

Antagen av utbildningsnämnden 2022-04-28

# Utbildningsförvaltningen

Kompetensförsörjningsplan för  
personalgrupper inom förskolan  
och utbildningsförvaltningens  
pedagogiska verksamheter 2023,  
med inriktning mot 2024 och 2025

## Innehåll

<b>Inledning .....</b>	<b>2</b>
<b>Omvärldsbevakning .....</b>	<b>3</b>
Överblick på nationell nivå .....	3
Befintliga lärare .....	6
Synen på läraryrket och staden som arbetsgivare .....	6
Statliga utredningar .....	8
<b>Befolkningsprognos .....</b>	<b>11</b>
<b>Personalbehovsprognos .....</b>	<b>12</b>
<b>Legitimationsgrad och ämnesbehörighet i stadens skolor och förskolor .....</b>	<b>16</b>
<b>Kompetensförsörjning i förskolan .....</b>	<b>23</b>
Kompetensförsörjningsinsatser inom förskolan .....	27
<b>Kompetensförsörjning inom grundskola, grundsärskola samt gymnasieskola och gymnasiesärskola .....</b>	<b>28</b>
Kompetensförsörjningsinsatser inom grundskola, grundsärskola, gymnasieskola och gymnasiesärskola .....	32
<b>Kompetensförsörjning av rektorer och skolledare .....</b>	<b>35</b>
Kompetensförsörjningsinsatser för skolledare .....	37
<b>Kompetensförsörjning inom elevhälsans professioner .....</b>	<b>38</b>
Kompetensförsörjningsinsatser inom elevhälsans professioner .....	39
<b>Fortsatt arbete .....</b>	<b>39</b>

## Inledning

Lärares professionalism, kompetens och ledning har avgörande betydelse när det gäller att ge elever en undervisning med hög kvalitet. För att alla barn och elever ska få möjlighet till en bra kunskapsutveckling är det viktigt att alla utbildningsförvaltningens medarbetare är kompetenta och engagerade. För att säkerställa detta arbetar utbildningsförvaltningen strategiskt, systematiskt och strukturerat utifrån Stockholms stads kompetensförsörjningsprocess.

Skolverkets prognos över behovet av lärare och förskollärare visar på en fortsatt brist fram till 2035. Jämfört med tidigare prognoser väntas behovet emellertid minska. Samtidigt vittnar stadens skolor om att det har blivit lättare att rekrytera behöriga lärare och en uppföljning av utbildningsförvaltningens lediga lärartjänster visar på ett högt antal ansökningar per tjänst. Stockholms stad har även ett starkt arbetsgivarvarumärke hos lärare och rankas högt i mätningar.

Utbildningsförvaltningen kommer även framöver att ha utmaningar vad gäller kompetensförsörjning av lärare och andra yrkesgrupper. Detta i huvudsak till följd av pensionsavgångar, personalomsättning och nationell brist på förskollärare och lärare. På utbildningsförvaltningen arbetar cirka 16 400 medarbetare och personalomsättningen är 5,0 procent<sup>1</sup>. Vid nyrekrytering av medarbetare till utbildningsförvaltningen är rätt kompetens på rätt plats viktig i arbetet för att öka likvärdigheten i stadens förskolor och skolor.

Utbildningsförvaltningen behöver framgent fortsätta att bedriva ett strategiskt kompetensförsörjningsarbete och arbeta för att öka intresset för läraryrket och skolan som arbetsplats samt stärka bilden av samtliga skolor i Stockholms stad och utbildningsförvaltningen som arbetsgivare. Attraktiva anställningsvillkor, en god arbetsmiljö och möjligheter till kompetensutveckling ska finnas för medarbetare på stadens skolor.

En utmaning är skillnaderna bland stadens skolor vad gäller legitimationsgrad och behörighet, ekonomiska förutsättningar samt elevunderlag. Detta påverkar kompetensförsörjningsarbetet och insatserna som behöver anpassas utifrån skolornas behov.

---

<sup>1</sup> Det lägsta talet av externa avgångar eller rekryteringar av tillsvidareanställningar under året ställs mot det genomsnittliga antalet tillsvidareanställningar under året. Statistiken avser perioden december 2020 – november 2021.

I kompetensförsörjningsarbetet arbetar utbildningsförvaltningen med kompetensförsörjningskedjans alla delar i stadens kompetensförsörjningsprocess: utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera och avsluta.

För att arbeta strategiskt, systematiskt och strukturerat med kompetensförsörjning reviderar förvaltningen årligen kompetensförsörjningsplanen. Planen är ett strategiskt dokument och innefattar bland annat rekryteringsbehovet av skolledare, lärare i grund-, grundsärskola, gymnasie- och gymnasiesärskola, förskollärare, barnskötare samt personal inom elevhälsans professioner.

Underlag och uppgifter kring rekryteringsbehov samt legitimation och behörighet hämtas från den årliga personalbehovsprognosen framtagen av Sweco respektive kompetensplaneringsverktyget KOLL.

## **Omvärldsbevakning**

För att få en helhetsbild gällande behovet av kompetensförsörjningsinsatser tar utbildningsförvaltningen kontinuerligt del av rapporter, undersökningar och statistik samt deltar i nätverk kring kompetensförsörjning.

## **Överblick på nationell nivå**

Enligt Skolverkets *Läraryprognos 2021* behöver sammanlagt cirka 153 000 lärare och förskollärare examineras fram till 2035. Ser man till dagens nivåer av antal personer som påbörjar utbildningen och andel som tar examen beräknas cirka 141 000 lärare och förskollärare examineras under perioden. Prognosen visar därmed att det kommer saknas omkring 12 000 lärare och förskollärare 2035. Jämför man med prognosen från 2019 går det att notera en minskning, då bristen beräknades till 45 000 till 2033. Den främsta förklaringen till minskningen är att barn- och elevkullarna förväntas bli mindre under prognosperioden.

Det finns stora regionala skillnader i det prognostiserade behovet av lärare och förskollärare vilket är starkt kopplat till befolkningsprognosen över antalet barn och ungdomar. I Stockholms län bedöms lärarbehovet vara ungefär lika stor år 2035 som i dag<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Vid beräkningarna av behovet tas ingen hänsyn till den framtida examinationen. Lärarbehovet är således inte samma sak som bristen på behöriga lärare och förskollärare i skolväsendet.

Hälften av landets totala rekryteringsbehov på 131 000 heltids-tjänster beräknas finnas i de tre storstadslänen.

Den nationella lärarbristen väntas bli störst på yrkeslärare inom gymnasieskolan och ämneslärare inom grundskolans årskurs 7–9. Det kommer även att saknas förskollärare och grundlärare med inriktning mot årskurs 4–6. För ämneslärare inom gymnasieskolan beräknas, totalt sett, antalet examinerade bli fler än rekryteringsbehovet.

Ska behovet av nya behöriga lärare och förskollärare täckas behöver fler studenter välja och slutföra lärarutbildningen. Jämfört med dagens siffror behöver ytterligare 800 lärare och förskollärare examineras varje år för att bristen inte ska uppstå.<sup>3</sup> Behovet av lärare och annan personal kan dock även komma att påverkas av yttre faktorer, såsom situationen i Ukraina.

Den totala mängden examinerade från landets lärarutbildningar har de senaste fem åren ökat varje år från knappt 7 800 läsåret 2016/2017 till 2020/2021 års nivå på knappt 10 000<sup>4</sup>. Hötsterminen 2020 ökade även antalet sökande till lärarutbildningen mer än de närmast föregående åren och likaså höstterminen 2021.

Många lärare är i dag inte behöriga för undervisningen de bedriver. Bortser man från förskola och fritidshem låg andelen behöriga lärare 2020 på 72 procent. Lärare som saknar behörighet i rätt skolform eller ämne men som har en pedagogisk högskoleexamen eller tillsvidareanställning utgjorde 2020 cirka 24 000 heltids-tjänster. För att uppnå full behörighet behöver dessa lärare behörighetsgivande utbildning eller fortbildning. Därutöver antas 2 400 förskollärare i förskolan och 5 700 lärare i fritidshem behöva vidareutbildning.

Andelen behöriga lärare varierar mellan cirka 20 och drygt 85 procent i olika skol- och verksamhetsformer. Lägst andel behöriga lärare återfinns i grundsärskolan, gymnasiesärskolan och kommunal vuxenutbildning. Behörigheten är även låg bland dem som har en tjänst som speciallärare där endast drygt 30 procent är behöriga.

---

<sup>3</sup> Skolverket. *Lärarprognos 2021*.

<sup>4</sup> Universitetskanslersämbetet, *Samtliga lärarexamina, 2021*, <https://www.uka.se/statistik--analys/hogskolan-i-siffror/statistik/statistikomrade.html?statq=https://statistik-api.uka.se/api/totals/22> [hämtad 2022-02-15]

I grundskolans olika stadier varierar behörighetsnivån mellan 69 och 87 procent. Lägst är den i årskurs 7–9. I vissa ämnen är behörigheten ännu lägre, exempelvis i de naturvetenskapliga ämnena.

I takt med att antalet barn och ungdomar successivt bedöms minska kommer även det totala behovet av personal att sjunka. Fram till 2035 beräknas personalbehovet minska med cirka 9 000 heltids-tjänster. Av dem står lärare och förskollärare för drygt hälften av det minskade behovet medan annan pedagogisk personal i förskola och fritidshem står för det resterande.<sup>5</sup>

I Utbildningsdepartementets samlade budgetsatsningar för 2022 föreslås satsningar för mer kunskap och ökad jämlikhet i förskolan och skolan. Bland annat föreslår regeringen att det statliga stödet till skolväsendet ska förstärkas för att bidra till goda förutsättningar för kommuner att säkerställa att alla barn och elever får utbildningen de har rätt till. Regeringen föreslår dessutom en förstärkning av likvärdighetsbidraget till 2022 och beräknar en successiv upptrappning av bidraget till 2024. Ökningen kan bland annat användas för att höja kvaliteten och stärka likvärdigheten i fritidshemmet, bland annat genom mer personal och mindre elevgrupper. Ökningen 2023 och 2024 föreslås finansieras genom en minskning av statsbidraget för lärarlönelyft.

Utöver det föreslås satsningar på bland annat ökade medel till läxhjälp och lovskola, socioekonomiskt viktat statsbidrag till förskolan, satsningar på stärkt elevhälsa, satsningar för förbättrad undervisning i grund- och gymnasiesärskolan samt ökade möjligheter till stöd och undervisning i mindre grupp.<sup>6</sup>

I Skolverkets lägesbedömning 2020 ses en tilltagande brist på behöriga lärare och en ökad skolsegregation som två viktiga och avgörande delar inom skolan. Skolverket anger i rapporten tre avgörande utvecklingsområden för svensk skola: styrning och ledarskap, lärarförsörjning och skolsegregation. Rapporten betonar att huvudmän och rektorer behöver utveckla såväl organisation som arbetssätt för att använda behöriga lärare mer effektivt så att de kan fokusera på läraryrkets kärnuppdrag och undervisningsprocessen. Detta kan ske genom satsningar på kompletterande kompetenser såsom lärarassistenter, socionomer, beteendevetare,

---

<sup>5</sup> Skolverket, *Läroprognos 2021*.

<sup>6</sup> Utbildningsdepartementet. *Mer kunskap och ökad jämlikhet i förskolan och skolan*, 2021, <https://www.regeringen.se/artiklar/2021/09/mer-kunskap-och-okad-jamlikhet-i-forskolan-och-skolan/> [hämtad 2022-02-10]

specialpedagoger och mentorer med tydliga roller och ansvarsfördelning. Tillgång till en väl organiserad elevhälsa lyfts också fram.<sup>7</sup>

### **Befintliga lärare**

En viktig del av kompetensförsörjningsarbetet handlar om att behålla och utveckla redan anställda lärare. Sju av tio lärare som lämnat yrket anger arbetsmiljö, stress och arbetsbelastning som skäl till att de lämnat yrket.<sup>8</sup>

En annan faktor är huruvida det finns lärare som lämnat yrket men som kan tänka sig återvända. 2018 arbetade 84 procent av de med lärarutbildning inom utbildningsbranschen och 3 procent som lärare inom annan bransch. 13 procent av de som har en lärarutbildning, 29 000 personer, arbetade utanför utbildningsbranschen. Nästan hälften arbetade inom offentlig förvaltning, social omsorg eller hälso- och sjukvård.<sup>9</sup> SCB:s studie *Lärare utanför yrket* visade att ungefär 60 procent av de som lämnat läraryrket kan tänka sig att återvända. Bland personer i åldern 25 till 39 ligger siffran på omkring 70 procent. Viktiga faktorer för att vilja återvända är rimligare arbetsbelastning i förhållande till arbetstid, större möjlighet att styra över arbetssituationen och högre lön.<sup>10</sup>

### **Synen på läraryrket och staden som arbetsgivare**

Ytterligare en viktig faktor för den framtida kompetensförsörjningen är läraryrkets attraktivitet. Analysföretaget Ungdomsbarometern följde 2021 upp ungas intresse för läraryrket för Stockholms stads räkning. Undersökningen visade att intresset hos unga mellan 15–24 för att jobba som lärare låg kvar på samma nivåer som 2015. 17 procent kunde tänka sig jobba som lärare permanent medan 43 procent kunde tänka sig arbeta som lärare under en begränsad period. Detsamma gällde för förskollärare där 8 procent kunde tänka sig arbeta permanent i yrket medan 40 procent kunde tänka sig arbeta i yrket under en begränsad period.

Inställningen till lärarutbildningen låg också kvar på samma nivåer som år 2015 då 15 procent av de unga kunde tänka sig att gå lärarutbildningen. Bland de som kunde tänka sig att arbeta som lärare var det 6 av 10 som kunde tänka sig att studera en lärarutbildning. Siffran bland de som kunde tänka sig att arbeta som lärare under en begränsad period var 4 procent. Undersökningen

---

<sup>7</sup> Skolverket, *Skolverkets lägesbedömning 2020*.

<sup>8</sup> SCB, *Lärare utanför yrket*. 2017

<sup>9</sup> U2021/00301. *Ökad kvalitet i lärarutbildningen och fler lärare i skolan*.

<sup>10</sup> SCB, *Lärare utanför yrket*. 2017

visade även att relativt få av de som kunde tänka sig att gå lärarutbildningen faktiskt gör det.

En insikt om ungas syn på läraryrket är att de undskattar vad lärare tjänar. Detta gäller i synnerhet lärares ingångslöner. Medan skillnaden mellan uppskattad lön och lärares faktiska löner minskat något sedan 2017 är den fortfarande signifikant. Att nå ut med informationen kan därmed vara ett led i att höja yrkets status bland målgruppen. Utöver lön är möjligheter till personlig utveckling, karriär, arbetsmiljö och trygghet viktigt för att locka till sig unga till ett yrke.<sup>11</sup>

Trender bland unga vuxna mellan 18–35 år är att de inte ser arbetet som meningsskapare i livet utan att familj, vänner och intressen får en allt större del. Dagens unga definierar inte heller karriär som tidigare. Att vara lycklig, glad, positiv, självsäker och att ha balans mellan arbete och fritid ses som viktigare än att bli chef och ha en hög lön. Samtidigt ökar upplevelsen av stress både i arbetslivet och utanför. Parametrar som en väl tilltagen semester, normala och bra arbetstider och ett samhällsnyttigt arbete är allt viktigare när unga väljer yrke och arbetsplats. Högst upp på listan över krav står anställningstrygghet.<sup>12</sup>

Analysföretaget Universum undersöker årligen studenters ideala arbetsgivare. Undersökningen visar bland annat vilka faktorer studenterna kopplar ihop arbetsgivare med och vad som är avgörande vid val av framtida arbetsgivare. Senaste undersökningen visade att det bland lärar- och förskollärostudenterna var viktigast med trygg anställning, respekt för medarbetare, hög framtida inkomst, inspirerande ledarskap, vänlig arbetsmiljö samt professionell utbildning och utveckling.<sup>13</sup>

Universum genomför en liknande undersökning hos lärare och förskollärare som varit yrkesverksamma i mellan 1–8 år. Undersökningen visade att de viktigaste attributen för målgruppen är trygg anställning, ledare som stöttar deras utveckling, respekt för medarbetare, hög framtida inkomst, vänlig arbetsmiljö, inspirerande ledarskap samt professionell utbildning och utveckling.<sup>14</sup>

Analysföretaget släpper årligen en Employer Brand rapport som

---

<sup>11</sup> Ungdomsbarometern. *Ungas syn på läraryrket*. 2021

<sup>12</sup> Kairos Future, Telia och Försvarmakten. *Vad unga vill ha. Konsten att locka unga och behålla medarbetare- idag och imorgon*. 2018

<sup>13</sup> Universum. *Karriärbarometer studenter*. 2021

<sup>14</sup> Universum. *Karriärbarometer professionals*. 2021



rankar ideala arbetsgivare. Stockholms stad var 2021 den populäraste skolhuvudmannen både bland lärarstunder och yrkesverksamma mellan 1–8 år för fjärde året i rad.

### **Statliga utredningar**

Under 2021 remitterades flera betänkanden med påverkan på utbildningsförvaltningen som arbetsgivare och på kompetensförsörjningen till stadens skolor.

#### *En tioårig grundskola – införandet av en ny årskurs 1 i grundskolan, grundsärskolan, specialskolan och sameskolan*

Utredningens uppdrag var att föreslå hur en tioårig grundskola, en tioårig grundsärskola, en elvaårig specialskola och en sjuårig sameskola kan införas genom att förskoleklassen görs om till en ny årskurs 1.

Förändringarna har en påverkan på kompetensförsörjningen bland annat kopplat till behörighet, behörighetsgivande utbildningar och kompetensutveckling. En konsekvens är att förskollärare föreslås förlora sin behörighet att undervisa i nya lågstadiet. Utredningen förslår övergångsbestämmelser om fem, eller i vissa fall åtta år. Detta för att möjliggöra för huvudmännen att säkerställa rätt behörighet till nya årskurs 1, samt för förskollärare och lärare som idag är anställda för arbete i förskoleklassen att genomgå behörighetsgivande fortbildningar.

Förskollärare som har undervisat i mindre än fem år ska enligt utredningens förslag kunna bli behöriga att undervisa i lågstadiet genom att läsa kompletterande behörighetsgivande högskoleutbildning.

Förslagen visar på flera utmaningar för huvudmän. Bland annat vad gäller personalbrist i förskoleklass i samband med att befintlig personal fortbildar sig eller att befintlig personal väljer att inte fortbilda sig och övergår till arbete i förskolan.

En annan konsekvens som lyfts är att den utökade undervisningstiden i nya årskurs 1 kan komma att innebära att organisationen av fritidshemmet påverkas. Statistik visar att det är framför allt eleverna i förskoleklassen som nyttjar fritidshemmet och att den som är lärare i förskoleklassen ofta också arbetar i fritidshemmet på eftermiddagen.

De nya bestämmelserna ska, om de beslutas, tillämpas från och med läsåret 2026/27.<sup>15</sup>

*Nationella professionsprogrammet för rektorer, lärare och förskollärare*

*Nationella professionsprogrammet för rektorer, lärare och förskollärare* genomförs i syfte att stärka skolprofessionerna, höja kvaliteten på utbildningen och öka skolprofessionernas attraktionskraft. Programmet föreslås bestå av två huvudsakliga delar. En nationell struktur för kompetensutveckling för rektorer, lärare och förskollärare samt ett nationellt meriteringssystem för legitimerade lärare och förskollärare.

Förslaget om en nationell struktur för kompetensutveckling innebär att rektorer, lärare och förskollärare ska få bättre möjligheter att bredda sin kompetens, utveckla sin undervisningsskicklighet, sitt ledarskap, specialisera sig eller göra karriär inom skolväsendet.

Förslaget om ett nationellt meriteringssystem innebär att legitimerade lärare respektive förskollärare ska kunna få sin kompetens erkänd enligt nationella riktlinjer. Meriteringssystemet ska innehålla två meriteringsnivåer, meriterad och särskilt meriterad.

Karriärstegsreformen föreslås kopplas till det nationella meriteringssystemet genom att endast en meriterad lärare kan utses till förstelärare och endast en särskilt meriterad lärare kan utses till lektor.

Ändringarna i skollagen och den nya förordningen om nationellt professionsprogram för rektorer, lärare och förskollärare föreslogs träda i kraft den 1 juli 2023.<sup>16</sup>

Regeringen meddelande att de inte hinner lägga fram en proposition innan valet, bland annat kopplat till efterfrågade förtydliganden från remissinstanser. Skolverket ska få i uppdrag att tillsätta en grupp som ska komma med förslag på programmets innehåll.

*Ökad kvalitet i lärarutbildningen och fler lärare i skolan*

Ytterligare en utredning som skickades på remiss under 2021 är *Ökad kvalitet i lärarutbildningen och fler lärare i skolan*.

---

<sup>15</sup> U2021/02645. *En tioårig grundskola – införandet av en ny årskurs 1 i grundskolan, grundsärskolan, specialsolan och sameskolan.*

<sup>16</sup> U2021/03373. *Professionsprogram för rektorer, lärare och förskollärare.*

Utredningen föreslår bland annat att kraven på lärarutbildningen skärps och fokus förtydligas. Vidare föreslås införandet av en försöksverksamhet med kortare kompletterande pedagogisk utbildning för personer med en tidigare examen. Utbildningen ska läsas under ett kalenderår och omfatta 75 poäng för en grundlärarexamen och under ett normalstudieår om 60 poäng för en ämneslärarexamen. Även ändringar i befintliga kompletterande pedagogiska utbildningar föreslås för att underlätta för fler att bli ämneslärare.

Slutligen föreslås ändringar i grundlärarexamen som omfattar svenska som andraspråk och modersmål. Detta genom att ämnesstudier i något av ämnena svenska som andraspråk eller modersmål inklusive nationella minoritetsspråk kan ingå i inriktningarna mot arbete i förskoleklass och grundskolans årskurs 1–3 eller mot arbete i årskurs 4–6.

Samtliga författningsförslag föreslogs träda i kraft 1 augusti 2021 med tillämpning från och med årsskiftet 2021/2022.<sup>17</sup>

#### Ämnesbetyg – betygen ska bättre spegla elevers kunskaper

Propositionen föreslår ändringar i skollagen för att betyg som sätts i skolväsendet bättre ska spegla elevers kunskaper och främja elevers kunskapsutveckling. Ändringarna innebär bland annat att kunskapskrav ersätts med betygskriterier i alla skolformer och årskurser där betyg sätts och att det införs en ny princip för betygssättning. Det föreslås också att kunskapskrav respektive kravnivåer i de skolformer och årskurser där betyg inte sätts ska ersättas av kriterier för bedömning av kunskaper.

När det gäller gymnasieskola, gymnasiesärskola, kommunal vuxenutbildning (komvux) på gymnasial nivå och komvux som särskild utbildning på gymnasial nivå föreslås även att ämnesbetyg ska ersätta kursbetyg.

För huvudmän finns ett behov av att se över bemanning i samband med att utbildningar och behörighetskrav ändras. Utbildningarna behöver även organiseras och implementeringen planeras.

Ändringarna i skollagen som handlar om den nya principen för betygssättning och att betygskriterier och kriterier för bedömning av

---

<sup>17</sup> U2021/00301. *Ökad kvalitet i lärarutbildningen och fler lärare i skolan.*

kunskaper ska ersätta kunskapskrav och kravnivåer föreslås träda i kraft den 1 juli 2022 och tillämpas från och med samma datum.<sup>18</sup>

Skolverket har fått i uppdrag att förbereda ett införande av ämnesbetyg. Det gäller alla ämnesplaner för alla skolformer inom gymnasieskolan och komvux på gymnasial nivå. Ämnesbetyg ska tillämpas från 1 juli 2025.

## **Befolkningsprognos**

I slutet av 2021 hade Stockholms stad 978 800 invånare. Under 2009–2019 ökade stadens befolkning rekordsnabbt, med 164 000 personer. Under Covid-19 pandemin har befolkning i Stockholm ökat med endast ett par tusen. Folkökningen under 2020 var den lägsta sedan 1983. Under 2021 var ökningen större, men fortfarande lägre än annars under den senaste tjugoårsperioden.

Befolkningsutvecklingen är en kombination av förändringar i barnafödande, dödlighet och migration. Antalet nyfödda var ungefär samma 2021 som 2020, 13 000 nyfödda barn. Fler flyttade från Stockholm, speciellt till grannkommuner, och invandringen har varit på väldigt låga nivåer 2020–2021.

Under de närmsta tio åren prognostiseras totala befolkningen i Stockholm öka med 102 000 personer – men det finns stor osäkerhet kring hur fort flyttmönstret återgår till det normala efter pandemin. År 2024 väntas befolkningsmängden passera 1 000 000.

Efter många år med kraftig ökning av barn och unga i grundskoleåldern avtar nu ökningstakten, i följd med att de mindre årskullarna har nått skolålder. Fram till 2030 förväntas antalet personer i åldern 6–15 år i Stockholms stad minska med 1 000 enligt Stockholms stads befolkningsprognos 2021 (Sweco). Antal unga i högstadieåldern 13–15 år väntas dock öka under hela prognosperioden. Antalet 16–18-åringar i Stockholms stad förväntas öka kraftigt fram till år 2026. Ökningstakten sjunker därefter men staden väntas få en total ökning med 4 900 unga i gymnasieåldern fram till år 2030. Det skiljer sig stort mellan stadens olika områden hur antal barn och unga förväntas utvecklas, bland annat beroende på planerna för bostadsbyggandet.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> 2021/22:36. Ämnesbetyg – betygen ska bättre spegla eleverns kunskaper.

<sup>19</sup> Utbildningsförvaltningen. Lokalförslagsplan. 2022.

## Personalbehovsprognos

Prognosen för rekryteringsbehovet av medarbetare till utbildningsförvaltningens och stadsdelsförvaltningarnas pedagogiska verksamheter baseras på förväntat barn- och elevantal samt personalomsättning inklusive pensionsavgångar.

Rekryteringsprognosen till stadens förskolor, grund-, grundsär-, gymnasie- och gymnasiesärskolor har skrivits ned något för samtliga pedagogiska befattningar de senaste två åren. Som en av Sveriges största huvudmän för pedagogisk verksamhet kommer utbildningsförvaltningen högst sannolikt fortsatt att ha ett stort rekryteringsbehov. I tabell 1–8 nedan presenteras rekryteringsbehovet per yrkeskategori.

I den kommunala förskolan beräknas rekryteringsbehovet till mellan 522 och 650 barnskötare per år den kommande tioårsperioden med en liten ökning varje år. Det totala behovet av barnskötare förväntas öka med 334 barnskötare under prognosperioden. Rekryteringsbehovet av förskollärare beräknas till mellan 270 och 347 per år under den kommande tioårsperioden och det totala behovet väntas öka med 219 förskollärare.

**Tabell 1. Barnskötare i förskoleverksamhet, prognos år 2022–2031**

År	Antal barnskötare	Antal avgångar	Rekryteringsbehov	Differens prognos 2021
2022	4 562	583	522	-109
2023	4 551	565	554	-72
2024	4 572	559	580	-50
2025	4 607	559	594	-43
2026	4 653	565	610	-43
2027	4 692	570	609	-61
2028	4 735	574	617	-73
2029	4 784	580	629	-81
2020	4 838	586	640	-90
2031	4 896	592	650	

**Tabell 2. Förskollärare i förskoleverksamhet, prognos år 2022–2031**

År	Antal förskollärare	Antal avgångar	Rekryteringsbehov	Differens prognos 2021
2022	2 493	304	270	-14
2023	2 491	302	300	-4
2024	2 509	301	318	-3
2025	2 534	302	327	-14
2026	2 564	303	333	-25
2027	2 590	305	331	-35
2028	2 617	305	332	-46
2029	2 646	306	335	-53
2030	2 678	309	341	-50
2031	2 712	312	347	

I grundskolan, grundsärskolan och fritidshemmet beräknas rekryteringsbehovet ligga på i snitt 770 lärare per år den kommande tioårsperioden. Det totala behovet av lärare väntas minska med 72 lärare under perioden.

Antalet barnskötare och elevassistenter som behöver rekryteras per år under prognosperioden beräknas till cirka 335 och det totala behovet väntas minska med 68 personer.

**Tabell 3. Förskollärare, grundlärare och speciallärare i grund- och grundsärskola, prognos år 2022–2031**

År	Antal lärare	Antal avgångar	Rekryteringsbehov	Differens Prognos 2021
2022	6 342	757	801	-56
2023	6 362	764	784	-53
2024	6 342	766	746	-55
2025	6 303	764	725	-56
2026	6 252	759	707	-53
2027	6 233	751	732	-49
2028	6 230	750	747	-47
2029	6 233	749	751	-47
2030	6 241	750	757	-48
2031	6 271	752	782	

Grundlärare med inriktning mot fritidshem är inte inräknade i tabell 3 utan redovisas i tabell 4.

**Tabell 4. Lärare i fritidshem i grund- och grundsärskola, prognos år 2022–2031**

År	Antal lärare i fritidshem	Antal avgångar	Rekryteringsbehov	Differens prognos 2021
2022	155	17	18	-4
2023	155	18	18	-3
2024	154	18	17	-3
2025	154	18	17	-3
2026	152	18	17	-3
2027	152	18	18	-2
2028	152	18	18	-3
2029	152	18	18	-3
2030	152	18	18	-3
2031	153	18	18	

**Tabell 5. Barnskötare och elevassistenter i fritidshem samt grund- och grundsärskola, prognos år 2022–2031**

År	Antal barnskötare/ elevassistenter	Antal avgångar	Rekryteringsbehov	Differens prognos 2021
2022	2 556	362	360	-38
2023	2 563	356	336	-44
2024	2 561	349	329	-46
2025	2 495	345	324	-49
2026	2 473	341	318	-51
2027	2 459	337	323	-49
2028	2 457	334	333	-48
2029	2 456	334	333	-51
2030	2 467	333	344	-53
2031	2 488	334	354	

För lärare i gymnasieskola och gymnasiesärskola beräknas rekryteringsbehovet under den kommande tioårsperioden till cirka 195 lärare per år. Det totala behovet av lärare väntas öka med 187 personer.

**Tabell 6. Lärare och speciallärare i gymnasie- och gymnasiesärskola, prognos år 2022–2031**

År	Antal lärare	Antal avgångar	Rekryterings- behov	Differens prognos 2021
2022	1 405	161	204	-6
2023	1 448	160	203	-6
2024	1 498	163	213	-9
2025	1 533	167	202	-11
2026	1 570	171	208	-10
2027	1 578	175	183	-10
2028	1 578	176	175	-12
2029	1 573	177	172	-10
2030	1 587	177	191	-12
2031	1 592	179	184	

Inom elevhälsans professioner beräknas rekryteringsbehovet till cirka 125 personer per år mellan 2022–2031 och det totala behovet av medarbetare väntas öka med 15 personer.

**Tabell 7. Medarbetare inom elevhälsan<sup>20</sup> i grund- och grundsärskola, gymnasie- och gymnasiesärskola, prognos för år 2022–2031**

År	Antal medarbetare inom elevhälsan	Antal avgångar	Rekryterings- behov	Differens prognos 2021
2022	854	141	110	-33
2023	861	127	135	-7
2024	866	125	129	-9
2025	867	124	125	-9
2026	866	124	123	-9
2027	864	123	121	-10
2028	863	121	121	-10
2029	863	121	120	-10
2030	865	121	123	-9
2031	869	122	126	

Utbildningsförvaltningen ser även framöver rekryteringsbehov av andra personalgrupper i skolan såsom skolledare, administrativ

<sup>20</sup> Till elevhälsans professioner räknas befattningarna studie- och yrkesvägledare, specialpedagog, skolsköterska, psykolog, kurator och skolläkare.



personal, modersmåslärare, kökspersonal, skolbibliotekarier samt kompletterande kompetenser såsom lärarassistenter och socialpedagoger. Alla som arbetar i stadens skolor har betydelse för barns och elevers skolgång och kunskapsutveckling.

### **Legitimationsgrad och ämnesbehörighet i stadens skolor och förskolor**

Kompetensverktyget KOLL används för att se hur legitimationsgraden är i stadens skolor, i vilken utsträckning undervisningen bedrivs av ämnesbehöriga lärare och för att ta fram statistik till verksamhetsuppföljning. På övergripande förvaltningsnivå används kompetensverktyget för att ta fram statistik, underlag för uppföljning, analys och identifiering av kompetensutvecklingsbehov samt insatser för kompetensförsörjning. KOLL hämtar underlag från barn- och elevregistret BER och bygger på skolornas schemaläggning och resursanvändning.

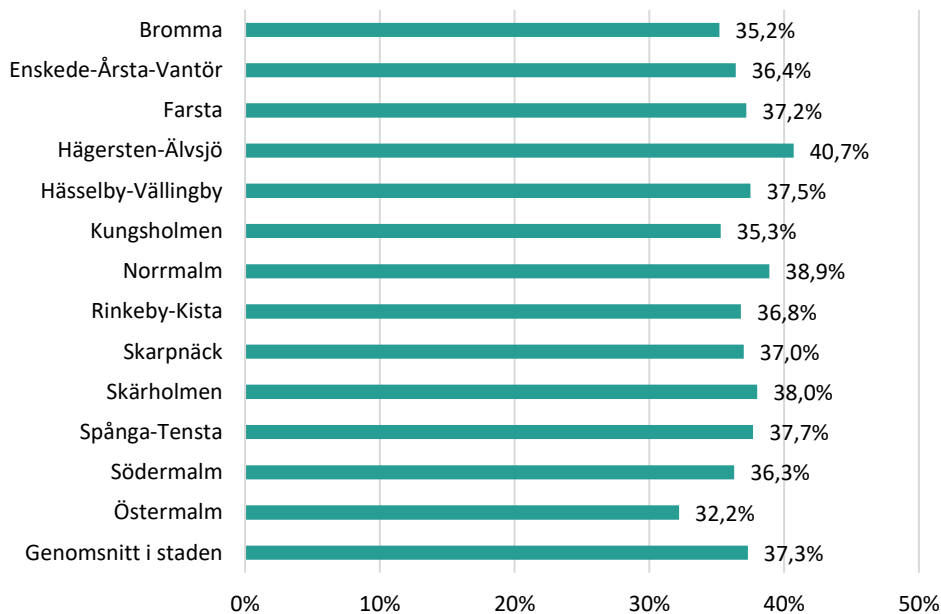
Nedan uppgifter om legitimationsgrad och behörighet i grund- och grundsärskolan samt gymnasie- och gymnasiesärskolan är hämtade från KOLL under februari 2022. Uppgifter om andelen legitimerade förskollärare är hämtade ur stadens digitala systemstöd för planering och uppföljning, ILS, och togs ut oktober 2021.

I stadens kommunala förskolor är andelen legitimerade förskollärare 37,3 procent<sup>21</sup> och därmed över stadens riktmärke om 33 procent. I diagram 1 visas redovisas legitimationsgraden inom kommunal förskola per stadsdelsområde.

---

<sup>21</sup> Observera att personal som är tjänst-/sjuk-/föräldraledig en månad eller längre inte ingår i beräkningen.

**Diagram 1. Andel legitimerade förskollärare per stadsdelsområde inom kommunal förskola**



Andelen legitimerade förskollärare ligger huvudsakligen över stadens riktmärke. Legitimationsgraden skiljer sig dock mellan förskolor inom stadsdelsnämndsområdena.

Av tillsvidare- och visstidsanställda lärare i stadens grundskolor är andelen legitimerade lärare 89 procent i grundskolans årskurs 1–9 och 83 procent i grundsärskolan. I tabell 8 redovisas legitimationsgraden och ämnesbehörigheten inom grund- och grundsärskolan.

**Tabell 8. Andel legitimerade lärare samt ämnesbehörighet i stadens grund- och grundsärskolor per stadsdelsnämndsområde<sup>22</sup>**

Stadsdelsnämnds- område	Lärare i grund- skolan	Lärare i grund- särskolan	Ämnesbehörighet (Undervisningstillfällen som bedrivs av ämnesbehörig lärare i årskurs 1–9)
<b>Bromma</b>	91 (91)	81 (79)	74 (77)
<b>Skärholmen</b>	79 (88)	71 (76)	59 (54)
<b>Enskede-Årsta- Vantör</b>	90 (89)	90 (80)	69 (69)
<b>Östermalm</b>	90 (89)	81 (82)	71 (70)
<b>Farsta</b>	89 (89)	89 (89)	63 (67)
<b>Hägersten-Älvsjö</b>	88 (88)	89 (88)	68 (69)
<b>Hässelby-Vällingby</b>	87 (85)	84 (78)	55 (56)
<b>Kungsholmen</b>	89 (90)	81 (81)	71 (66)
<b>Rinkeby-Kista</b>	85 (85)	64 (62)	56 (57)
<b>Norrmalm</b>	93 (93)	85 (92)	76 (76)
<b>Skarpnäck</b>	91 (91)	74 (80)	74 (79)
<b>Södermalm</b>	91 (91)	94 (91)	72 (78)
<b>Spånga-Tensta</b>	89 (87)	83 (83)	65 (63)
<b>Genomsnitt (%)</b>	<b>89 (89)</b>	<b>83 (81)</b>	<b>67 (67)</b>

Tabellen visar att legitimationsgraden och andelen undervisningstillfällen som bedrivs av behöriga lärare skiljer sig åt mellan de olika stadsdelsnämndsområdena. Legitimationsgraden skiljer sig även mellan grund- och grundsärskolan. Inom grundsärskolan har den gått upp två procentenheter sedan förra året medan den ligger kvar på samma nivå för grundskolan.

Legitimationsgraden skiljer sig även mellan stadens grundskolor med en variation på mellan 68 och 100 procent (67 procent till 100 procent under 2021). Att höja legitimationsgraden i skolor med låg legitimationsgrad är en angelägen fråga för utbildningsförvaltningen.

<sup>22</sup> Statistiken innefattar tillsvidareanställda och visstidsanställda lärare. Förra årets siffror inom parentes.

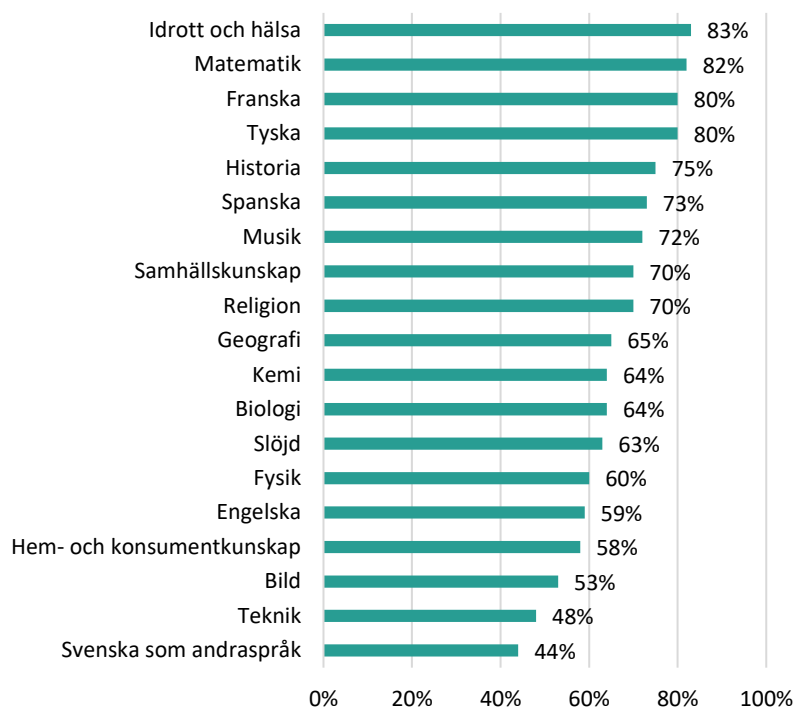
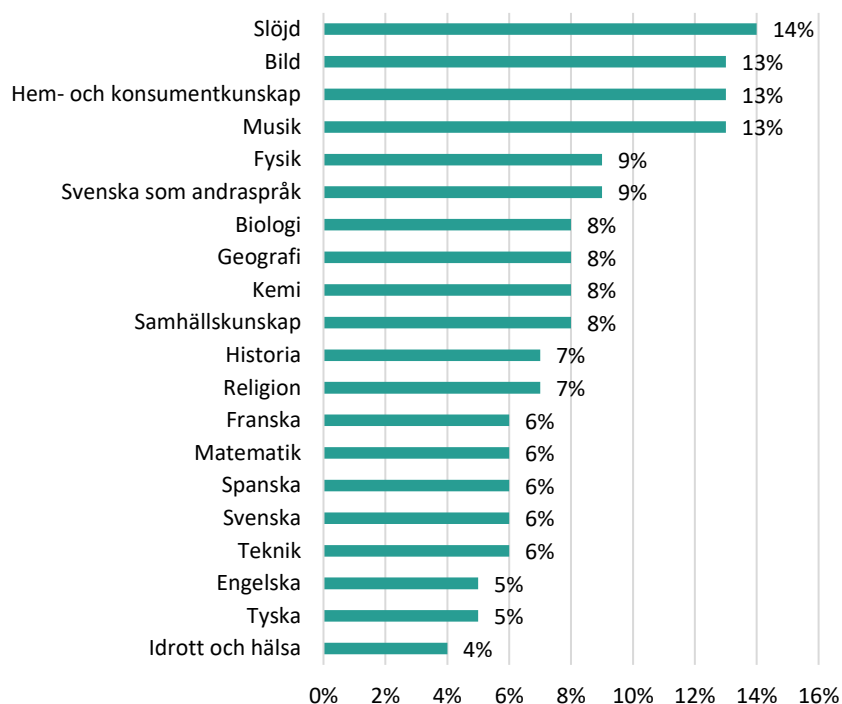
**Diagram 2. Ämnesbehörighet i grundskolan per undervisningstillfälle**


Diagram 2 visar ämnesbehörigheten bland undervisande lärare inom grundskolan. Av alla undervisningstillfällen i grundskolans årskurs 1–9 bedrivs 67 procent av ämnesbehöriga lärare vilket motsvarar förra årets nivå. Lägst är ämnesbehörigheten i svenska som andraspråk på 44 procent (45 procent 2021), teknik som ligger på 48 procent (45 procent 2021) och bild på 53 procent (54 procent 2021). Ämnesbehörigheten varierar vid jämförelse av enskilda skolor.

Både i grund- och grundsärskolan är 8 procent av lärarna över 61 år. Motsvarande siffra var förra året 10 procent i grundskolan och 13 procent i grundsärskolan. Diagram 3 visar andelen undervisningstillfällen per ämne i grundskolans årskurs 1–9 som bedrivs av ämnesbehöriga lärare som är äldre än 61 år och därmed går i pension inom en närmare period.

**Diagram 3. Andel ämnesbehöriga lärare i grundskolan, äldre än 61 år**


De ämnen där högst andel ämnesbehöriga lärare är över 61 år är hem- och konsumentkunskap (13 procent), slöjd (14 procent), bild (13 procent) och musik (13 procent). Detta kan komma att påverka ämnesbehörigheten inom en kommande period.

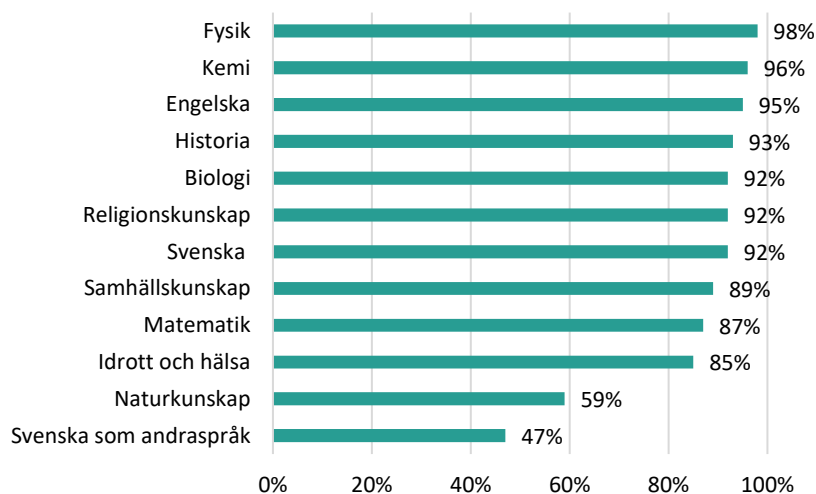
Av tillsvidare- och visstidsanställda lärare är andelen legitimerade 94 procent i gymnasieskolan och 88 procent i gymnasiesärskolan. En ökning med en procentenhet sedan förra året i båda verksamheter. I tabell 9 redovisas legitimationsgraden och ämnesbehörigheten för gymnasie- och gymnasiesärskolan per gymnasieområde.

**Tabell 9. Andel legitimerade och ämnesbehörighet i gymnasie- och gymnasiesärskolan per gymnasieområde<sup>23</sup>**

Gymnasie-/gymnasiesärskola	Andel lärare med legitimation (%)	Ämnesbehörighet (%) i de gymnasiegemensamma ämnena
Gymnasieområde 1	95 (94)	89 (88)
Gymnasieområde 2	95 (97)	86 (87)
Gymnasieområde 3	91 (89)	83 (81)
<b>Genomsnitt (%)</b>	<b>94 (93)</b>	<b>87 (85)</b>

Tabellen visar att både legitimationsgraden och ämnesbehörigheten sammanlagt har ökat i stadens gymnasie- och gymnasiesärskolor med en respektive två procentenheter sedan förra året.

I gymnasieskolan bedrivs 87 procent av alla undervisningstillfällen inom de gymnasiegemensamma ämnena av ämnesbehöriga lärare vilket är en ökning med två procentenheter sedan förra året. Diagram 4 visar andelen undervisningstillfällen per ämne i gymnasieskolan som bedrivs av ämnesbehöriga lärare.

**Diagram 4. Ämnesbehörighet per undervisningstillfälle i gymnasiegemensamma ämnen samt naturorienterande ämnen**


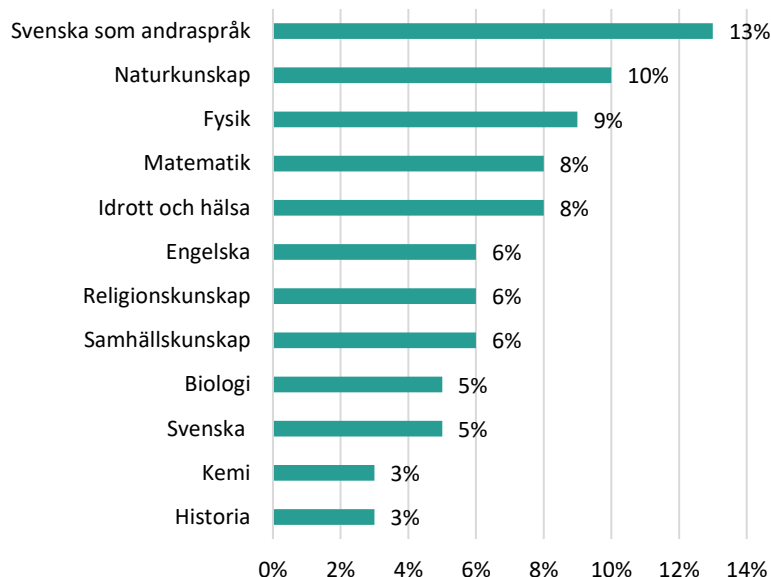
Lägst är ämnesbehörigheten i svenska som andraspråk på 47 procent (51 procent 2021) och naturkunskap på 59 procent (69 procent 2021).

I gymnasieskolan är 8 procent av lärarna över 61 år (11 procent

<sup>23</sup> Statistiken innefattar tillsvidareanställda och visstidsanställda lärare. Förra årets siffror inom parentes.

2021) och i gymnasiesärskolan 14 procent (0 procent 2021). I diagram 5 visas andelen undervisningstillfällen i gymnasieskolan som bedrivs av ämnesbehöriga lärare som är äldre än 61 år.

**Diagram 5. Andelen undervisningstillfällen i gymnasieskolan som bedrivs av ämnesbehöriga lärare som är äldre än 61 år**



Diagrammet visar att störst andel kommande pensionsavgångar finns i ämnena svenska som andraspråk (13 procent) och naturkunskap (10 procent). I diagram 4 går det att notera att det även är de ämnena som har lägst ämnesbehörighet. Pensionsavgångarna kan komma att ytterligare påverka ämnesbehörigheten i ämnena.

Låg ämnesbehörighet kan bero på att behöriga lärare saknas eller att behöriga lärare undervisar i ett annat ämne än det som de är behöriga i. För att höja ämnesbehörigheten behöver utbildningsförvaltningen skapa förutsättningar för lärare att undervisa i de ämnen de har behörighet i. Det kan göras med stöd inom effektiv tjänstefördelning, schemaläggning och genom vidareutbildning för utökad behörighet inom ramen för lärarlyftet. Detta behövs bland annat för att möta behovet av speciallärare inom grund- och gymnasiesärskolan.

Inom utbildningsförvaltningen finns idag 147 tillsvidareanställda lärare i grundskolans årskurs 1–9 som saknar lärarlegitimation (151 medarbetare 2021). I gymnasieskolan är motsvarande siffra 25 medarbetare (33 medarbetare 2021). Genom att skapa förutsättningar för dessa lärare att slutföra sin lärarexamen kan

förvaltningen öka andelen legitimerade lärare. Det kan till exempel ske genom VAL (vidareutbildning av lärare som saknar lärarexamen), KPU (kompletterande lärarutbildning) och ULV (utländska lärares vidareutbildning).

### **Kompetensförsörjning i förskolan**

Medarbetarnas kompetens och utbildning är den enskilt viktigaste förutsättningen för ökad kvalitet och likvärdighet i stadens förskolor och för barns rätt till en bra undervisning och utbildning. Staden behöver vara en attraktiv arbetsgivare både för de som arbetar i den och de som är framtida potentiella medarbetare.

#### **Förskolans organisering och utbildningsförvaltningens samordnande uppdrag med kompetensförsörjning**

Utbildningsförvaltningen ska verka för god tillgång av barnskötare och legitimerade förskollärare i stadens förskolor, stärka lärarkyrkets attraktivitet, förbättra arbetsmiljön och stärka karriärvägar. Det innebär att förvaltningen samordnar strategiska insatser för stadens kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Det genomförs inom följande områden.

- Kompetenskartläggning av personalens utbildningsnivå i förskolan.
- Forskning och utveckling (FoU).
- Strategiskt stöd till stadsdelsförvaltningarnas arbete med kompetensförsörjning genom särskilda insatser.

Varje stadsdelsnämnd tar årligen fram en kompetensförsörjningsplan utifrån de lokala förutsättningarna för kompetensförsörjningen. Utbildningsförvaltningen har ett samordnande ansvar även vad det gäller kompetensförsörjningsfrågor för förskolan. Förvaltningen kommer framöver att arbeta med att integrera detta inom förvaltningens ordinarie strukturer och utreder för närvarande de ekonomiska förutsättningarna för att ta ställning till uppdragets omfattning.

#### **Utveckla och behålla**

Förvaltningen genomför och följer under planperioden upp olika stadsövergripande kompetensutvecklingsinsatser, för att bidra till kompetensförsörjningen för barnskötare, förskollärare och rektorer i syfte att utveckla och bibehålla.



### Barnskötarutbildning

Under planperioden finns det ett behov av att fortsätta utbilda tillsvidareanställda barnskötare utan pedagogisk grundutbildning på Midsommarkransens gymnasium. I gruppen tillsvidareanställda barnskötare är det cirka 50 personer som går i pension varje år och cirka 500 - 600 personer som slutar arbetet av andra orsaker i de kommunala förskolorna. Stadsdelsförvaltningarna behöver således anställa cirka 600 utbildade barnskötare per år till de kommunala förskolorna. Därutöver tillkommer behovet av utbildade barnskötare i de fristående förskolorna.

Utmaningarna med att uppfylla läroplansuppdraget blir större om en stor andel av medarbetarna i förskolan saknar utbildning för pedagogiskt arbete med barn och har bristande kunskaper i det svenska språket. Andelen personal med övrig utbildning<sup>24</sup> är fortsatt den enskilt största gruppen medarbetare i Stockholms stads förskolor. Stadens barnskötarutbildningar är viktiga för kompetensförsörjningen. Den ettåriga utbildningen vid Midsommarkransens gymnasium som erbjuds till barnskötare inom förskolan som saknar grundutbildning omfattar 1 300 gymnasiepoäng och följer Skolverkets nationella yrkespaket för arbete med barn i förskola. Yrkespaketet är dock inte utformat för att ge en fullständig gymnasieexamen. Om avsikten är att fler barnskötare ska ha en gymnasieexamen krävs alltså att den ettåriga barnskötarutbildningen kompletteras med ytterligare studier.

Varje år går omkring 60 tillsvidareanställda, utan pedagogisk grundutbildning, denna barnskötarutbildning på Midsommarkransens gymnasium. Sammanlagt har omkring 1 000 personer utbildats sedan 2005. Förvaltningen erbjuder även fördjupningsutbildningar med cirka 40 platser för barnskötare som har en grundutbildning. För båda utbildningarna finns möjlighet för förskolorna att ansöka om vikarieersättning.

I dialoger med stadsdelsförvaltningarna framgår att det finns personal i förskolan som behöver stärka sina kunskaper i svenska för att kunna stötta barnens språkutveckling. Det framstår som att det är särskilt framträdande hos personal i stadsdelsnämndsområden med en stor andel flerspråkiga barn. Bristande kunskaper i svenska språket märks tydligast hos yrkesgruppen barnskötare.

---

<sup>24</sup>Avser medarbetare som saknar utbildning för att arbeta med barn. År 2020 saknade 40 procent av personalen i Stockholms stads kommunala förskolor utbildning för arbete med barn. Motsvarande siffra för de fristående förskolorna var 49 procent. Läs vidare i Förskolerapport 2021.

Förvaltningen kommer under planperioden att, i samråd med stadsdelsförvaltningarna, identifiera pågående och planerade insatser, och följa upp de insatser som genomförts. Vidare kommer förvaltningen att utreda vilka kompetensutvecklingsinsatser, med fokus på kunskaper i svenska språket, som behövs.

### **Barnskötare till förskollärare**

I gruppen tillsvidareanställda förskollärare är det varje år cirka 60 personer som går i pension och cirka 250 personer som avslutar sin anställning av andra orsaker. För att den genomsnittliga andelen legitimerade förskollärare ska uppgå till 33 procent behöver stadsdelsförvaltningarna anställa cirka 320 legitimerade förskollärare varje år de kommande 10 åren. Därutöver tillkommer behovet av legitimerade förskollärare i de fristående förskolorna, där andelen, totalt sett, är lägre än i de kommunala. Ansvaret för lärarutbildningen är dock i första hand en fråga för staten snarare än för kommunerna, men det finns anledning att noga följa utvecklingen på området.

För att möta delar av efterfrågan och behovet av utbildad personal i stadens förskolor har förvaltningen i många år erbjudit vikarieersättning för tillsvidareanställd personal som utbildar sig till förskollärare. För närvarande är det cirka 300 (varav närmare 200 arbetar i kommunal regi) barnskötare som vidareutbildar sig till förskollärare inom ramen för sitt ordinarie arbete med stöd av vikarieersättning. Syftet är både att utveckla och behålla befintlig personal samt att säkerställa stadens rekryteringsbehov av förskollärare genom att erbjuda en karriärväg för personal i förskolan. Ändrade förutsättningar utifrån stadens kompetensutvecklingsstrategi gör att förvaltningen kan behöva se över hur denna insats kan anpassas till de nya förutsättningarna och kan därför behöva begränsa hur många barnskötare som kan ta del av insatsen framgent.

### **Studier på avancerad nivå**

En ytterligare karriärväg utöver studier till förskollärare är att läsa en magister- eller masterutbildning. Som en del i att utveckla och behålla kommer förskolan under planperioden att beredas möjlighet att delta i undervisningsutvecklande ämnesdidaktisk forskning, STLS (Stockholm Teaching & Learning Studie) i samarbete med Stockholms universitet samt Botkyrka, Nacka och Södertälje kommuner. Syftet är att initiera, stödja och sprida forsknings- och utvecklingsprojekt som rör ämnesdidaktiska frågor som uppstår i förskolan. Projekten koordineras och bedrivs i ämnesdidaktiska nätverk.

### Ledarskapsprogram

Omkring 11 rektorer och 17 biträdande rektorer behöver årligen rekryteras inom den kommunala förskolan under de närmaste åren. Sedan flera år tillbaka och fram till och med 2020 har förvaltningen genomfört ett ledarskapsprogram för förskollärare med ambition att axla en framtida ledarroll inom förskolan. Denna utbildning var uppskattad av deltagarna men svarade inte upp mot dagens krav och behov av att försörja förskolan med kompetenta chefer framgent. På utbildningsförvaltningen finns sedan länge ett väletablerat ledarskapsprogram som till stora delar även skulle kunna omfatta personal i förskolan. Förvaltningen kommer under planperioden att utreda om och i sådant fall hur och med vilka resurser förskolans personal kan inkluderas i delar av utbildningsförvaltningens ledarskapsprogram.

### Attrahera

För att attrahera framtida medarbetare är det viktigt att kontinuerligt verka för en god arbetsmiljö i förskolan samt erbjuda kompetensutveckling. På uppdrag av kommunfullmäktige tog utbildningsnämnden under 2018/2019 i samråd med stadsdelsnämnderna fram en handlingsplan för att förbättra arbetssituationen för förskollärare och barnskötare.

Förvaltningen har under tre års tid följt stadsdelsförvaltningarnas arbete med att omsätta handlingsplanen. Uppföljningarna har visat att samtliga stadsdelsförvaltningar sedan 2019 genomfört flera och omfattande insatser för att förbättra personalens arbetssituation. Framför allt insatser för att främja det närvarande ledarskapet genom fler biträdande rektorer och andra stödfunktioner till rektor i ledningsorganisationen. Men också insatser gällande grundläggande strukturella förutsättningar för personalen genom tid till för- och efterarbete, tydliggörande av roller och ansvar samt avlastning av arbetsuppgifter utöver läroplansuppdraget i arbetslagen.

### Rekrytera

Stadens befolkningsprognos för de kommande tio åren visar att ökningen av barn i åldrarna 1–5 år avtar något och i början av perioden minskar antalet barn i gruppen. Det innebär att rekryteringsbehovet av förskollärare och barnskötare planar ut något för att sedan stiga fram till år 2031. Att antalet förskolebarn också ökar i länet i övrigt fram till år 2031 innebär att även intilliggande kommuner har stora kompetensförsörjningsbehov vilket kommer att påverka stadens möjligheter att rekrytera personal.

Swecos personalbehovsprognos visar att de kommunala förskolorna behöver rekrytera cirka 320 förskollärare varje år fram till 2031. Även när det gäller barnskötare kommer behovet av att rekrytera vara fortsatt stort under planperioden, cirka 600 barnskötare per år i de kommunala förskolorna.

Arbetet för att erbjuda en likvärdig och högkvalitativ verksamhetsförlagd utbildning (VFU) fortsätter i samverkan med lärosätena. Staden fortsätter under planperioden att arbeta med att genomföra, utveckla och följa organisation för centrum för professionsutveckling, CPU, tillsammans med Södertörns högskola och klusterorganisationen tillsammans med Stockholms universitet, inom ramen för VFU i stadens förskolor.

### **Kompetensförsörjningsinsatser inom förskolan**

Under perioden 2023–2025 behöver utbildningsförvaltningen beakta och arbeta med följande insatser för att utveckla och behålla, attrahera, rekrytera, introducera och avsluta personal inom förskolan.

#### **Insatser att bibehålla under planperioden**

- Fortsätta arbetet med att kommunicera positiva bilder av förskolläraryrket, förskolan och staden som arbetsgivare.
- Fortsätta följa upp handlingsplanen för förbättrad arbetsituation för förskollärare och barnskötare i förskolan.
- Fortsatt följa upp utbildningsinsatser som förvaltningen erbjuder.
- Fortsätta arbetet med att genomföra, utveckla och följa organisation för centrum för professionsutveckling, CPU, tillsammans med Södertörns högskola och klusterorganisationen tillsammans med Stockholms universitet, inom ramen för VFU i stadens förskolor.
- Fortsätta med grundutbildning för tillsvidareanställda barnskötare utan pedagogisk grundutbildning.
- Fortsätta med fördjupningsutbildning för tillsvidareanställda barnskötare efter identifierade behov.
- Fortsätta med vikarieersättning för vidareutbildning av barnskötare till förskollärare.

### **Insatser att utveckla under planperioden**

- Utveckla samverkan inom förvaltningen gällande kompetensförsörjningsfrågor.
- Utveckla professionsseminarier för rektorer och biträdande rektorer i förskolan utifrån förvaltningens ledarskapsprogram.
- Se över förutsättningarna för att utveckla och avropa ledarutbildning för pedagogisk personal utifrån förvaltningens ledarskapsprogram.
- Se över förutsättningarna för att utveckla och arbeta fram organisation och ansvarsfördelning för FoU-arbetet mot förskolan samt hur förvaltningens FoU-plan ska omsättas i förskolan.

### **Kompetensförsörjning inom grundskola, grundsärskola samt gymnasieskola och gymnasiesärskola**

Kompetensförsörjning av lärare och annan personal är ett prioriterat område för att stadens skolor ska hålla en god kvalitet och för att barn och elever ska få möjlighet till en bra kunskapsutveckling. Arbetet med att upprätthålla en god arbetsmiljö och att vidareutveckla karriärmöjligheterna för lärare, skolledare, elevhälsans professioner samt andra chefer och medarbetare på förvaltningen är prioriterat. Utbildningsförvaltningen ska fortsätta att systematiskt arbeta för att öka lärarnas tid för det pedagogiska uppdraget samt öka stödet till skolledare för att frigöra tid för det pedagogiska ledarskapet.

Utbildningsförvaltningen behöver fortsätta arbeta vidare med att stärka arbetsgivarvarumärket samt bilden av läraryrket och skolan som arbetsplats. Förvaltningen behöver också verka för att fler väljer att stanna kvar i yrket och/eller inom utbildningsväsendet.

En utmaning är skillnaderna bland stadens skolor vad gäller legitimationsgrad och behörighet, ekonomiska förutsättningar samt elevunderlag. Utbildningsförvaltningen behöver därför fortsätta att ta fram lokala lösningar för att säkra kompetensförsörjningen och ämnesbehörigheten samt verka för minskad skolsegregation och skillnader mellan skolor. Detta exempelvis genom kompetensutveckling i svenska som andraspråk och lönetillägg till skolor i kvartil 4<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup> Stadens skolor indelas i fyra kvartiler beroende på socioekonomi, där kvartil 1 har mest gynnsamma socioekonomiska förutsättningar och kvartil 4 har minst gynnsamma förutsättningar.

### **Utveckla och behålla**

För att lärare ska nå framgång i sin yrkesroll krävs fortlöpande kompetensutveckling genom hela yrkeslivet. Inom ramen för kompetensutveckling betonas särskilt undervisningsskicklighet och behörighetsgivande fortbildning för legitimerade lärare. Bland annat uppmanas lärare läsa inom lärarlyftet för att utöka sin behörighet, inte minst för att möta behovet av speciallärare inom grund- och gymnasiesärskolan samt i svenska som andraspråk. Såväl skolans gemensamma kompetensutveckling som lärarens individuella är viktiga medel för lärarens professionsutveckling och därmed verksamhetens utveckling och elevens lärande.

Genom att arbeta för att en större andel av undervisningen bedrivs av legitimerade och ämnesbehöriga lärare skapar utbildningsförvaltningen förutsättningar för att alla barn och elever får möjlighet till en god och likvärdig kunskapsutveckling. Att utveckla och behålla stadens lärare och verka för att skapa förutsättningar för pensionerade lärare att fortsätta sin yrkesutövning bidrar till att förvaltningen kan behålla befintlig kompetens.

För att utveckla verksamheten inom stadens fritidshem behöver tillgången till legitimerade lärare i fritidshem säkerställas i stadens skolor. Samtidigt behöver kompetensen hos barnskötare och elevassistenter stärkas. Förvaltningen deltar i FoU-programmet *Fritidshemmets pedagogiska uppdrag* med syfte att utveckla kvalitet och likvärdighet i fritidshemmets verksamhet<sup>26</sup>. Resultatet av insatsen har bland annat utmynnat i ett vägledningsmaterial.

Utbildningsförvaltningens arbete med forskning och utveckling (FoU) ska vara långsiktigt och bidra till att uppfylla skollagens skrivning om att utbildningen ska vila på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet, vilket beskrivs i utbildningsförvaltningens FoU-plan<sup>27</sup>. FoU-planen ger olika möjligheter till lärares professionsutveckling och aktiviteter som syftar till undervisningsutveckling.

FoU-arbetet ska skapa förutsättningar för lärare och skolledare att ta aktivt ansvar och vara delaktiga i professions- och kunskapsutveckling. Det ska bidra till att skapa möjligheter för lärare till olika former av karriär samt till ökad status och

---

<sup>26</sup> Ifous. FoU-program: *Fritidshemmets pedagogiska uppdrag*.

<sup>27</sup> Utbildningsförvaltningen. *Plan för utbildningsförvaltningens FoU-arbete 2018–2021*

attraktivitet både för lärar- och skolläraryrket<sup>28</sup>. För lärare finns två karriärspår i stadens skolor; karriärspår chef och didaktiskt/pedagogiskt karriärspår. Inom det didaktiskt/pedagogiska spåret finns utvecklings- och karriärmöjligheter i form av utvecklingslärare, förstelärare, lektor och lärare med lektorat. Inom karriärspåret chef finns arbetslagsledare, biträdande rektor och rektor. Det är möjligt att växla mellan de olika karriärspåren.

Inom ramen för Medioteket erbjuds Stockholms stads pedagogiska verksamheter lärresurser och kompetensutveckling som stöd i det pedagogiska uppdraget i syfte att fördjupa och variera lärandet.

Utbildningsförvaltningen fortsätter att arbeta kontinuerligt med det systematiska arbetsmiljöarbetet och tar fram eller reviderar rutiner vid behov. Verktyg och stödmaterial som tagits fram i det partsgemensamma arbetet inom ramen för HÖK 18 avseende arbetsmiljö, arbetsbelastning och arbetsorganisation fortsätter att implementeras i verksamheterna. Kompetenshöjande insatser i rektorsgrupper och stöd till ledningsgrupper ges för att underlätta implementeringen. Det partsgemensamma arbetet fortsätter i och med HÖK 21 och kompetensförsörjning är ett fortsatt samarbetsområde.

### **Attrahera**

I Sverige råder det brist på arbetskraft inom flera områden och utbildningsförvaltningen konkurrerar även med arbetsgivare utanför utbildningsväsendet och skolektorn. Stockholms stad och utbildningsförvaltningen behöver fortsätta arbetet med att stärka arbetsgivarvarumärket, arbetsgivarerbjudandet och läraryrkenas attraktionskraft för att attrahera framtida medarbetare till Stockholms stad och till skolan som arbetsplats.

Viktiga delar i att attrahera morgondagens arbetskraft är att kontinuerligt arbeta för en god arbetsmiljö, visa på fördelar med en yrkeskarriär inom skolan och visa på möjliga vägar in i läraryrket. Utbildningsförvaltningen fortsätter att arbeta med arbetsgivarprofilering i sociala medier och deltar på relevanta mässor och arbetsmarknadsdagar i regionen för att marknadsföra Stockholms stad som arbetsgivare och attrahera kompetenta medarbetare. Genom att visa på läraryrkets olika delar och tydliggöra stadens arbetsgivarerbjudande är utbildningsförvaltningen en fortsatt attraktiv arbetsgivare.

---

<sup>28</sup> Utbildningsförvaltningen. *FoU-strategi för en skola som vilar på...* Dnr 12–400/9364

### **Rekrytera**

Den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU) är ofta den första kontakten en lärarstudent har med Stockholms stad som blivande arbetsgivare. VFU-perioden är därmed en viktig rekryteringsplattform för utbildningsförvaltningen. Platserna på lärarutbildningarna har ökat under senare år vilket medför att fler lärarstudenter vill göra sin VFU i Stockholms förskolor och skolor. Förvaltningen behöver därför skapa förutsättningar för fler att genomföra sin VFU i stadens skolor. Stadens VFU-organisation fortsätter att utvecklas för att erbjuda lärarstudenter en likvärdig och högkvalitativ VFU-period och en god förberedelse inför yrkeslivet.

Genom Stockholms stads vikariepool stärks förvaltningens skolors kompetensförsörjning på lång och kort sikt och skolornas administration kopplat till vikariehantering underlättas. En vikariepool i egen regi med kvalificerade vikarier med olika bakgrund ger även möjlighet till fler att få en bild av hur det är att arbeta i Stockholms stads skolor och kan bidra till att öka intresset för läraryrket och staden som arbetsgivare.

För att säkerställa en verksamhet med god kvalitet ska förvaltningen rekrytera rätt kompetens. Alla som söker arbete i någon av förvaltningens verksamheter ska få ett professionellt bemötande och en rättvis bedömning av sina kompetenser i en strukturerad och likvärdig rekryteringsprocess fri från diskriminering. För att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen och kandidatupplevelsen erbjuds regelbundet utbildning i kompetensbaserad rekrytering och utbildning i rekryteringsverktyget Jobba i stan till förvaltningens rekryterande chefer.

Som ett led i kompetensförsörjningsarbetet ska insatsen ”Från nyanländ till nyanställd lärare” fortgå i nuvarande form för att skapa förutsättningar för lärare med utländsk examen att arbeta i Stockholms stads grund- och gymnasieskolor.

För att öppna upp för fler vägar in i läraryrket och därmed attrahera och rekrytera fler till stadens skolor fortsätter utbildningsförvaltningen att utveckla samarbetet med stiftelsen Teach for Sweden (TFS). TFS är ett tvåårigt ledarskapsprogram<sup>29</sup> inom vilket de antagna arbetar som lärare samtidigt som de läser in sin lärarexamen på distans under ett och ett halvt år och får en

---

<sup>29</sup> För att vara behörig till programmet behöver kandidaten universitetsstudier om minst 90 högskolepoäng inom matematik, biologi, fysik, kemi, teknik, svenska, engelska eller spanska.



ledarskapsutbildning under två år. Antagna kandidater anställs på 100 procent, arbetar 80 procent och studerar 20 procent under tiden de studerar för att få lärarexamen. Utbildningsförvaltningen står för 20 procent av kostnaden de första ett och ett halvt året för kandidaterna placerade i stadens skolor.

### **Introducera**

En god introduktion är viktig för samtliga medarbetare och för att nyexaminerade lärare ska välja att stanna kvar i yrket. Utbildningsförvaltningen behöver därför fortsätta att vidareutveckla arbetet kring introduktion. För nyexaminerade lärares introduktion har det arbetats fram ett stödmaterial som ska implementeras i stadens skolor. Förvaltningen fortsätter även att erbjuda en seminarieserie som del i introduktionsprogrammet för nyexaminerade nyanställda lärare. Introduktionsprogrammet är ett komplement till den introduktion som ska ske på respektive skola och syftar till att erbjuda nyexaminerade nyanställda lärare professionsutvecklande samtal i kombination med seminarier och nätverk.

Under planperioden fortsätter utbildningsförvaltningen arbetet med digitala introduktioner för nya medarbetare som ett komplement tills de stads- respektive förvaltningsövergripande introduktionerna.

### **Avsluta**

Samtliga anställningar som avslutas ska följas upp i syfte att ta vara på erfarenheter och främja att före detta medarbetare lämnar som goda ambassadörer för utbildningsförvaltningen och staden som arbetsgivare. Genom att arbeta utifrån stödmaterial och processen för avslut kan erfarenheter tas tillvara och goda avslut möjliggöras i högre utsträckning.

### **Kompetensförsörjningsinsatser inom grundskola, grundsärskola, gymnasieskola och gymnasiesärskola**

Under perioden 2023–2025 behöver utbildningsförvaltningen beakta och arbeta med följande insatser för att utveckla och behålla, attrahera, rekrytera, introducera och avsluta personal inom grund- och grundsärskola samt gymnasie- och gymnasiesärskola.

#### **Insatser att bibehålla**

- Fortsätta stärka och kommunicera stadens och utbildningsförvaltningens arbetsgivarvarumärke.
- Fortsätta arbetet för att öka intresset för läraryrket och skolan som arbetsplats.

- Fortsätta utveckla VFU-organisationen för att öka kvaliteten inom lärarutbildningarna och stärka arbetsgivarvarumärket gentemot lärarstudenter.
- Fortsätta erbjuda kompetensutveckling och professionsstöd för lärare inom ramen för Medioteket. Ett särskilt fokus kommer framöver att ligga på kompetensutveckling för skolbibliotekspersonal samt på kompetensutveckling inom Lärande för Hållbar Utveckling.
- Fortsätta erbjuda kompetensutveckling och professionsstöd för lärare inom ramen för FoU enheten.
- Fortsätta informera kring möjliga vägar till lärarlegitimation för olegitimerade lärare i staden och möjliggöra för stadens lärare att studera inom ramen för de nationella satsningarna ”Fler vägar in”, VAL (vidareutbildning av obehöriga lärare), ULV (utländska lärares vidareutbildning) och KPU (kompletterande utbildning).
- Arbeta för att säkerställa att introduktionen för nyexaminerade lärare genomförs enligt förvaltningens riktlinjer.
- Fortsätta anordna utbildningar för elevassistenter för att öka kunskapsnivån och skapa samsyn i uppdraget.
- Fortsätta arbetet med kompetensförsörjningsaktiviteten ”Från nyanländ till nyanställd lärare”.
- Fortsätta utveckla användande och innehåll i stadens utbildningsplattform.
- Fortsätta erbjuda riktat stöd inom ramen för lärarlyftet.
- Fortsätta utökningen av Stockholms stads skolors vikariepool.
- Fortsätta kartlägga och utreda kompetensförsörjningsbehovet till skolor i kvartil 4.
- Fortsätta stötta rektorer i arbetet med tjänstefördelning kopplat till ämnesbehörighet, kartläggning av ämnesbehörighet och framtida kompetensförsörjning.
- I samarbete med Midsommarkransens gymnasium fortsätta erbjuda gymnasial yrkesutbildning till barnskötare och elevassistenter i fritidshem som saknar pedagogisk utbildning.
- Fortsätta stärka kompetensen hos barnskötare och fritidsledare genom utbildningar inom neuropsykiatriska funktionsvariationer, lågaffektivt bemötande och tydliggörande pedagogik.
- Fortsätta erbjuda skolor ersättning för vikariekostnaden för de barnskötare som läser en erfarenhetsbaserad utbildning till lärare i

fritidshem. Detta för att öka andelen legitimerade lärare i fritidshem.

- Fortsätta utveckla arbetsgivarvarumärket och visa på goda exempel från skolor i kvartil 4.
- Fortsätta utveckla den digitala kompetensen hos medarbetare och ta tillvara digitaliseringens möjligheter för att utveckla och förbättra undervisningen i enlighet med nämndens strategiska inriktning för digitalisering i skolan.
- Fortsätta och utöka det inledda strategiskt riktade arbetet för att höja kunskapsresultaten i särskilt utsatta områden.
- Fortsätta implementera verktyg och stödmaterial som tagits fram under HÖK 18. Det partsgemensamma arbetet fortsätter under HÖK 21.

### **Insatser att utveckla under planperioden**

- Utveckla erbjudandet om yrkessvenska till barnskötare och elevassistenter för att öka likvärdigheten inom stadens skolor.
- Uppföljning av hur Stockholms stads skolors vikariepool bidrar till kompetensförsörjningen.
- Stötta skolor som vill prova nya vägar när behöriga lärare saknas. Exempelvis digitala undervisningslösningar och andra strategier för hur undervisningen kan organiseras och genomföras.
- Se över organisatoriska konsekvenser av förslaget om 10-årig grundskola.
- Skapa förutsättningar för implementeringen av nya ämnesbetyg.
- Se över möjligheten att anordna lokala kurser inom Lärarlyftet för att höja kompetensen i svenska som andraspråk bland lärare som undervisar ämnet.
- Ta fram ämnesdidaktiska insatser för lärare som undervisar i svenska som andraspråk utifrån de nya kursplanerna.
- Sprida kunskap om material framtaget för fritidshemmets pedagogiska uppdrag för att utveckla kvalitet och likvärdighet i fritidshemmet.
- Utredda för- och nackdelar med ett riktmärke för andelen behöriga lärare i fritidshemmet.
- Undersöka möjligheten och nyttan av att inrätta ett ambassadörsprogram för personalgrupper inom utbildningsförvaltningen.

## **Kompetensförsörjning av rektorer och skolledare**

Skolledare och andra chefer spelar en avgörande roll för skolans resultat, pedagogiska utveckling, kultur och möjlighet att attrahera nya medarbetare. Ledarskapet inom skolan är komplext och chefer ska ges förutsättningar att hantera det föränderliga chefsuppdraget.

### **Utveckla och behålla**

Chefer inom utbildningsförvaltningen ska ges goda förutsättningar att leda och utveckla förvaltningens verksamheter. Inom ramen för förvaltningens chefsprogram erbjuds utvecklingsinsatser och stöd till stadens chefer för att skapa hållbarhet och lyckas i sina uppdrag. Ett tydligt erbjudande till chefer med handledning, coachning, ledningsgruppsutveckling, ledarutveckling och nätverk är viktigt för att staden ska fortsätta att vara en attraktiv arbetsgivare för chefer och rektorer.

Kompetenserna leda, kommunicera, organisera, ange riktning, skapa värden och professionalisera lyfts fram som särskilt viktiga i utbildningsförvaltningens chefs- och ledarstrategi. Dessa går i linje med kompetenserna som lyfts fram i stadens chefsprofil; tydlig, utvecklingsinriktad, helhetssyn, mål- och resultatorienterad och samarbetsförmåga. Stadens chefsprofil förstärker bilden över vad förvaltningen ska lägga fokus på vid framför allt rekrytering och utvecklingsinsatser. Förvaltningens chefsprogram har breddats och omfattar andra chefskategorier än skolledare, såsom administrativa chefer och kökschefer. Även seniora chefers utveckling ses över för att ge möjlighet att utvecklas och motiveras i sin profession.

Kraven på rekryterande chef ökar när det gäller att utveckla och behålla chefer. Utbildningsförvaltningen ska därför inom ramen för chefsprogrammet fortsätta att utveckla stödet till chefer i linje med den sedan tidigare framtagna kravprofilen och utbildningsförvaltningens kompetenskompass.

Rekryteringsbehovet av skolledare ställer krav på att ta tillvara de medarbetare med ledarpotential som finns i stadens skolor.

Ledarutbildningarna för pedagogisk personal har utvecklats för att främja verksamheternas kompetens- och ledarförsörjning genom att förbereda blivande chefer inför kommande chefsuppdrag i skolan. När juniora och nya chefer går in i ett chefskap ökar behovet av stöd för att säkerställa att cheferna har goda förutsättningar för att klara uppdraget. Ett mentorskapsprogram för nytillträdde rektorer har därför införts.

För att främja det kollegiala lärandet ska nätverk och handledning där rektorerna fördjupas i sin profession och lär av varandra fortgå och modifieras utifrån behov.

### **Attrahera**

Stockholms stad är en attraktiv arbetsgivare och ledarskapet samt verksamhetens kvalitet har en avgörande betydelse för detta. För att utbildningsförvaltningen ska fortsätta utveckla, behålla och attrahera medarbetarna ska arbetsgivarvarumärket och utvecklingsmöjligheter kommuniceras. Satsningen på att bredda och nyansera bilden av skolan fortsätter, där skolledarrollen kommuniceras för att visa på arbetsglädjen och komplexiteten i yrket och locka skolledare till stadens skolor. Som ett förtydligande om befintligt stöd och erbjudandet som finns till stadens rektorer finns konceptet ”Stockholmsrektor”. Syftet är att visa det som är unikt och positivt med att arbeta som rektor i Stockholms stad. Det som uppfattas som särskilt värdefullt har lyfts fram och konkretiserats. Konceptet stärker såväl kompetensförsörjningen som arbetsgivarvarumärket.

Det stora rekryteringsbehovet ställer krav på en fortsatt ökad närvaro i sociala medier för att möta framtida skolledare i de forum och kanaler de befinner sig.

### **Rekrytera**

Inom utbildningsförvaltningen finns:

- 127 tillsvidareanställda rektorer inom grundskolan varav 28 medarbetare (22 procent) är äldre än 61 år.
- 342 tillsvidareanställda biträdande rektorer inom grundskolan varav 46 medarbetare (12 procent) är äldre än 61 år.
- 26 tillsvidareanställda rektorer inom gymnasieskolan varav 5 medarbetare (19 procent) är över 61 år.
- 52 tillsvidareanställda biträdande rektorer inom gymnasieskolan varav 8 medarbetare (15 procent) är över 61 år.

Den interna chefsförsörjningen är en viktig aspekt för kompetensförsörjningen av rektorer. Under 2021 rekryterades 16 rektorer och chefer på central förvaltning och 78 biträdande rektorer. Av de chefer som rekryterats till central förvaltning och till rektorstjänster är 9 (56 procent) intern rekrytering från utbildningsförvaltningens olika enheter.

Den interna chefsförsörjningen främjas av karriärspåret chef där lärare kan utvecklas och förberedas för ett framtida rektorskap.

### **Introducera**

Förvaltningen arbetar kontinuerligt för att utveckla introduktionen så att den blir likvärdig för alla nya chefer och skapar goda förutsättningar att komma in i arbetet.

### **Avsluta**

Vid avslut av chefsanställningar är ett bra avslut viktigt för både arbetstagare och arbetsgivare. En god process med avslutssamtal där erfarenheter och synpunkter tas tillvara av båda parter stärker arbetsgivarvarumärket och skapar förutsättningar för lärande.

### **Kompetensförsörjningsinsatser för skolledare**

Under perioden 2023–2025 behöver utbildningsförvaltningen beakta och arbeta med följande insatser för att utveckla och behålla, attrahera, rekrytera, introducera och avsluta skolledare.

#### **Insatser att bibehålla**

- Förvaltningen fortsätter arbetet med att öka den interna chefsförsörjningen för att på ett systematiskt sätt ta tillvara kompetens och vara en attraktiv arbetsgivare.
- Öka närvaron i sociala medier med syftet att möta framtida medarbetare.
- Fortsätta arbetet med att utveckla rekryteringsprocessen för effektivitet och träffsäkerhet vid rekrytering av chefer.
- Erbjuder coaching/handledning av chefer.
- Fortsätta att erbjuda biträdande rektorer att gå rektorsutbildningen.
- Fortsatt intern och extern kommunikation av utbildningsförvaltningens karriärmöjligheter för ledare och chefer.
- Stärka seniora chefs utveckling.
- Stödja rektorer i arbetet kring att organisera skolan och utveckla den inre organisationen.
- Utveckla kompetenshöjande insatser utifrån aktuell forskning och utveckling inom organisation och ledarskap.

### **Insatser att utveckla under planperioden**

- Utveckla kompetenshöjande insatser som stärker ledarskapet utifrån stadens framtagna chefsprofil.
- Hitta former för att erbjuda handledning och coachning till fler chefer på utbildningsförvaltningen.
- Utveckla stöd till chefer i arbetet med drift och utvecklingsorganisation på stadens skolor.

### **Kompetensförsörjning inom elevhälsans professioner**

Det är rektor som anställer medarbetare inom elevhälsans professioner: skolsköterska, psykolog, kurator, studie- och yrkesvägledare (SYV) samt specialpedagog till sin skola. Utöver dessa professioner ingår också skolläkare som är anställda centralt på förvaltningen. Förutom skolans styrdokument gäller för några av dessa personalgrupper även hälso- och sjukvårdslagen och socialtjänstlagen. Som stöd för professionsutveckling erbjuder avdelningen för stöd kring lärande och elevhälsa professionsstöd för samtliga professioner inom elevhälsan och har till uppgift att vara bollplank till rektorerna i frågor som rör rekrytering, professionsutveckling och uppdragsbeskrivningar. För att säkra kompetensförsörjningen inom elevhälsan behöver kunskap om den medicinska insatsen och uppdraget tas tillvara samt rektorernas kompetens kring detta stärkas. Under 2021 avslutade var fjärde skolsköterska sin anställning i Stockholms stad och ett av skälen var svårigheter att utföra sitt basuppdrag.

Utbildningsförvaltningen har 866 anställda<sup>[1]</sup> medarbetare inom elevhälsans professioner med följande fördelning:

- 259 specialpedagoger, varav 57 medarbetare (22 procent) är äldre än 61 år
- 210 skolsköterskor, varav 39 medarbetare (18,5 procent) är äldre än 61 år
- 196 kuratorer, varav 15 medarbetare (8 procent) är äldre än 61 år
- 105 studie- och yrkesvägledare, varav 20 medarbetare (18,5 procent) är äldre än 61 år

---

<sup>[1]</sup> Med anställda avses månadsavlönade i Stockholms stads personalfil över anställningar januari 2022. Skolläkare är anställda på den centrala förvaltningen.

- 62 psykologer, varav 9 medarbetare (14,5 procent) är äldre än 61 år
- 34 skolläkare, varav 8 medarbetare (23 procent) är äldre än 61 år

Inom elevhälsans professioner är 148 medarbetare (17 procent) 61 år eller äldre. Erfarenheten bland stadens skolor är att det är svårt att rekrytera kompetent personal till professioner inom elevhälsan.

### **Kompetensförsörjningsinsatser inom elevhälsans professioner**

Under perioden 2023–2025 behöver utbildningsförvaltningen beakta och arbeta med följande insatser för att utveckla och behålla, attrahera, rekrytera, introducera och avsluta personal inom elevhälsans professioner.

#### **Insatser att bibehålla**

- Fortsätta involvera forskning och utveckling inom elevhälsans område till förvaltningens FoU-arbete.
- Fortsätta att erbjuda den påbörjade specialistutbildningen för skolläkare.
- Fortsätta arbetet med att skapa förutsättningar för studenter inom elevhälsoteamens professioner att genomföra sin VFU/praktik på utbildningsförvaltningens skolor.

#### **Insatser att utveckla under planperioden**

- Ta fram insatser för att stärka rektors kompetens kring elevhälsans professioner och deras uppdrag.
- Följa upp personalomsättningen inom elevhälsan och skälen till att exempelvis skolsköterskor avslutar sina anställningar.
- Verka för att psykologer erbjuds heltidstjänster, till exempel genom att två mindre skolor går samman om att anställa en psykolog.

### **Fortsatt arbete**

Arbetet med kompetensförsörjning är strategiskt viktigt på utbildningsförvaltningen och fortsätter framgent. Utbildningsförvaltningen fortsätter att omvärldsbevaka inom kompetensförsörjningsområdet för aktuella och relevanta prognoser och information. I referensgrupper kring kompetensförsörjningsplanen



förankras senaste kompetensförsörjningsplanen och kunskap samlas in från avdelningar och verksamheter inför kommande revidering. Kompetensförsörjningsplanen är nära sammankopplad med verksamhetsplanen där insatserna lyfts in och följs upp.