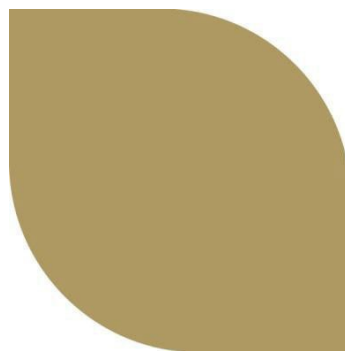
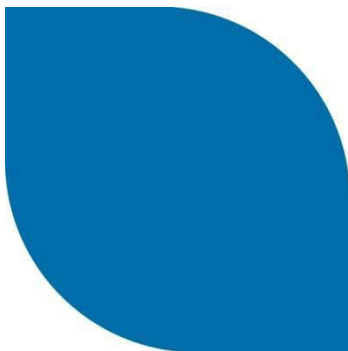


Kompetensförsörjningsplan för skolverksamheterna 2026-2029



Antagen i kommunstyrelsen
2026-02-10 § 28

1. Nulägesanalys

1.1 Personalsituation

- Totalt antal lärare: ca 250
- Fördelning behöriga/obehöriga inom respektive skolform:
 - Förskola: Ca 50% av de ca 130 anställda är förskollärare (målsättning: 2 av 3 per avdelning)
 - Grundskola: Särskilt brist på ämneslärare åk 7-9, särskilt inom praktiska och estetiska ämnen
 - Fritidshem: Endast en handfull utbildade fritidslärare på totalt 13 fritidshem
 - Anpassad skolform: Brist på speciallärare med inriktning anpassad skolform
 - Gymnasiet: Kompletterande analys behövs
- Speciallärare: Behov av utbildning för samtliga skolformer

1.2 Identifierade prioriteringsområden

1. Rekrytera och utbilda fler ämneslärare för åk 7-9, med särskilt fokus på praktiska och estetiska ämnen
2. Öka andelen förskollärare från 50% till 67% (2 av 3) bland de 130 anställda i förskolan
3. Utbilda speciallärare med inriktning anpassad skolform
4. Säkerställa tillgång till speciallärarkompetens i alla skolor
5. Öka antalet utbildade fritidslärare i kommunens 13 fritidshem

2. Målsättningar

2.1 Övergripande mål

- Att säkra kompetensförsörjningen långsiktigt för alla skolformer i kommunen
- Uppnå en hög andel behöriga pedagoger i samtliga verksamheter
- Skapa attraktiva arbetsplatser som främjar professionsutveckling

2.2 Specifika mål

- Förskola: Öka andelen förskollärare till 67% (2 av 3) till 2029
 - Delmål: 55% år 1, 60% år 2, 65% år 3, 67% år 4
 -
- Grundskola:
 - Öka andelen behöriga ämneslärare i åk 7-9 med 10 procentenheter per år
 - Särskilt fokus: Uppnå minst 80% behörighet inom praktiska och estetiska ämnen senast 2029
- Fritidshem: Minst en utbildad fritidslärare per fritidshem senast 2027, och minst två per fritidshem senast 2029



- Anpassad skolform: Samtliga pedagoger ska ha speciallärarutbildning med relevant inriktning senast 2029
- Gymnasiet: Andelen behöriga lärare ska öka med 10% per år.
- Speciallärare: Minst en utbildad speciallärare per skolenhet senast 2028

Målbildsmatris och trendanalys för kompetensförsörjning

Nedanstående uppföljningsmatris syftar till att visualisera utvecklingen av verksamhetens kompetensförsörjning år för år. Tabellen fokuserar på förflyttningen mot våra långsiktiga mål för 2029.

Genom att årligen bedöma trenden jämfört med föregående år tydliggörs om insatserna ger önskad effekt.

- **Grön markering** indikerar att vi gjort mätbara framsteg och närmar oss målet.
- **Orange markering** innebär ett oförändrat läge.
- **Röd markering** signalerar en negativ trend som kräver analys och åtgärder.

Verksamhetsområde	Negativ trend	Oförändrat	Gör framsteg	Målbild 2029 (Långsiktigt mål)
Förskola				67 % (2 av 3) legitimerade förskollärare per avdelning.
Fritidshem				Minst 2 legitimerade lärare mot fritidshem per enhet.
Grundskola åk 7–9				Minst 80 % behörighet inom praktiska och estetiska ämnen.



(Praktiska/Estetiska ämnen)				
Grundskola Övrigt (Ämneslärare)				Öka behörigheten med 10 procentenheter per år.
Anpassad skolform				100 % av pedagogerna har speciallärarutbildning med relevant inriktning.
Speciallärare (Generellt)				Minst 1 utbildad speciallärare per skolenhet (alla former).
Gymnasiet				Andelen behöriga lärare ökar med 10 % per år .

3. Strategier och åtgärder

3.1 Utbildningsinsatser

Ekonomiskt stöd till vidareutbildning

- Budget: 2 miljoner kronor/år av den totala budgeten
- Fördelning:
 - 200 000 kr: Stöd till barnskötare som vill utbilda sig till förskollärare (2-4 personer/år)
 - 550 000 kr: Stöd till ämneslärare för kompletterande behörighet åk 7-9 (4-6 personer/år)
 - 200 000 kr: Kompletterande behörighet för lärare i praktiska och estetiska ämnen (2-3 personer/år)



Sollefteå kommun

- 500 000 kr: Fritidsläroarutbildning för befintlig personal (2-3 personer/år)
- 200 000 kr: Specialläroarutbildning (1-2 personer/år)
- 350 000 kr : Övriga utbildningar/professionsprogrammet

Studiepaketeringar

- Utveckla samarbete med lärosäten för flexibla utbildningsvägar
- Skapa arbetsintegrerade studiemodeller där personal kan studera och arbeta parallellt

3.2 Rekryteringsinsatser

- E-tjänst/stående annonsering
- Proaktiv rekrytering vid högskolor och universitet
- Deltagande i rekryteringsmässor

3.3 Behålla befintlig personal

- Mentorsprogram för nyutexaminerade
- Kollegialt lärande och kompetensutveckling
- Utveckla attraktiva anställningsvillkor och arbetsmiljö
- Utveckla karriärtjänster och utvecklingsmöjligheter

3.4 Statsbidragsoptimering

- Systematisk ansökninö och uppföljning av relevanta statsbidrag:
 - Lärarlönelyftet
 - Karriärtjänster (förstelärare)
 - Fortbildning för lärare och förskollärare
 - Likvärdig skola
 - Specialpedagogik för lärande
 - VAL (Vidareutbildning av lärare)
 - ULV (Utländska lärares vidareutbildning)

4 Budget och resurser

4.1 Fördelning av kommunens budget (2 miljoner kr/år)

- Utbildningsinsatser: 2 000 000 kr/år

4.2 Statsbidrag (uppskattade belopp)

- Lärarlönelyftet: Enligt Skolverkets tilldelning
- Karriärtjänster: Enligt Skolverkets tilldelning
- Övriga relevanta statsbidrag: Ansöks löpande

5. Uppföljning och utvärdering

5.1 Uppföljningsrutiner

- Tertialrapporter med fokus på rekryteringsläge och pågående utbildningar
- Årlig utvärdering av måluppfyllelse
- Årlig revidering av kompetensförsörjningsplanen

5.2 Ansvarsfördelning

- Verksamhetschef: Övergripande ansvar för planens genomförande
- Verksamhetschef: Rekrytering och utbildningsinsatser
- Rektorer/Förskolechefer: Operativt genomförande och uppföljning på enhetsnivå
-

6. Implementering

6.1 Kommunikationsplan

- Information till samtliga berörda enheter: Januari 2026
- Informationsmöten för all personal: feb-mars 2026
- Publicering av utbildningsmöjligheter: Via rektor på apt etc
- Löpande uppföljning och kommunikation: Tertialvis

6.2 Prioriteringsordning

1. Ämneslärare åk 7-9 i bristämnen (matematik, NO, moderna språk)
2. Lärare i praktiska och estetiska ämnen
3. Fritidslärare till de 13 fritidshemmen
4. Speciallärare för anpassad skolform
5. Förskollärare för enheter med lägst andel
6. Speciallärare för övriga skolformer
7. Övrig kompletterande behörighet/professionsprogrammet

6.3 Prioritering inom professionsprogrammet

- Ämnesbehörighet inom bristämnen
- Kurser som av rektor bedöms prioriterade för individen och verksamheten.

6.4 Ansökan för studier

 Ansökan om utbildning/fortbildning

6.5 Riktlinjer för studier

 Riktlinjer för medarbetare som studerar

7. Avslutande reflektioner

Denna kompetensförsörjningsplan utgör grunden för ett systematiskt och målinriktat arbete med att säkerställa rätt kompetens i kommunens olika skolformer. Genom fokuserade utbildnings- och rekryteringsinsatser, tillsammans med ett aktivt arbete för att behålla och utveckla befintlig personal, skapas förutsättningar för en långsiktigt hållbar kompetensförsörjning. Planen behöver kontinuerligt utvärderas och anpassas efter förändrade förutsättningar och behov.