

Redovisning av analys av den information som förmedlas i de lokala rekryteringsstrategier som lämnas i enlighet med förordningen (2015:215) om statsbidrag för de lägre årskurserna i grundskolan och motsvarande skolformer samt viss annan utbildning.

Härmed redovisas uppdraget redovisning av analys av den information som förmedlats i lokala rekryteringsstrategier som lämnats i enlighet med förordningen 2015:215 givet i Statens skolverks regleringsbrev för budgetåret 2017.

Sammanfattning

Skolverket redovisar härmed en analys av den information som förmedlas i de lokala rekryteringsstrategier som lämnas i enlighet med förordningen (2015:215) om statsbidrag för de lägre årskurserna i grundskolan och motsvarande skolformer samt viss annan utbildning. Uppdraget är givet i 2017 års regleringsbrev och ska redovisas årligen senast den 1 mars. Redogörelsen ska i tillämpliga delar innehålla sådant som hur

1. rekrytering av personal ska hanteras i förhållande till pensionsavgångar,
2. rekrytering av personal ska hanteras i förhållande till mottagandet av nyanlända barn,
3. tillgången till legitimerade och behöriga lärare kan säkras,
4. huvudmannen arbetar med ledarskap, främst när det gäller rektorerna
5. de ändamål huvudmännen sökt bidrag för ska uppnås. (SFS 2015:215)

Denna sammanställning bygger på svaren från 638 huvudmän som ansökt om statsbidrag inom lågstadiesatsningen och/eller fritidshemssatsningen. Huvudmännen har kunnat besvara frågorna om rekryteringsstrategi i en eller båda ansökningarna om statsbidrag för lågstadiet och fritidshemmen. 578 huvudmän har besvarat frågorna i ansökan till lågstadiesatsningen och 105 huvudmän har besvarat frågorna om rekryteringsstrategi i ansökan till fritidshemssatsningen (45 huvudmän har besvarat frågorna i båda ansökningarna och redovisas dubbelt). Det finns en stor samstämmighet mellan dem som besvarat frågorna i ansökan om statsbidrag till lågstadiet eller i ansökan för statsbidrag till fritidshemmen och svaren gäller för rekrytering både till lågstadiet och till fritidshemmen. Huvudmännens svar har ana-

lyserats efter typ av huvudman och typ av lägeskommun enligt SKL:s kommungrupper.

Ett tydligt resultat är att det största problemet vid rekrytering för skolhuvudmännen idag är bristen på behöriga och legitimerade lärare och pedagoger.

Alla huvudmän har dock inte upplevt problem med få sökande och/eller konkurrens från andra huvudmän när de rekryterat det senaste året. Var fjärde enskild huvudman har svarat att de inte upplevt problem med få sökande när de behövt rekrytera det senaste året och ungefär var tredje enskild huvudman har svarat att de inte upplevt konkurrens från andra huvudmän när de rekryterat det senaste året. De enskilda huvudmännen som inte upplevt konkurrens finns i alla kommungrupper och inget tydligt mönster kan urskilja sig.

I stort sett alla offentliga huvudmän har en rekryteringsstrategi som innehåller de delar som nämns i förordningen. Det har inte alla enskilda huvudmän. De offentliga huvudmännen har också upplevt större problem med få sökande och har i större utsträckning upplevt konkurrens med andra huvudmän vid rekrytering. Analysen visar också att en rekryteringsstrategi uppfattas kunna bidra till att systematisera och förtydliga arbetet med rekrytering. Detta behöver dock inte innebära att huvudmannen har en lättare rekryteringsprocess än de huvudmän som inte har en tydlig strategi. Nästan alla huvudmän arbetar aktivt med att förbättra sitt rykte som en attraktiv arbetsgivare. Nästan alla offentliga huvudmän och ungefär hälften av de enskilda huvudmännen har en strategi för rekrytering i förhållande till nyanlända barn. Ett intressant resultat här som förtjänar att lyftas är att bland de enskilda huvudmän som finns i storstäderna och de större städerna har majoriteten en strategi för rekrytering i förhållande till nyanlända barn, medan enskilda huvudmän i förortskommuner saknar en strategi för detta.

Sammanfattning.....	1
Inledning.....	4
Analysens genomförande.....	4
Rekryteringsstrategier lämnade i ansökan om bidrag till lågstadiet.....	7
Hur arbetar huvudmännen med kompetensförsörjning?.....	7
Hur hanterar huvudmännen rekrytering i förhållande till nyanlända barn?.....	8
Hur arbetar huvudmännen med ledarskap, främst när det gäller rektorer?.....	9
Hur ska statsbidraget bidra till höjd kvalité i undervisningen?.....	10
Hur arbetar huvudmannen med rekrytering?.....	11
Mångfald vid rekrytering.....	11
Svårigheter vid rekrytering.....	12
Rekryteringsstrategier lämnade i ansökan om bidrag till fritidshemmen.....	15
Hur arbetar huvudmännen med kompetensförsörjning?.....	15
Hur hanterar huvudmännen rekrytering i förhållande till nyanlända barn?.....	16
Hur arbetar huvudmännen med ledarskap, främst när det gäller rektorer?.....	16
Hur ska statsbidraget bidra till höjd kvalitet i undervisningen?.....	17
Hur arbetar huvudmannen med rekrytering?.....	18
Mångfald vid rekrytering.....	18
Svårigheter vid rekrytering.....	19
Skolverkets avslutande kommentarer.....	21
Referenser.....	22
Bilagor.....	22

Inledning

Skolverket har fått i uppdrag av regeringen att redovisa en analys av den information som förmedlas i de lokala rekryteringsstrategier som lämnas i enlighet med förordningen (2015:215) om statsbidrag för de lägre årskurserna i grundskolan och motsvarande skolformer och viss annan utbildning. Uppdraget ska redovisas senast den 1 mars 2017.

Denna redovisning inleds med en kort beskrivning av hur Skolverket har gått till väga med analysen av information om huvudmännens rekryteringsstrategier som förmedlas i ansökan om statsbidrag enligt förordningen 2015:215. Därefter följer redovisning av information om de lokala rekryteringsstrategierna för först lågstadiet och sedan fritidshemmen.

I förordningen (2015:215) om statsbidrag för de lägre årskurserna i grundskolan och motsvarande skolformer samt viss annan utbildning (hädanefter kallad förordningen) står det att de sökande huvudmännen ska bifoga en redogörelse för sin rekryteringsstrategi i ansökan om statsbidrag. Huvudmännen måste lämna en sådan redogörelse för att få del av statsbidraget. Huvudmännens ansökan om statsbidrag har bedömts som helhet och ingen huvudman har nekats bidrag enbart på grund av att de svarat nej på en av frågorna om rekryteringsstrategi. I rekryteringsstrategin ska fem områden behandlas enligt förordningen:

- 5 §** Ansökan om statsbidrag ges in till Statens skolverk. Till ansökan ska det bifogas en redogörelse för huvudmannens lokala rekryteringsstrategi som i tillämpliga delar ska innehålla sådant som hur
1. rekrytering av personal ska hanteras i förhållande till pensionsavgångar,
 2. rekrytering av personal ska hanteras i förhållande till mottagandet av nyanlända barn,
 3. tillgången till legitimerade och behöriga lärare samt utbildade fritidspedagoger eller motsvarande kan säkras,
 4. huvudmannen arbetar med ledarskap, främst när det gäller rektorerna, och
 5. de ändamål enligt 3 § som bidraget söks för ska uppnås. (2015:215)

Förutom en redogörelse av dessa fem områden har Skolverket bett huvudmännen att redogöra för om de upplever svårigheter vid rekrytering samt hur de arbetar med mångfald vid rekrytering. Huvudmännen har också svarat på frågor om hur de ska uppnå de ändamål som de sökt statsbidrag för.

Analysens genomförande

När Skolverket formulerade frågor i ansökan valdes i år att använda två typer av frågor, dels frågor som är formulerade som påståenden som huvudmännen kan svara ja, nej och inte aktuellt på och dels frågor som besvaras med fritextsvar. Påståendefrågorna har t.ex. handlat om ett antal aspekter ingår i huvudmännens rekryteringsstrategi. Påståenden är framtagna med utgångspunkt i vad huvudmännen svarade på dessa frågor i ansökan för 2015/16.

- Under rubriken ”*Hur arbetar huvudmännen med kompetensförsörjning?*” kommer punkt ett och tre i 5§ att redovisas.

- Under rubriken ”Hur banterar huvudmännen rekrytering i förhållande till nyanlända barn¹?” redovisas punkt två.
- Under rubriken ”Hur arbetar huvudmännen med ledarskap, främst när det gäller rektorer?” redovisas punkt fyra.
- Under rubriken ”Hur ska statsbidraget bidra till höjd kvalitet i undervisningen?” redovisas punkt fem.
- Under rubriken ”Hur arbetar huvudmännen med rekrytering?” redovisas de av Skolverket tillagade frågorna om huvudmännen upplever rekryteringsproblemen och hur huvudmännen arbetar med mångfald vid rekrytering.

Huvudmännen har också fått besvara öppna frågor där de själva fått formulera svaret fritt. De öppna frågorna är frågor om hur statsbidraget bidrar till höjd kvalitet i undervisningen och hur huvudmännen arbetar med mångfald vid rekrytering. Huvudmännens svar på de öppna frågorna varierar både i innehåll och i omfång. En del huvudmän har valt att svara med en eller två meningar och andra har valt att svara med längre textstycken, Skolverket har bett huvudmännen begränsa svaren till max 300 ord. Vissa har beskrivit hur de arbetar med frågan på en mer generell nivå och inte enbart kopplat till rekrytering.

I detta PM presenteras en sammanställning av huvudmännens svar. Totalt ansökte 671 huvudmän om bidrag till lågstadiet (förskoleklass till årskurs 3) av de 808 huvudmän som var behöriga att ansöka. I fritidshemssatsningen ansökte 543 huvudmän om bidrag till fritidshemmen av de 785 som var behöriga att ansöka. Av praktiska skäl har Skolverket valt att ha två ansökningar, en för statsbidraget för lågstadiet (förskoleklass-åk3) och en för statsbidrag till fritidshemmen. Alla huvudmän som ansökt om statsbidrag har besvarat frågorna om deras rekryteringsstrategi, antingen i en eller båda ansökningarna. De flesta huvudmän valde att besvara frågorna i en av ansökningarna och i den andra hänvisa till sina svar i den första ansökan. Svaren redovisas separat för ansökningen i lågstadiesatsningen och fritidshemssatsningen. 45 huvudmän har svarat på frågorna om rekryteringsstrategin i båda ansökningar och deras svar redovisas både i redovisningen för lågstadiet och för fritidshemmen. I ansökan har huvudmän som svarat ”nej” på en huvudfråga kunnat svara ”ja” på en eller flera följdfrågor och av den anledningen utgår alla tabeller från det totala antalet huvudmän som besvarat frågorna om rekryteringsstrategier i respektive ansökan.

Huvudmännens svar har analyserats på huvudmannatyp samt efter SKL:s kommungruppsindelning från 2011 (för definitioner se bilaga 1). De huvudmannatyper som används är offentlig och enskilda huvudmän. I gruppen offentliga huvudmän ingår alla kommunala huvudmän, Sameskolstyrelsen och Specialpedagogiska skolmyndigheten, totalt 292 huvudmän. I tolkningen av svaren är det viktigt att komma ihåg att dessa svar lämnats i en ansökan om statsbidrag vilket kan ha

¹ Vi har valt att använda barn och inte barn och elever då det står barn i förordningen (2015:215).

påverkat huvudmännens svar. Svaren i ansökan för bidragsåret 2016/17 jämförs inte med svaren från ansökan för bidragsåret 2015/16 då frågorna har ändrats både till formen och själva formuleringarna vilket gör det svårt att jämföra.

I detta PM används uttrycket ”lärare och pedagoger” med betydelsen lärare med inriktning grundskolans tidiga år, lärare med inriktning mot fritidshem, förskollärare och fritidspedagoger. När ”lärare” används inkluderar det alla lärare alltså lärare med inriktning grundskolans tidiga år, lärare med inriktning mot fritidshem och förskollärare. Fritidspedagoger är en yrkesgrupp som nämns trots att de inte längre examineras fritidspedagoger (de har ersatts av lärarexamen med inriktning mot fritidshem) men det finns fortfarande många utbildade fritidspedagoger som arbetar inom skola och fritidshem.

Rekryteringsstrategier lämnade i ansökan om bidrag till lågstadiet

Här redovisas svaren från de huvudmän som valt att besvara frågorna om rekryteringsstrategi i ansökan om statsbidrag för lågstadiet (förskoleklass- årskurs 3). Svaren gäller rekrytering både till lågstadiet och till fritidshemmen.

Hur arbetar huvudmännen med kompetensförsörjning?

Nästan alla (98 procent) av huvudmän som ansökt om statsbidrag inom lågstadiesatsningen har svarat att de har en rekryteringsstrategi för att säkra tillgången på behöriga lärare och fritidspedagoger. I tabell 1 nedan kan utläsas hur stor andel av huvudmännen som svarade ”ja” på ett antal påståenden om vad det är som ingår i deras strategi för att säkra tillgången på behöriga lärare och fritidspedagoger. Det var möjligt att svara ”ja” på flera alternativ.

Tabell 1. Vad ingår i huvudmännens strategi för långsiktig kompetensförsörjning? (andel (%) (antal) huvudmän som svarat ja) (N= 578 huvudmän) (flera ja-svar var möjliga)

	Offentliga huvudmän	Enskilda huvudmän
Rekrytera nytexaminerade lärare	91 (235)	60 (192)
Lärare och fritidspedagoger som går i pension erbjuds möjlighet att fortsätta arbeta vidare/ ingå i vikariepool	80 (208)	71 (228)
Fortbildning av den nuvarande personalen för att öka och/eller få behörighet	91 (236)	91 (291)
Karriärtjänster för lärare, förskollärare och fritidspedagoger i lågstadiet, förskoleklass respektive fritidshem	97 (250)	70 (223)
Vi som huvudman arbetar aktivt med att förbättra vårt rykte som attraktiv arbetsgivare	97 (252)	94 (300)
Totalt: 578 huvudmän	259	319

I tabell 1 kan vi se att det i nästan alla (97 procent) offentliga huvudmäns strategier ingår att aktivt förbättra sitt rykte som arbetsgivare och karriärtjänster för lärare, förskollärare och fritidspedagoger. Nio av tio offentliga huvudmän har en strategi för att rekrytera nytexaminerade lärare och pedagoger samt fortbildning av den nuvarande personalen för att de ska öka/få behörighet. De enskilda huvudmännen har svarat att de arbetar aktivt med att förbättra sitt rykte som huvudmän i nästan lika stor utsträckning som de offentliga huvudmännen (94 procent). Nio av tio enskilda (91 procent) huvudmän har svarat precis som de offentliga huvudmännen att de har en del i deras strategi för kompetensförsörjning är att fortbilda den nuvarande personalen för att de ska öka/få behörighet.

När huvudmännens svar analyseras på kommungrupp och typ av huvudman skiljer sig de enskilda huvudmännen inte från de offentliga i de flesta frågorna. Det som sticker ut är att nästan alla (91 procent) enskilda huvudmän i storstäderna har kar-

riärtjänster som en del av strategi för kompetensförsörjning. Det är inte lika vanligt hos enskilda huvudmän i andra kommungrupper.

Hur hanterar huvudmännen rekrytering i förhållande till nyanlända barn?

På frågan om huvudmannen har en strategi för rekrytering i förhållande till nyanlända barn svarar 68 procent ”ja” och 30 procent ”nej” av huvudmännen. Några huvudmän har valt att inte besvara frågan eller svara att det ”inte är aktuellt” för dem. När vi analyserar svaren på typ av huvudman, offentlig och enskilda huvudmän kan vi se att det i stor utsträckning är enskilda huvudmän som inte har en strategi. Det kan, i alla fall delvis, förklaras av att enskilda huvudmän inte har samma krav på sig att ta emot nyanlända barn.

Tabell 2. Har huvudmannen en strategi för rekrytering i förhållande till nyanlända barn? (andel % (antal)) (N = 578)

	Offentliga huvudmän	Enskilda huvudmän	Totalt
Ja	91 (235)	50 (160)	68 (395)
Nej	9 (24)	47 (150)	30 (174)
Ej aktuellt	- (0)	1 (1)	-(1)
Inget svar	- (0)	2 (8)	1 (8)
Totalt:	100 % (259)	100 % (319)	(578)

När huvudmännens svar sorteras på kommungrupp (tabell 3) kan vi se att i storstäder och större städer är det fler enskilda huvudmän som har en strategi än som inte har det. I förortskommuner till storstäder är dock mönstret det omvända. Precis som vi kunde se i tabell 2 har de flesta offentliga huvudmän oavsett kommungrupp en strategi för rekrytering i förhållande till nyanlända barn.

Tabell 3. Har huvudmannen en strategi för rekrytering i förhållande till nyanlända barn sorterat på kommungrupp (antal) (N = 578)

	Offentliga huvudmän		Enskilda huvudmän	
	Ja	Nej	Ja	Nej
Storstäder	3	0	40	25
Förortskommun till storstäder	31	3	21	38
Större städer	25	3	48	38
Förortskommuner till större städer	17	3	6	4
Pendlingskommuner	44	3	7	8
Turism- och besöksnäringkommuner	17	0	4	5
Varuproducerande kommuner	36	5	4	11
Glesbygdskommuner	13	3	6	1
Kommuner i tätbefolkad region	30	2	4	10
Kommuner i glesbefolkad region	14	0	7	8
Statlig/koncernhuvudman	1	1	4	2
Totalt 578 huvudmän	259		319	

Vad som ingår i huvudmännens strategi för rekrytering i förhållande till nyanlända barn varierar som vi kan se i tabell 4. Det kan bl.a. handla om rekrytering av lärare och studiehandledare i modersmål och att rekrytera personal som är flerspråkig.

Tabell 4. Vad ingår i huvudmännens strategi för rekrytering i förhållande till nyanlända barn? (andel (%) huvudmän som svarat ja) (N = 578 huvudmän) (flera ja-svar var möjliga)

	Offentliga huvudmän	Enskilda huvudmän
Rekrytering av modersmåls lärare och studiehandledare på modersmål	85 (221)	31 (100)
Rekrytering av flerspråkiga lärare, förskollärare och fritidspedagoger	62 (161)	38 (120)
Rekrytering av övrig personal som är flerspråkig	65 (169)	33 (106)
Rekrytering av lärare med SvA-kompetens*	86 (222)	44 (139)
Totalt	259	319

*SvA= svenska som andraspråk

I en analys av hur svaren i tabell 4 fördelar sig över de olika kommungrupperna följer det samma mönster som i tabell 3 ovan. Hos de enskilda huvudmännen är det vanligare i storstäderna och de större städerna att det finns en strategi för rekrytering i förhållande till nyanlända barn hos både de offentliga och de enskilda huvudmännen.

Hur arbetar huvudmännen med ledarskap, främst när det gäller rektorer?

Nästan alla huvudmän (95 procent) uppger att de har en strategi för ledarskap som vi kan se i tabell 5.

Tabell 5. Har huvudmännen en strategi för ledarskap, främst när det gäller rektorer? (andel % (antal)) (N = 578 huvudmän)

	Offentliga huvudmän	Enskilda huvudmän	Totalt
Ja	99 (256)	92 (295)	95 (551)
Nej	- (0)	5 (15)	3 (15)
Inget svar	1 (3)	3 (9)	2 (12)
Totalt	100 % (259)	100 % (319)	100 % (578)

Det är endast enskilda huvudmän som svarat att de inte har en strategi för ledarskap men det finns några kommunala huvudmän som har valt att inte svara på frågan. Det är så få huvudmän som svarat nej eller valt att inte besvara frågan att en analys på kommungrupp inte tillför något. I tabell 6 redovisas vad huvudmännen svarat om vad som ingår i deras strategi.

Tabell 6. Vad ingår i huvudmännens strategi för ledarskap? Andel (%) som svarat ja (flera ja-svar var möjliga) (N = 578 huvudmän)

	Offentlig huvudman	Enskild huvudman
Interna utbildningar i ledarskap	94 (243)	44 (140)
Externa utbildningar i ledarskap	83 (214)	72 (230)
Det statliga rektorsprogrammet	100 (258)	83 (266)
Karriärtjänster (förstäljare, lektor)	88 (228)	63 (201)
Totalt	259	319

Intressant är att det statliga rektorsprogrammet, som är obligatoriskt för rektorer, inte ingår i alla enskilda huvudmäns strategi för ledarskap. Det ska inte tolkas som att det finns enskilda huvudmän vars rektorer inte läser rektorsprogrammet utan bara som att det inte ingår i strategin för ledarskap. Även andra ledarskapsutbildningar, både intern och externa, ingår i större utsträckning i de offentliga huvudmännens strategier än i de enskilda huvudmännens strategier för ledarskap. Av de enskilda huvudmännen har en låg andel som svarat att de har interna ledarskapsutbildningar som en del i sin strategi för ledarskap. Det resultatet kan kanske bero på att många enskilda huvudmän är små, de gäller bara en skola, och då är det svårare med interna utbildningar än inom en kommun eller större huvudman. När de enskilda huvudmännen analyseras efter kommungrupp är det främst enskilda huvudmän utanför storstäderna och de större städerna som svarat att interna utbildningar inte ingår i deras strategi. Det finns även huvudmän i storstäderna och de större städerna som svarat att de inte har interna ledarskapsutbildningar som en del i deras strategi för ledarskap. I övrigt finns inga nämnbara skillnader mellan de olika kommungrupperna.

Hur ska statsbidraget bidra till höjd kvalitet i undervisningen?

I enlighet med förordningen ska huvudmännen redogöra för hur det ändamål som bidraget söks för ska uppnås. I förordningens första paragraf definieras detta på följande sätt:

1 § [...] Syftet med bidraget är att höja utbildningens kvalitet. (SFS 2015:215)

I ansökan ställdes denna fråga för tydlighetens skull i samband med att huvudmännen angav vad de sökte bidrag för och frågan var en öppen fråga. Huvudmännen kunde alltså själva formulera sitt svar i fritext. Huvudmännens svar har sedan kodats. Frågan formulerades ”Beskriv hur ni ska uppnå höjd kvalitet i undervisningen genom att bibehålla tjänsterna?” alternativt ”genom er förstärkning?” Slutet på frågan anpassades efter vad huvudmännen ansökte om för personalkategori. I ansökningarna för bidragsåret 2016/17 sökte en majoritet av huvudmännen i lågstadietsatsningen för att få behålla de resurser de beviljades statsbidrag för bidragsåret 2015/16. Deras svar har sammanställts efter teman. Många huvudmän har svarat fylliga svar vilket gör det svårt att kategorisera svaren i snäva kategorier. Tre av fyra

huvudmän svarade att de tack vare bidraget har kunnat öka personaltätheten och/eller minska klass- eller gruppstorleken i verksamheten. De flesta i denna kategori skrev att de både har ökat personaltätheten och därmed minskat klass/gruppstorlek men det förekommer huvudmän som bara svarat det ena. De övriga 25 procenten nämner att de genom att avlasta lärarna med icke-pedagogiska resurser har kunnat utöka lärarnas tid för undervisning, att de satsat sina extra resurser på nyanlända eller att de satsat särskilt på speciallärare och specialpedagoger. Här ska det poängteras att huvudmännens svar skiljer sig åt både i omfång och innehåll och sammanställningen ska tolkas med försiktighet. När svaren analyseras finns inga skillnader mellan enskilda och offentliga huvudmäns svar. Svaren skiljer sig inte heller åt när de analyseras på kommungrupp.

Hur arbetar huvudmannen med rekrytering?

Skolverket valde att inkludera två frågor som kompletterar de områden som regleras i förordningen och visar en bredare bild av hur huvudmän arbetar med rekrytering.²

Mångfald vid rekrytering

Frågan om hur huvudmännen arbetar med mångfald vid rekrytering var formulerad som en öppen fråga och huvudmännen ombads redogöra kort i fritext för hur de arbetar. Huvudmännens svar har sedan kategoriserats baserat på teman som identifierades i svaren. De teman som valdes är:

- Huvudmannen prioriterar behörighet och kompetens i första hand. Då utbildning och legitimation är ett krav försvåras mångfaldsarbetet av att det är få som söker generellt och framförallt få män och personer med utländsk bakgrund. Det är få män som utbildar sig till lärare eller pedagog. Huvudmän har ibland skrivit att de har en strategi för mångfald men den inte används i praktiken då de det är få som söker utlysta tjänster.
- Huvudmannen uppmanar alla att söka oavsett kön, etnicitet, religion och sexuell läggning. Detta görs med en förtydligande text i annonsen.
- Huvudmannen har en strategi för mångfaldsarbete. Denna strategi kan vara en generell strategi på kommun/koncernnivå. Huvudmännen har varit olika detaljerade i sina svar om vad som ingår i strategin och det är därför svårt att jämföra svaren eller dela upp dem ytterligare.
- Huvudmannen har ingen formell strategi för mångfald. Vid rekrytering kan dock ändå mångfaldsaspekter beaktas.
- I kategorin ”övrigt” finns t.ex. en uppräkningslista av hur fördelningen i personalgruppen ser ut avseende kön, ev. utländsk bakgrund och ibland sexuell

² De svar som redovisas här är på de frågor som Skolverket valt att ställa för att de anses ytterligare belysa hur huvudmännen arbetar med rekrytering. Huvudmännen har inte varit tvungna att svara på dessa för att få bidrag. Nästan alla huvudmän har valt att svara på dessa frågor.

läggning. De som svarat att de inte har behövt rekrytera det senaste året ingår i kategorin.

I tabellen nedan kan vi se huvudmännens svar tematiserade och uppdelade på offentliga och enskilda huvudmän.

Tabell 7. Hur arbetar huvudmännen med mångfald vid rekrytering? (andel % (antal)) (N= 578 huvudmän)

	Offentliga huvudmän	Enskilda huvudmän
Prioriterar rätt behörighet och kompetens i första hand	37 (95)	40 (127)
Uppmanar till sökande av olika kön, etnicitet och bakgrund	17 (43)	15 (47)
Har en strategi för mångfald som fungerar	30 (78)	26 (82)
Har ingen strategi	7 (19)	3 (10)
Övrigt	2 (4)	7 (22)
Inget svar	8 (20)	9 (30)
Totalt 578 huvudmän	100 % (259)	100 % (319)

I tabell 7 ovan kan vi se att många huvudmän har svarat att de gör något för att öka mångfalden i sin personalgrupp. Det är flera huvudmän som har en strategi men som svarat att de i dagsläget inte kan utgå från den utan att de får vara glada om de får en behörig sökande. Det finns ingen skillnad i huvudmännens svar när de analyseras på kommungrupp. En kommunal huvudman uttrycker sig så här:

”Det är aldrig fråga om att välja, kön eller något annat. Sådant utbud på personal finns inte. Får vi tag på någon behörig legitimerad så anställer vi.” (Kommunal huvudman)

Även enskilda huvudmän upplever att det är svårt att rekrytera utifrån ett mångfald- och jämställdhetsperspektiv och en enskild huvudman uttrycker det så här:

”Vår ambition är att ha en mångfald och jämn könsfördelning, men med rådande lärarbrist är det svårt att uppnå.”(Enskild huvudman)

Svårigheter vid rekrytering

Redan i den första ansökningsomgången för läsåret 2015/16 frågade Skolverket huvudmännen om vad de upplever som de största svårigheterna vid rekrytering och fick då det relativt enstämmiga svaret att hitta behöriga sökande. Frågan då var en fritextfråga så det fanns utrymme för tolkning av svaren och det var en stor variation i svarens omfång och precision. I år har frågan formulerats om till frågor med fasta svarsalternativ, ”ja”, ”nej” och ”inte aktuellt/har inte behövt rekrytera det senaste året”. Frågan lyder: ”Har du som huvudman upplevt svårigheter under det senaste året när du försökt rekrytera lärare, förskollärare och fritidspedagoger till F-3 och fritidshemmen?”

Tabell 8. Har huvudmännen upplevt svårigheter vid rekrytering till F-3 och fritidshemmen det senaste året? (Andel % (antal))

	Offentliga huvudmän	Enskilda huvudmän
Ja	95 (249)	76 (243)
Nej	3 (7)	17 (53)
Har inte behövt rekrytera det senaste året	- (0)	2 (7)
Inget svar	2 (4)	5 (15)
Totalt	100 % (259)	100 % (319)

I tabell 8 kan vi se att en stor andel av huvudmännen har upplevt svårigheter det senaste året när de rekryterat till F-3 och fritidshemmen. Det finns både offentliga och enskilda huvudmän som svarat att de inte upplevt problem vid rekrytering det senaste året. Ett tydligt resultat är att offentliga huvudmän i större utsträckning upplevt svårigheter vid rekrytering det senaste året än vad de enskilda huvudmännen gjort. När svaren analyserades enligt SKL:s kommunindelning fanns inga skillnader mellan de olika kommungrupperna. I tabell 9 kan vi se att många huvudmän upplever problem med få/inga behöriga sökande när de försöker rekrytera. Där syns samma trend som i tabell 8, att fler offentliga huvudmän upplevt problem med få/inga sökande när de försökt rekrytera det senaste året.

Tabell 9. Har du som huvudman upplevt problem med få/inga sökande när du försökt rekrytera? (andel % (antal)) (flera ja-svar var möjliga)

Har du som huvudman upplevt problem med få/inga sökande...	Offentliga huvudmän	Enskilda huvudmän
... behöriga och legitimerade lärare och förskollärare	86 (224)	65 (208)
... utbildade fritidspedagoger (eller motsvarande)	92 (238)	61 (195)
... Specialpedagoger/speciallärare	85 (221)	38 (120)
Totalt	259	319

Tre fjärdedelar av alla huvudmän (76 procent) uppger att de upplevt konkurrens med andra huvudmän i rekryteringsprocessen det senaste året. I tabell 10 har svaren delats upp på offentlig respektive enskild huvudman och vi kan se att det är samma trend som i tabell 8 och 9 nämligen att det är fler offentliga huvudmän som har upplevt konkurrens från andra huvudmän i rekryteringsprocessen det senaste året.

Tabell 10. Jag som huvudman har upplevt konkurrens med andra skolhuvudmän i rekryteringsprocesser det senaste året (andel (%) (antal)) (N =578)

	Offentliga huvudmän	Enskilda huvudmän	Total
Ja	92 (238)	64 (203)	76 (441)
Nej	8 (21)	36 (116)	24 (137)
Totalt	100 % (259)	100 % (319)	100 % (578)

Vid en djupare analys där huvudmännens svar på frågan om de upplevt konkurrens av andra huvudmän det senaste året kan vi se att det inte verkar spela någon roll vilken kommungrupp som huvudmannen är verksam i. I tabell 11 redovisas huvudmännens svar sorterat på kommungrupp.

Tabell 11. Jag som huvudman har upplevt konkurrens med andra skolhuvudmän i rekryteringsprocesser det senaste året sorterat på kommungrupp (antal) (N =578)

	Offentliga huvudmän		Enskilda huvudmän	
	Ja	Nej	Ja	Nej
Storstäder	3	0	43	23
Förortskommun tillorstäder	31	3	45	16
Större städer	25	4	54	32
Förortskommun till större städer	20	0	4	7
Pendlingskommuner	45	3	9	8
Turism- och besöksnäringkommuner	13	4	6	3
Varuproducerande kommuner	37	4	7	9
Glesbygdskommuner	17	0	5	2
Kommuner i tätbefolkad region	31	3	15	9
Kommuner i glesbefolkad region	14	-0	10	6
Ställig/koncernhuvudman	2	0	5	1
	259		319	

Som tabell 11 visar spelar kommungrupp i princip ingen roll för huvudmännens upplevelse av konkurrens vid rekrytering. Det är fler enskilda huvudmän som svarat att de inte upplevt konkurrens från andra huvudmän vid rekrytering det senaste året oberoende av kommungrupp. En tolkning av det är att det råder konkurrens både mellan de offentliga och enskilda huvudmännen om utbildade lärare och pedagoger. Det finns också en konkurrenssituation mellan de större städerna och de mindre kommunerna.

Rekryteringsstrategier lämnade i ansökan om bidrag till fritidshemmen

Här redovisas svaren från de huvudmän som valt att besvara frågorna om rekryteringsstrategi i ansökan om statsbidrag till fritidshemmen. Svaren gäller rekrytering både till lågstadiet och till fritidshemmen. Dessa svar skiljer sig inte markant från de svar som huvudmännen lämnat i ansökan till lågstadiesatsningen. Det ska poängteras att det bara är 105 huvudmän som valt att svara på frågorna om rekryteringsstrategier i ansökan om bidrag till fritidshemmen och därför ska resultaten som presenteras här tolkas med försiktighet. De övriga sökande har valt att besvara frågorna i ansökan för lågstadiesatsningen. Av samma anledning kommer inte dessa svar att analyseras enligt SKL:s kommungruppindelemning. Totalt ansökte 453 huvudmän om bidrag i fritidshemsatsningen.

Hur arbetar huvudmännen med kompetensförsörjning?

Nästa alla (97 procent) huvudmän som besvarat rekryteringsfrågorna i ansökan för statsbidrag till fritidshemmen har svarat att de har en strategi för att säkra tillgången på behöriga lärare och fritidspedagoger. I tabell 12 nedan kan utläsas hur stor andel av huvudmännen som svarade ”ja” på om respektive alternativ ingår i deras strategi för att säkra tillgången på behöriga lärare och fritidspedagoger.

Tabell 12. Vad ingår i huvudmännens strategi för långsiktig kompetensförsörjning? (andel (%) huvudmän som svarat ja) (N=105 huvudmän i fritidshemssatsningen) (flera ja-svar var möjliga)

	Offentliga huvudmän	Enskilda huvudmän
Rekrytera nyutexaminerade lärare	98 (39)	66(43)
Lärare och fritidspedagoger som går i pension erbjuds möjlighet att fortsätta arbeta vidare/ ingå i vikariepool	88 (35)	74 (48)
Fortbildning av den nuvarande personalen för att öka och/eller få behörighet	90(36)	98 (64)
Karriärtjänster för lärare, förskollärare och fritidspedagoger i lågstadiet. Förskoleklass respektive fritidshem	90(36)	65 (42)
Vi som huvudman arbetar aktivt med att förbättra vårt rykte som attraktiv arbetsgivare	98(39)	95 (62)
Totalt 105 huvudmän	40	65

Som vi kan se i tabellen ovan jobbar nästan alla huvudmän aktivt med att förbättra sitt rykte som en attraktiv arbetsgivare samt fortbildning av den nuvarande personalstyrkan för att öka eller få behörighet. De offentliga huvudmännen har i stor utsträckning svarat att en del av deras strategi är att rekrytera nyutexaminerade lärare och pedagoger. Av de enskilda huvudmännen har nästan alla svarat att det i deras strategi ingår fortbildning av personalen för att de ska öka och/eller få behörighet.

Hur hanterar huvudmännen rekrytering i förhållande till nyanlända barn?

I tabell 13 kan vi se att nästan alla (95 procent) av de offentliga huvudmännen och knappt hälften (48 procent) av de enskilda huvudmännen har en strategi för rekrytering i förhållande till nyanlända barn

Tabell 13. Har huvudmannen en strategi för rekrytering i förhållande till nyanlända barn? (andel % (antal)) Fritidshemssatsningen

	Offentliga huvudmän	Enskilda huvudmän	Totalt
Ja	95(38)	48 (31)	66 (69)
Nej	3 (1)	52 (34)	33 (35)
Ej aktuellt	- (0)	- (0)	0
Inget svar	3 (1)	- (0)	1 (1)
Totalt:	100 % (40)	100 % (65)	100 % (105)

Vad som ingår i huvudmännens strategi för rekrytering varierar, både mellan huvudmän och mellan offentliga och enskilda huvudmän. I tabell 14 kan vi se vad huvudmännen svarat ingår i deras strategi.

Tabell 14. Vad ingår i huvudmännens strategi för rekrytering i förhållande till nyanlända barn? (andel (%) huvudmän som svarat ja) (N = 105 huvudmän) (flera ja-svar var möjliga)

	Offentliga huvudmän	Enskilda huvudmän
Rekrytering av modersmåls lärare och studiehandledare på modersmål	93 (37)	25(16)
Rekrytering av flerspråkiga lärare, förskollärare och fritidspedagoger	73 (29)	35 (23)
Rekrytering av övrig personal som är flerspråkig	70 (28)	31 (20)
Rekrytering av lärare med SvA-kompetens*	93 (37)	37 (24)
Totalt 105 huvudmän	40	65

Hur arbetar huvudmännen med ledarskap, främst när det gäller rektorer?

Nästan alla huvudmän (96 procent) har svarat att de har en strategi för ledarskap. Det är bara enskilda huvudmän som svarat att de inte har en strategi för ledarskap. Några kommunala huvudmän som har valt att inte svara på frågan. I tabell 15 kan vi se vad som ingår i huvudmännens strategier för ledarskap.

Tabell 15. Vad ingår i huvudmännens strategi för ledarskap? Andel (%) som svarat ja (flera ja-svar var möjliga) (N = 105 huvudmän)

	Offentliga huvudmän	Enskilda huvudmän
Interna utbildningar i ledarskap	90 (36)	43 (28)
Externa utbildningar i ledarskap	95 (38)	80 (52)
Det statliga rektorsprogrammet	100 (40)	88 (57)
Karriärtjänster (förstelärare, lektor)	90 (36)	58 (38)
Totalt: 105 huvudmän	40	65

Intressant är att det statliga rektorsprogrammet, som är obligatoriskt för rektorer, inte ingår i alla enskilda huvudmäns strategi för ledarskap. Det ska inte tolkas som att det finns enskilda huvudmän som inte låter sina rektorer läsa rektorsprogrammet utan bara som att det inte ingår i startegen för ledarskap. Även andra ledarskapsutbildningar, både interna och externa, ingår i större utsträckning i de offentliga huvudmännens strategier än i de enskilda huvudmännens strategier för ledarskap.

Hur ska statsbidraget bidra till höjd kvalitet i undervisningen?

I enlighet med förordningen ska huvudmännen redogöra för hur det de ansöker om statsbidrag för ska bidra till att höja kvalitén i undervisningen. I förordningens första paragraf står det:

1 § [...] Syftet med bidraget är att höja utbildningens kvalitet. (SFS 2015:215)

I ansökan ställdes denna fråga för tydlighetens skull i samband med att huvudmännen angav vad de sökte bidrag för. Frågan formulerades ”Beskriv hur ni ska uppnå höjd kvalitet i undervisningen genom er förstärkning?” Slutet på frågan anpassades efter vad huvudmännen ansökte om för personalkategori. Huvudmännens svar har tematiserats. I ansökan till fritidshemssatsningen har 95 procent huvudmännen svarat att de genom flera fritidspedagoger och lärare med inriktning mot fritidshemmen (och andra pedagoger) kommer kunna minska gruppstorleken och/eller öka personaltätheten på fritidshemmen. Övriga lyfter t.ex. möjligheten till speciallärare och/eller specialpedagoger i fritidshemmen och att ”annan personal” kan avlasta den pedagogiska personalen i fritidshemmen. Här ska det poängteras att huvudmännens svar skiljer sig åt både i omfång och innehåll och sammanställningen ska därför tolkas med försiktighet. När svaren analyseras finns inga skillnader mellan enskilda och offentliga huvudmäns svar.

Hur arbetar huvudmannen med rekrytering?

Skolverket valde att inkludera två frågor för att de fungerar som komplement till de områden som regleras i förordningen och ger en bredare bild av hur huvudmän arbetar med rekrytering.³

Mångfald vid rekrytering

Frågan om hur huvudmännen arbetar med mångfald vid rekrytering var formulerad som en öppen fråga och huvudmännen ombads redogöra kort i fritext för hur de arbetar. Huvudmännens svar har sedan kategoriserats baserat på teman som identifierades i svaren. De teman som valdes är:

- Huvudmannen prioriterar behörighet och kompetens i första hand. Då utbildning och legitimation är ett krav försvåras mångfaldsarbetet av att det är få som söker generellt och framförallt få män och personer med utländsk bakgrund. Det är få män som utbildar sig till lärare eller pedagog. Huvudmän har ibland skrivit att de har en strategi för mångfald men den inte används i praktiken då de det är få som söker utlysta tjänster.
- Huvudmannen uppmanar alla att söka oavsett kön, etnicitet, religion och sexuell läggning. Detta görs med en förtydligande text i annonsen.
- Huvudmannen har en strategi för mångfaldsarbete. Denna strategi kan vara en generell strategi på kommun/koncernnivå. Huvudmännen har varit olika detaljerade i sina svar om vad som ingår i strategin och det är därför svårt att jämföra svaren eller dela upp dem ytterligare.
- Huvudmannen har ingen formell strategi för mångfald. Vid rekrytering kan dock ändå mångfaldsaspekter beaktas.
- I kategorin ”övrigt” finns t.ex. en uppräknig av hur fördelningen i personalgruppen ser ut avseende kön, ev. utländsk bakgrund och ibland sexuell läggning. De som svarat att de inte har behövt rekrytera det senaste året ingår i kategorin.

I tabellen nedan kan vi se huvudmännens svar kategoriserade och uppdelade på offentliga och enskilda huvudmän.

³ De svar som redovisas här är på de frågor som Skolverket valt att ställa för att de anses ytterligare belysa hur huvudmännen arbetar med rekrytering. Huvudmännen har inte varit tvungna att svara på dessa för att få bidrag. Nästan alla huvudmän har valt att svara på dessa frågor.

Tabell 16. Hur arbetar huvudmännen med mångfald vid rekrytering? (andel % (antal)) (N= 105 huvudmän)

	Offentliga huvudmän	Enskilda huvudmän
Prioriterar rätt behörighet och kompetens i första hand	23 (9)	51 (33)
Uppmanar till sökande av olika kön, etnicitet och bakgrund	23 (9)	18 (12)
Har en strategi för mångfald som fungerar	25 (10)	17 (11)
Har ingen strategi	10 (4)	2(1)
Övrigt	-(0)	3 (2)
Inget svar	20 (8)	9 (6)
Totalt 105 huvudmän	40	65

Precis som svaren i ansökan om statsbidrag för lågstadiet så är det vanligt att huvudmännen har en strategi för mångfald. Även här lyfter både offentliga och enskilda huvudmän att de måste prioritera behörighet framför mångfald då det är få sökande till de utlysta tjänsterna. En enskild huvudman uttrycker sig så här:

”Vi vill först och främst få behörig personal, det finns väldigt få behöriga att välja emellan vid anställningstillfällen. När möjligheten finns tar vi hänsyn och väljer först de som är minoritet på skolan.” (Enskild huvudman)

En kommunal huvudman lyfter att de har en strategi för att öka mångfalden men att den i praktiken inte används då det bara är kvinnor som söker de utlysta tjänsterna:

”Vi har en personalpolitisk plan som styr mot ökad mångfald, och frågan är uppe på agendan. När det gäller t ex könsfördelningen så handlar det dock i praktiken om att det inom flera yrkeskategorier är enbart kvinnliga sökanden vilket ställer till en del problem med att öka mångfalden.” (Kommunal huvudman)

Svårigheter vid rekrytering

Redan i den första ansökningsomgången för läsåret 2015/16 frågade Skolverket huvudmännen om vad de upplever som de största svårigheterna vid rekrytering och fick då det relativt enstämmiga svaret att hitta behöriga sökande. Frågan då var en fritextfråga så det fanns utrymme för tolkning av svaren. I år har frågan formulerats om till frågor med fasta svarsalternativ, ”ja”, ”nej” och ”inte aktuellt/har inte behövt rekrytera det senaste året”. Frågan lyder: ”Har du som huvudman upplevt svårigheter under det senaste året när du försökt rekrytera lärare, förskollärare och fritidspedagoger till F-3 och fritidshemmen?”

I tabell 17 kan vi se att nästan alla (98 procent) av de offentliga huvudmännen och fyra av fem (80 procent) av de enskilda huvudmännen har upplevt svårigheter vid rekrytering det senaste året. Några enskilda huvudmän har inte upplevt svårigheter

vid rekrytering och några huvudmän, både offentliga och enskilda, har valt att inte svara på frågan.

Tabell 17. Har huvudmännen upplevt svårigheter vid rekrytering till F-3 och fritidshemmen det senaste året? (Andel % (antal))

	Offentliga huvudmän	Enskilda huvudmän	Totalt
Ja	98 (39)	80 (52)	87 (91)
Nej	- (0)	14 (9)	9 (9)
Har inte behövt rekrytera det senaste året	(0)	3 (2)	2 (2)
Inget svar	2 (1)	2 (1)	2 (2)
Totalt 105 huvudmän	100 % (40)	100 % (65)	100 % (105)

I tabell 18 kan vi se att många av de offentliga huvudmännen (83 procent) har upplevt att få/inga behöriga lärare och förskollärare söker tjänster som de har utlyst. Av de enskilda huvudmännen är det en jämförelsevis låg andel, 60 procent som upplevt få/inga sökande till utlysta tjänster. Generellt har de offentliga huvudmännen i högre utsträckning svarat att de har upplevt problem med få eller inga sökande vid rekrytering. Det ska dock poängteras att det totalt handlar om 105 huvudmäns svar här.

Tabell 18. Har du som huvudman upplevt problem med få/inga sökande när du försökt rekrytera? (andel %) (flera ja-svar var möjliga)

	Offentliga huvudmän	Enskilda huvudmän
... behöriga och legitimerade lärare och förskollärare	83 (33)	60 (39)
... utbildade fritidspedagoger (eller motsvarande)	98 (32)	65 (42)
... Specialpedagoger/speciallärare	75 (30)	31 (20)
Totalt 105 huvudmän	40	65

Nästan alla (95 procent) av de offentliga huvudmännen och två tredjedelar av de enskilda huvudmännen har upplevt konkurrens med andra huvudmän i det senaste året.

Tabell 19. Jag som huvudman har upplevt konkurrens med andra skolhuvudmän i rekryteringsprocesser det senaste året (andel %) (antal) (N =105)

	Offentliga huvudmän	Enskilda huvudmän
Ja	95 (38)	65 (42)
Nej	5 (2)	34 (22)
Vet ej	- (0)	1 (1)
Totalt	100 % (40)	100 % (65)

Skolverkets avslutande kommentarer

Ett tydligt resultat är att det största problemet vid rekrytering för skolhuvudmännen idag är bristen på behöriga och legitimerade lärare och pedagoger. Denna bild stärks av Skolverkets lärarprognos från 2014, och Arbetsförmedlingens yrkesprognoser. Skolverkets lärarprognos bedömer att det behöver rekryteras motsvarande minst 28 600 heltidstjänster för förskollärare och lärare i lågstadiet och förskoleklass och 9 600 heltidstjänster för fritidspedagoger fram till år 2029. Antalet examinerade förväntas inte möta efterfrågan.⁴ Arbetsförmedlingen bedömer i sin yrkeskompass från 2016 att det kommer vara mycket liten konkurrens om jobben för fritidspedagoger, förskollärare och lärare i grundskolans tidigare år både på fem och tio års sikt.⁵

Alla huvudmän har dock inte upplevt problem med få sökande och/eller konkurrens från andra huvudmän när de rekryterat det senaste året. Var fjärde enskild huvudman har svarat att de inte upplevt problem med få sökande när de behövt rekrytera det senaste året och ungefär var tredje enskild huvudman har svarat att de inte upplevt konkurrens från andra huvudmän när de rekryterat det senaste året. De enskilda huvudmännen som inte upplevt konkurrens finns i alla kommungrupper och inget tydligt mönster kan urskilja sig.

I stort sett alla offentliga huvudmän har en rekryteringsstrategi som innehåller de delar som nämns i förordningen. Det har inte alla enskilda huvudmän. De offentliga huvudmännen har också upplevt större problem med få sökande och har i större utsträckning upplevt konkurrens med andra huvudmän vid rekrytering. Analysen visar också att en rekryteringsstrategi uppfattas kunna bidra till att systematisera och förtydliga arbetet med rekrytering. Detta behöver dock inte innebära att huvudmannen har en lättare rekryteringsprocess än de huvudmän som inte har en tydlig strategi. Nästan alla huvudmän arbetar aktivt med att förbättra sitt rykte som en attraktiv arbetsgivare

Nästan alla offentliga huvudmän och ungefär hälften av de enskilda huvudmännen har en strategi för rekrytering i förhållande till nyanlända barn. Ett intressant resultat här som förtjänar att lyftas är att bland de enskilda huvudmän som finns i storstäderna och de större städerna har majoriteten en strategi för rekrytering i förhållande till nyanlända barn, medan enskilda huvudmän i förortskommuner saknar en strategi för detta.

⁴ Skolverket. Redovisning av uppdrag om prognos över behovet av olika lärarkategorier

⁵ Arbetsförmedlingen. Yrkeskompassen

Referenser

Förordning om statsbidrag för de lägre årskurserna i grundskolan och motsvarande skolformer samt viss annan utbildning SFS 2015:215

Arbetsförmedlingen. Yrkeskompassen (<https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Statistik-och-publikationer/Prognoser/Yrkeskompassen-extern-sokning.html>)

Skolverket. Redovisning av uppdrag om prognos över behovet av olika lärarkategorier, dnr: 2014:725 (<http://www.skolverket.se/publikationer?id=3472>)

På Skolverkets vägnar

Mikael Halápi
Vikarierande Generaldirektör

Linda Jervik Steen
Undervisningsråd

Bilagor

Bilaga 1: SKL:s kommungruppsindelning 2011 - definitioner