttryckt i antal heltidstjänster och tjänstgörande lärare.

* Därav med lärarlegitimation och behörighet i ämnet Antal och andel (%) lärare med lärarlegitimation och behörighet i respektive ämne, uttryckt i antal heltidstjänster och tjänstgörande lärare.

* Därav med lärarlegitimation Antal och andel (%) lärare med lärarlegitimation med relevant behörighet, uttryckt i antal

Lärarkategorier

Speciallärare avser lärare som arbetar med elever som är i behov av särskilt stöd.

| |
|--|
| Förstelärare avser lärare som innehar karriärstjänsten förstelärare. |
| Lektor avser lärare som innehar karriärstjänsten lektor. |
| Lärare för asylsökande elever som inte har skrivits in i skolformen (ingår enbart i statistikredovisningen på riksnivå). |

| Variabler | Tranemo [1452] | Riket totalt |
|--|----------------|--------------|
| | 2021 | 2021 |
| Anställda, andel (%) heltidstjänster med ped. högskoleexamen | 49 | 36 |
| Anställda, andel (%) heltidstjänster med ped. högskoleexamen, enskild/statlig regi | .. | 19 |
| Anställda, andel (%) heltidstjänster med ped. högskoleexamen, kommunal regi | 51 | 39 |
| Anställda, antal heltidstjänster | 23 | 23351 |
| Anställda, antal heltidstjänster, enskild/statlig regi | 1 | 2987 |
| Anställda, antal heltidstjänster, kommunal regi | 22 | 20364 |
| Anställda, antal som arbetar integrerat i fritidshem/förskoleklass/grundskola | 40 | 26472 |
| Anställda, totalt | 53 | 40056 |

Gymnasieskolan - Personalstatistik med behörighet - per ämne och kate introduktionsprogram

Samtliga lärare, kvinnor och män

Läsåret 2021/22, Visar uppgifter för: Tranemo (geografiskt område),

Uttag: 2022-02-11

| | Heltidstjänster | | | Antal tjänstgörande lärare | | |
|--|-----------------|---------------------------------|-------------|----------------------------|---------------------------------|-------------|
| | Totalt | Därav med lärarlegitimation och | | Totalt | Därav med lärarlegitimation och | |
| | antal | behörighet i ämnet | | antal | behörighet i ämnet | |
| | | Antal | Andel (%) | | Antal | Andel (%) |
| Samtliga lärare med lärarlegitimation och behörighet i minst ett ämne | 24,2 | 21,7 | 89,8 | 33 | 30 | 90,9 |
| Bild | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 1 | 0 | 0,0 |
| Biologi | 0,9 | 0,9 | 100,0 | 3 | 3 | 100,0 |
| Engelska | 2,8 | 2,7 | 96,5 | 6 | 5 | 83,3 |
| Filosofi | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 1 | 0 | 0,0 |
| Fysik | 0,8 | 0,8 | 100,0 | 3 | 3 | 100,0 |
| Geografi | 0,2 | 0,2 | 100,0 | 2 | 2 | 100,0 |
| Historia | 1,2 | 1,2 | 100,0 | 6 | 6 | 100,0 |
| Idrott och hälsa | 2,4 | 2,3 | 93,3 | 5 | 4 | 80,0 |
| Kemi | 0,7 | 0,7 | 100,0 | 2 | 2 | 100,0 |
| Matematik | 3,5 | 2,9 | 82,6 | 7 | 6 | 85,7 |
| Moderna språk, franska | 0,2 | 0,2 | 100,0 | 1 | 1 | 100,0 |
| Moderna språk, spanska | 0,8 | 0,8 | 100,0 | 2 | 2 | 100,0 |
| Naturkunskap | 1,1 | 0,1 | 12,7 | 4 | 1 | 25,0 |
| Psykologi | 0,4 | 0,4 | 100,0 | 1 | 1 | 100,0 |
| Religionskunskap | 0,7 | 0,7 | 100,0 | 3 | 3 | 100,0 |
| Samhällskunskap | 2,4 | 2,3 | 97,9 | 7 | 6 | 85,7 |

| | | | | | | |
|------------------------|-----|-----|-------|---|---|-------|
| Svenska | 2,7 | 2,6 | 96,5 | 7 | 6 | 85,7 |
| Svenska som andraspråk | 2,3 | 2,3 | 100,0 | 4 | 4 | 100,0 |
| Teknik | 0,5 | 0,4 | 86,9 | 2 | 1 | 50,0 |

| | Heltidstjänster | | | Antal tjänstgörande lärare | | |
|------------------------|-----------------|-------------------|-----------|----------------------------|-------------------|-----------|
| | Totalt | Därav med | | Totalt | Därav med | |
| | antal | lärarlegitimation | | antal | lärarlegitimation | |
| | | Antal | Andel (%) | | Antal | Andel (%) |
| Förstelärare | 3,0 | 3,0 | 100,0 | 3 | 3 | 100,0 |
| Lärare för asylsökande | 3,0 | 2,6 | 86,3 | 8 | 6 | 75,0 |
| Modersmål | 0,4 | . | 0,0 | 3 | 0 | 0,0 |
| Vissa ämnen | 0,4 | 0,2 | 48,7 | 3 | 1 | 33,3 |
| - Pedagogik | . | . | . | 2 | 1 | 50,0 |
| - Sociologi | . | . | . | 1 | 0 | 0,0 |
| Övriga bilaga 4-ämnen | 1,7 | 1,6 | 89,6 | 4 | 3 | 75,0 |
| - Företagsekonomi | . | . | . | 3 | 2 | 66,7 |
| - Juridik | . | . | . | 1 | 1 | 100,0 |
| Yrkesämnen | 8,3 | 1,0 | 12,4 | 10 | 2 | 20,0 |
| - Bygg- och anläggning | . | . | . | 2 | 0 | 0,0 |
| - El- och energi | . | . | . | 3 | 1 | 33,3 |
| - Industriteknik | . | . | . | 2 | 0 | 0,0 |
| - Vård och omsorg | . | . | . | 3 | 1 | 33,3 |

Rapportbeskrivning och definitioner etc.

Statistiken avser anställda den 15 oktober valt läsår. Statistikuppgifterna redovisas både som antal och andel tjänstgörande lärare.

Skolverket samlar inte in omfattning per undervisningsämne för övriga bilaga 4-ämnen, vissa ämnen eller yrkesämneskategori. Det är därför inte möjligt att redovisa antal heltidstjänster per ämne och kategori.

Samtliga lärare med lärarlegitimation och behörighet i minst ett ämne:

I sammanställningen ingår de lärarkategorier som omfattas av legitimationskravet. Lärarkategorier som är undantagna från legitimation såsom lärare i modersmål och yrkeslärare ingår inte. Samma lärare kan undervisa i flera olika ämnen.

| | |
|--|--|
| * Totalt antal | Antal anställda lärare per ämne, uttryckt i antal heltidstjänster och tjänstgörande lärare |
| * Därav med lärarlegitimation och behörighet i ämnet | Antal och andel (%) lärare med lärarlegitimation och behörighet i respektive ämne, uttr |
| * Därav med lärarlegitimation | Antal och andel (%) lärare med lärarlegitimation med relevant behörighet, uttryckt i ant |
| Lärarkategorier | |
| Speciallärare avser lärare som arbetar med elever som är i behov av särskilt stöd. | |
| Förstelärare avser lärare som innehar karriärstjänsten förstelärare. | |
| Lektor avser lärare som innehar karriärstjänsten lektor. | |
| Lärare för asylsökande elever som inte har skrivits in i skolformen (ingår enbart i statistikredovisningen på riksnivå). | |

| |
|----------------------------------|
| |
| |
| gori, inklusive lärare på |
| |
| |
| |
| |

are samt omräknat till heltidstjänster.

timationskravet vid anställning utan

| |
|--|
| |
| |
| . |
| |
| yckt i antal heltidstjänster och tjänstgörande lärare. |
| |
| al heltidstjänster och tjänstgörande lärare. |
| |
| |
| |
| |
| |