

Utbildningsförvaltning en

Kompetensförsörjningsplan för
personalgrupper inom
utbildningsförvaltningens
pedagogiska verksamheter 2024,
med inriktning mot 2025 och 2026

Sammanfattning

Utbildningsförvaltningen är en attraktiv arbetsgivare med fokus på att erbjuda sina lärare, chefer och övriga medarbetare goda utvecklingsmöjligheter, bra anställningsvillkor samt en god arbetsmiljö. Detta skapar bra förutsättningar för strategisk kompetensförsörjning på kort och lång sikt. Betydelsen av kompetent och motiverad personal kan inte underskattas och därför arbetar utbildningsförvaltningen ständigt med kompetensförsörjningens olika delar; utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera och avsluta.

Utmaningen med kompetensförsörjning varierar mellan professioner och skolor. Söktrycket vid rekrytering av lärare är i allmänhet högt och personalomsättningen ligger på en rimlig nivå. På stadens grundskolor är idag legitimationsgraden bland lärarna 91 procent respektive 87 procent för den anpassade grundskolan. I gymnasieskolorna är lärarnas legitimationsgrad 95 procent respektive 92 procent i den anpassade gymnasieskolan. Samtidigt kan andelen legitimerade lärare skilja sig ganska mycket åt mellan olika skolor. Skolor med högt socioekonomiskt index har ofta en något lägre grad legitimerade och ämnesbehöriga lärare. Det finns också svårigheter att rekrytera medarbetare till stadens anpassade grund- och gymnasieskolor liksom till vissa tjänster inom elevhälsan. Då skolledare och andra chefer spelar en avgörande roll för skolans resultat, pedagogiska utveckling och möjlighet att attrahera nya medarbetare behöver de även fortsättningsvis ges goda förutsättningar för att leda och utveckla förvaltningens verksamheter.

Skolorna står inför förändringar som kräver fortsatt kompetensutveckling under planperioden. Bland annat införs ämnesbetyg i gymnasie- och anpassad gymnasieskola från och med juli 2025.

Sverige har hög inflation och omvärlden präglas av osäkerhet vilket också kan komma att påverka skolan. Vidare visar en prognos över det kommande personalbehovet ett minskat behov av personal under perioden 2024–2026 inom grund- och anpassad grundskola medan behovet ökar inom gymnasie- och anpassad gymnasieskola.

För att möta kommande utmaningar behöver utbildningsförvaltningen fortsätta arbeta strategiskt med kompetensförsörjningskedjans alla delar och vara en fortsatt attraktiv arbetsgivare med goda arbetsvillkor för alla skolans professioner.

Not. Grundsärskola och gymnasiesärskola genomgår 2 juli 2023 en namnändring till anpassad grundskola och anpassad gymnasieskola. I dokumentet används den nya benämningen.

Innehåll

1. Inledning.....	3
2. Omvärldsbevakning	4
2.1 Nationell överblick	4
2.2 Statliga budgetsatsningar 2023	7
2.3 Synen på läraryrket	7
3. Utbildningsförvaltningens attraktivitet som arbetsgivare.....	12
3.1 Rekryteringsutmaningar hos förvaltningens rektorer	12
4. Personalbehovsprognos för utbildningsförvaltningens skolor.....	19
5. Legitimationsgrad och ämnesbehörighet i utbildningsförvaltningens skolor	21
5.2 Legitimationsgrad och ämnesbehörighet i gymnasieskola och anpassad gymnasieskola	26
6. Kompetensförsörjning inom utbildningsförvaltningens verksamheter	28
6.1 Kompetensförsörjning av skolledare	38
6.2 Kompetensförsörjning inom elevhälsans professioner	41
7. Avslutning	43
8. Bilagor	44
8.1 Tabeller för prognostiserat personalbehov 2023–2032	44

1. Inledning

Skolans uppdrag är att förmedla och förankra grundläggande värden, främja elevernas lärande och därigenom förbereda dem för att leva och verka i samhället. Lärares professionalism, kompetens och ledning har avgörande betydelse när det gäller att ge elever en undervisning av hög kvalitet. För att alla barn och elever ska få möjlighet till en bra kunskapsutveckling är det viktigt att utbildningsförvaltningens medarbetare är kompetenta och engagerade samt har goda förutsättningar att genomföra sina uppdrag. Detta gäller oavsett skolområde, skolform och skola.

Medan Skolverkets nationella prognos över lärarbehovet visar på en fortsatt lärarbrist fram till 2035 så skiljer behovet mellan regioner och verksamheter. Bilden av lärarbristen behöver därmed nyanseras utifrån lokala förutsättningar och skillnader. Till exempel visar stadens personalbehovsprognos att det totala behovet av lärare i grundskolan framöver minskar för utbildningsförvaltningen. Lokala förutsättningar och skillnader behöver även belysas inom staden där en utmaning är skillnader bland utbildningsförvaltningens skolor vad gäller legitimationsgrad och behörighet, ekonomiska förutsättningar samt elevunderlag.

Skolan ska vara lika för alla barn och elever och skillnader i förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen ska kompenseras. Förvaltningen behöver därför arbeta för att stärka kompetensförsörjningen till skolorna utifrån deras förutsättningar. Ett proaktivt kompetensförsörjningsarbete är en viktig nyckelfaktor för att hantera förändringar i omvärlden och minska skillnaden mellan skolor.

I kompetensförsörjningsplanen används flera källor för att analysera och beskriva rekryteringsbehov och utmaningar inom kompetensförsörjningsområdet på kort och på lång sikt.

För planering av verksamheten på lång sikt används:

- Skolverkets lärarprognos 2021 över framtida nationella behovet av lärare och förskollärare.
- Stockholm stads personalbehovsprognos för perioden 2023–2032. Prognosen baseras på förväntat barn- och elevantal samt personalomsättning inklusive pensionsavgångar.

För planering av verksamheten på kort sikt används:

- En enkätundersökning till utbildningsförvaltningens rektorer om skolornas aktuella rekryteringsutmaningar.
- Uppgifter om personalomsättning.
- Uppgifter från stadens rekryteringsverktyg ”Jobba i stan” om antalet annonser och ansökningar.
- En undersökning om lärares ideala arbetsgivare.
- Uppgifter om lön jämfört med andra arbetsgivare
- Uppgifter om legitimationsgrad och ämnesbehörighet bland befintliga anställda med hjälp av kompetenskartlägningsverktyget (KOLL).

Kompetensförsörjningsplanen avslutas med ett avsnitt om hur utbildningsförvaltningen arbetar med insatser för att säkra kompetensförsörjningen. Först behandlas hur förvaltningen arbetar med lärare, elevassistenter, barnskötare och fritidsledare med flera. Därefter särredovisas insatser för skolledare samt för elevhälsans professioner.

2. Omvärldsbevakning

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

Nedan presenteras omvärldsbevakning med påverkan på kompetensförsörjningen till utbildningsförvaltningens skolor.

2.1 Nationell överblick

Lärarbehov

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. Utifrån en jämförelse med prognosen från 2019 går det att notera en betydande 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 stort år 2035 som i dag¹. Hälften av landets totala rekryteringsbehov av heltidstjänster 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 grundskolelärare med inriktning mot årskurs 4–6. För ämneslärare inom gymnasieskolan beräknas, totalt sett, antalet examinerade bli fler än rekryteringsbehovet. För speciallärare prognostiseras den framtida arbetsmarknaden bli relativt balanserad medan antalet specialpedagoger beräknas vara något större än behovet. Detta är dock svårbedömt och i dagsläget finns en brist på båda dessa lärarkategorier.²

Arbetskraftsbarometern från Statistiska centralbyrån bygger på arbetsgivarnas egna bedömningar av kommande års rekryteringsbehov. Enligt arbetsgivarna själva saknas ämneslärare 7–9 matematik/NO, yrkeslärare, lärare i fritidshem samt speciallärare och specialpedagoger.³

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.⁴

Lärarutbildning

För att möta behovet av behöriga lärare är det av stor vikt att de studenter som väljer att läsa en lärarutbildning slutför utbildningen och tar sin examen. Läsåret 2020/21 påbörjade 13 910 personer en lärarutbildning⁵ vilket är en stor ökning jämfört med året innan. Samma år tog 9 890 studenter en lärarexamen vilket jämfört med 2019/2020 är en liten ökning. Läsåret 2020/21 var förskollärarexamen, följt av ämneslärarexamen med inriktning

¹ 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.

² Skolverket. *Läraryprognos 2021*.

³ Arbetskraftsbarometern 2021.

⁴ Skolverket. *Läraryprognos 2021*.

⁵ Program mot examen som antingen förskollärare, grundskolelärare, yrkeslärare eller ämneslärare.

gymnasieskolan de vanligaste lärarexamina.⁶ Av de studenter som tog en grundlärarexamen läsåret 2020/21 var det nästan hälften som tog en examen med inriktning mot förskoleklass och grundskolans årskurs 1–3.⁷

Lsåret 2021/22 tog 3 109 personer en ämneslärarexamen, 2 943 en grundlärarexamen och 2 916 en förskollärarexamen. För yrkeslärarexamen var det 619 personer som tog examen. Utöver detta var det även 734 personer som tog en lärarexamen enligt en äldre examensordning, främst personer som läst via vidareutbildning av obehöriga lärare (VAL).

Gällande speciallärarexamina och specialpedagogexamina var antalet examinerade 521 respektive 572 för läsåret 2021/22. De två tidigare läsåren har antalet examinerade legat runt 500 med undantag för speciallärarexamina där antalet examinerade läsår 2019/20 var 870.

En undersökning av Universitetskanslersämbetet (UKÄ) på studenters rörlighet inom Sverige visade att 7 av 10 lärarstudenter bor kvar i samma region som lärosätet tre år efter examen.⁸ Därmed har lärarutbildningarnas placering betydelse för lärarförsörjningen och regionens lärosäten utgör en god rekryteringsbas.

En viktig fråga för lärarförsörjningen är i vilken utsträckning nyexaminerade lärare väljer att stanna kvar i yrket. En undersökning från SCB visar att variationen mellan olika lärargrupper är stor. Nästan 80 procent av de som examinerades 2014/2015 arbetade kvar inom yrket fem år efter examen. Högst var andelen bland de som studerade till ämneslärare med 81 procent och lägst var den bland de som studerade till förskollärare.⁹

Behörighet

På nationell nivå går det att se att många lärare inte är behöriga för den undervisning de bedriver. Bortser man från förskola och fritidshem var andelen behöriga lärare 2020 på 72 procent. Lärare som saknar behörighet i rätt skolform och/eller ämne men som har en pedagogisk högskoleexamen eller tillsvidareanställning utgjorde

⁶ UKÄ, *Universitet och högskolor årsrapport 2022*

⁷ UKÄ, *Studenter och examinerade vid lärarutbildningarna – den senaste utvecklingen och det framtida behovet. 2022*

⁸ UKÄ, *Studenternas rörlighet inom Sverige. 2019*

⁹ Statistikmyndigheten. <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2022/de-flestal-larare-jobbar-kvar-fem-ar-efter-examen/> [hämtad 2023-02-02]

2020 cirka 24 000 heltidstjänster. 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 för att nå rätt behörighet.

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

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 gymnasieskolan är behörigheten högre i de allmänna ämnena än de är i yrkesämnena, 77 respektive 55 procent.¹⁰

2.2 Statliga budgetsatsningar 2023

I regeringens samlade budget för 2023 föreslås satsningar för att stärka tryggheten och höja kunskapsresultaten i skolan. Bland annat föreslår regeringen satsningar för att öka tillgången till speciallärare för att fler elever ska kunna nå målen för utbildningen och få rätt stöd. På så sätt ska möjligheten för rektorer att inrätta särskilda undervisningsgrupper och förbättra tillgången till specialpedagogiska insatser tillgodoses.

För lärare och förskollärares vidareutbildning föreslår regeringen att 50 miljoner kronor avsätts 2023 och beräknar 50 miljoner kronor årligen 2024–2025. Utöver det föreslås satsningar på bland annat ökad möjlighet till lovskola i lägre årskurser, stärkandet av barns och elevers språk-, läs- och skrivutveckling, permanentning och utökning av spetsutbildningar för särskilt begåvade och högpresterande elever, läromedel av hög kvalitet, sociala team samt jour- och akutskolor.¹¹

¹⁰ Skolverket, *Läraryggnos 2021*.

¹¹ Utbildningsdepartementets samlade budgetsatsningar 2023.

<https://www.regeringen.se/artiklar/2022/11/utbildningsdepartementets-samlade-budgetsatsningar-2023/> [hämtad 2023-01-30]

2.3 Synen på läraryrket

En viktig faktor för den framtida kompetensförsörjningen är läraryrkets attraktivitet. Analysföretaget Ungdomsbarometern följde 2021 upp ungas intresse för läraryrket. Undersökningen visade att intresset hos unga mellan 15–24 år 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.

Inställningen till lärarutbildningen låg också kvar på samma nivåer som år 2015 då 15 procent av de unga kunde tänka sig att gå en lärarutbildning. 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 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 underskattar 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 signifikant¹². 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.¹³

För högskoleintresserade personer mitt i livet, 25 – 55 år, är lärarutbildningen något mer intressant. Det visar en undersökning om livslångt lärande från Ungdomsbarometern där 19 procent av målgruppen kan tänka sig läsa en utbildning inom pedagogik och undervisning. För högskoleintresserade med en befintlig lärarutbildning lockar ytterligare lärarstudier flest där 55 procent av målgruppen anger ett intresse för utbildningen. Detta innebär dock att 45 procent av de med en befintlig lärarutbildning inte är intresserade av fortsatta lärarstudier och vill läsa en annan högskoleutbildning.¹⁴

¹² Undersökningen visade att unga i Stockholm/Mälardalen tror att lärares ingångslöner är cirka 30 000 kronor i månaden. En genomgång av lönerna för nyexaminerade lärare på utbildningsförvaltningen visar att de ligger på cirka 39 000 kronor i månaden.

¹³ Ungdomsbarometern. *Ungas syn på läraryrket*. 2021

¹⁴ Ungdomsbarometern. *LL-barometern 2021 – en studie om livslångt lärande*. 2021

2.4 Pågående reformer

Nedan presenteras föreslagna eller kommande förändringar som har påverkan på utbildningsförvaltningen som arbetsgivare och på kompetensförsörjningen till stadens skolor.

Nationellt professionsprogram för rektorer, lärare och förskollärare

Ett nationellt professionsprogram för rektorer, lärare och förskollärare genomförs i syfte att stärka skolprofessionerna, höja kvaliteten på utbildningen och öka skolprofessionernas attraktionskraft.

Programmet föreslås att bestå av två huvudsakliga delar. En nationell struktur för kompetensutveckling för rektorer, lärare och förskollärare samt ett nationellt meriteringssystem för legitimerade lärare och förskollärare.

En nationell struktur för kompetensutveckling innebär att rektorer, lärare och förskollärare ska få bättre möjligheter att bredda sin kompetens, utveckla sin undervisningsskicklighet, sitt ledarskap eller att specialisera sig inom ett visst område eller ämne.

Ett nationellt meriteringssystem ska innehålla två meriteringsnivåer, meriterad och särskilt meriterad. Den senare av dessa nivåer ska förutsätta examen på forskarnivå. Skolverket har fått i uppdrag att ta fram innehållet i en nationell struktur för kompetensutveckling samt utreda frågor om ett nationellt meriteringssystem tillsammans med ett nytt råd för professioner i skolväsendet.

Huvudmannens befintliga skyldighet att säkerställa att personalen ges möjlighet till kompetensutveckling ska till viss del preciseras.

Lagändringarna om ett nationellt professionsprogram föreslås träda i kraft 1 januari 2025.¹⁵

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

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

¹⁵ Prop. 2022/23:54 Nationellt professionsprogram för rektorer, lärare och förskollärare.

årskurs 1.

Förändringarna skulle ha 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 föreslår 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 också 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 2026/27.¹⁶ Remissen bereds på Regeringskansliet.

Allmänt fritidshem och fler elevers tillgång till utveckling, lärande och en meningsfull fritid

Utredningen om en utökad rätt till fritidshem redovisar i ett betänkande uppdraget att analysera och ta ställning till om rätten att delta i utbildning i fritidshem bör utökas till att omfatta fler elever. Utgångspunkt i utredningen är barnens bästa och huvudförslagen omfattar i stora drag införandet av avgiftsfritt allmänt fritidshem för 6–9-åringar. Utredningen föreslår ändringar i skollagen och vissa

¹⁶ U2021/02645. *En tioårig grundskola – införandet av en ny årskurs 1 i grundskolan, grundsärskolan, specialskolan och sameskolan.*

förordningar som ska bidra till att kvaliteten i fritidshemmet bibehålls och utvecklas.

Utredningen föreslår bland annat ändringar i skollagen avseende annan personal kopplat till fritidshemmets undervisning. Även en utbildning på avancerad nivå för lärare i fritidshem föreslås. Utbildningen ska ges inom ramen för en magister- och masterexamen. Utredningen föreslår därtill att Skolverket ska göra en översyn av barn- och fritidsprogrammet på gymnasiet. Detta för att arbetet i fritidshem och öppen fritidsverksamhet blir en tydligare yrkesutgång för programmets elever. Översynen föreslås även inkludera en eftergymnasial utbildning.

Utredningen konstaterar att förslaget om utökad rätt till fritidshem kommer att påverka kompetensförsörjning då behovet av utbildad personal och lärare ökar.

Ändringar i skollagen föreslås träda i kraft 1 juli 2025. Bestämmelserna ska tillämpas första gången i fråga om utbildning som påbörjas efter den 1 juli 2025.¹⁷

Nya betygssystem införs – ämnesbetyg i gymnasie- och gymnasiesärskola och ny princip för betygssättning

Riksdagens beslut om ändringar i skollagen innebär att ämnesbetyg ska införas i gymnasie- och anpassad gymnasieskola samt på kommunal vuxenutbildning (Komvux) på gymnasial nivå och Komvux som särskild utbildning på gymnasial nivå.

En ny princip gällande betygssättning införs också vilket innebär att läraren ska göra en sammantagen bedömning av elevens kunskaper i förhållande till betygskriterierna och sätta det betyg som bäst motsvarar elevens kunskaper. Den nya principen för betygssättning ska gälla betygssättning i grundskolan, anpassad grundskola, specialskolan, sameskolan, gymnasieskolan, anpassad gymnasieskola, kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå och kommunal vuxenutbildning som särskild utbildning på gymnasial nivå.

Ändringarna som genomförs syftar till att betygssättningen ska spegla elevernas kunskaper bättre och främja elevernas

¹⁷ SOU 2022:61 *Allmänt fritidshem och fler elevers tillgång till utveckling, lärande och en meningsfull fritid*

kunskapsutveckling.¹⁸

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

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.

3. Utbildningsförvaltningens attraktivitet som arbetsgivare

3.1 Rekryteringsutmaningar hos förvaltningens rektorer

För att undersöka utbildningsförvaltningens skolors rekryteringsutmaningar genomfördes en enkätundersökning i augusti 2022. Sammanlagt svarade 120 av 161 rektorer på enkäten. 100 av rektorerna arbetade i grund- och anpassad grundskola vilket är en svarsfrekvens på 74,1 procent. I gymnasie- och anpassad gymnasieskola svarade 20 rektorer vilket är en svarsfrekvens på 76,9 procent.

Undersökningen visade att rekryteringsutmaningarna var mer omfattande i grund- och anpassad grundskola än de är i gymnasie- och anpassad gymnasieskola. Endast fyra av de svarande gymnasie- och anpassade gymnasieskolorna angav att de inte kunnat tillsätta samtliga vakanta lärartjänster med behöriga lärare det senaste året.

Medan rekryteringsutmaningarna var mer omfattande i grund- och anpassad grundskola hade majoriteten av dem, 60 procent, ändå lyckats tillsätta samtliga vakanta lärartjänster med behöriga lärare det senaste året. Vid en analys av vilka lärartjänster som hade varit svårrekryterade¹⁹ framgår det att det i huvudsak handlade om samma typer av tjänster. Därmed kan det vara av vikt att nyansera bilden av en allmän lärarbrist och inom förvaltningen prata om brist inom vissa verksamheter och kopplat till vissa typer av tjänster. Inom grundskolan handlade det främst om slöjdlärare, lärare i matematik och naturorienterade ämnen, lärare i fritidshem samt

¹⁸ Utbildningsutskottets betänkande 2021/22: UbU7

¹⁹ Svårrekryterade definierades i enkäten som att få eller inga kandidater levde upp till kompetenskraven.

specialpedagoger och speciallärare, inte minst inom anpassad grundskola.

Inom gymnasie- och anpassad gymnasieskola återfanns ett fåtal svar om rekryteringsutmaningar för lärare i matematik och naturorienterande ämnen, speciallärare och yrkeslärare.

Vad gäller andra befattningar inom skolan visade undersökningen att skolsköterskor var den enskilt mest svårrekryterade övriga befattningen. Främst handlade det om rekryteringssvårigheter i grund- och anpassad grundskola men rekryteringssvårigheter återfanns även i gymnasie- och anpassad gymnasieskola. Ett flertal gymnasierektorer lyfte svårigheter att rekrytera administrativa chefer och bland grundskolerektorer lyftes vissa svårigheter att rekrytera biträdande rektorer.

Det flesta av respondenterna uppgav som en utmaning de kommande åren, kopplat till att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla personal, uppgav lönerna. Främst handlade det om höga löneanspråk, bland annat från nyexaminerade lärare.

3.2 Personalomsättning²⁰

På utbildningsförvaltningen arbetar cirka 17 050 medarbetare varav cirka 14 930 är tillsvidareanställda²¹. Mellan 2021–2022 var den totala personalomsättningen 13,5 procent. Den totala personalomsättningen utgörs av den externa rörligheten²² som under perioden var 9,7 och den interna rörligheten²³ som låg på 3,9. Med extern rörlighet avses att medarbetaren lämnar utbildningsförvaltningen medan intern rörlighet avser att man byter jobb inom utbildningsförvaltning, ofta från en skola en annan. I den externa rörligheten ingår medarbetare som går i pension och räknar man bort dem blir den externa rörligheten under perioden 7,6 procent dvs drygt 2% av de som lämnar förvaltningen går i pension. Den interna rörligheten ses på förvaltningsnivå som berikande och positiv medan den externa om den blir för hög kan innebära svårigheter.

²⁰ Personalomsättningssiffrorna avser förvaltningens tillsvidareanställda medarbetare. För att minimera risken för dubbelräkning inkluderas inte medarbetare med fler än en anställning på förvaltningen. Mätperioden för samtliga år är mellan september-september.

²¹ Totalsiffran avser visstid- och tillsvidareanställda medarbetare januari 2023.

²² Medarbetare som avslutat sin tjänst och inte har påbörjat en annan tjänst vid förvaltningen dividerat med totala antalet medarbetare.

²³ Medarbetare som avslutat sin tjänst och påbörjat en annan tjänst vid förvaltningen dividerat med totala antalet medarbetare.

Tabell 1. Personalomsättning 2018–2021

År	Extern rörlighet	Intern rörlighet
2021–2022	9,7 %	3,9 %
2020–2021	7,6 %	2,7 %
2019–2020	8,5 %	4,0 %
2018–2019	10,5 %	5,4 %

Tabell 1 visar att den externa rörligheten har sett en liten uppgång åren 2020–2021 och 2019–2020 men är lägre än den var året före pandemin, 2018–2019, då den låg på 10,5 procent. Den interna rörligheten 2021–2022 är högre än året 2020–2021 men lägre än både 2019–2020 och 2018–2019.

Tabell 2 visar personalomsättningen per skolform.

Tabell 2. Personalomsättning per skolform

Verksamhet	Extern rörlighet	Intern rörlighet
Grund- och anpassad grundskola	10,0 %	4,3 %
Gymnasie- och anpassad gymnasieskola	8,0 %	2,2 %

I tabellen går det att utläsa att personalomsättningen är lägre i gymnasie- och anpassad gymnasieskola än den är i grund- och anpassad grundskola.

Tabell 3 visar personalomsättningen 2021–2022 för olika befattningar inom grund- och anpassad grundskola.

Tabell 3. Personalomsättning i grund- och anpassade grundskola per befattning 2021–2022

Befattning	Extern rörlighet	Intern rörlighet	Antal medarbetare
Lärare (alla kategorier)	9,0 %	3,7 %	5 770
Barnskötare	10,5 %	3,6 %	1 392
Elevelevassistent	9,4 %	3,6 %	361
Elevelevassistent särskola	13,1 %	2,2 %	229
Rektor	11,2 %	11,2 %	127
Biträdande rektor	14,9 %	8,2 %	330
Administrativ chef	5,8 %	9,3 %	86
Skolsköterska	15,0 %	5,4 %	147

Specialpedagog	11,9 %	8,5 %	201
Psykolog	27,7 %	4,3 %	47
Kurator	14,4 %	3,8 %	132

Lärarnas personalomsättning i grundskolan – både externa och interna – ligger lite under förvaltningens genomsnittliga. I kategorin lärare innefattas även speciallärare och lärare mot fritidshem som i enkätundersökningen bland förvaltningens rektorer visades vara svårrekryterade. Totalt finns 212 tillsvidareanställda speciallärare inom grund- och anpassad grundskola. Befattningens externa rörlighet var under mätperioden 10,9 procent medan den interna rörligheten var 7,6 procent. För de 315 tillsvidareanställda lärarna mot fritidshem var den externa rörligheten 9,8 procent medan den interna var 5,4 procent. Högst omsättning går det att se bland psykologer där en av fyra lämnade staden under mätperioden, något som kan förklaras av att tjänsterna ofta inte är heltidstjänster samt ofta är fördelade på flera skolor. Det går att notera att omsättningen generellt är högre bland elevhälsans professioner.

Personalomsättningen är även högre bland skolledare men där en stor andel utgörs av intern rörlighet och mer än hälften av den externa rörligheten bland rektorer beror på pensionsavgångar.

Tabell 4 visar personalomsättningen 2021–2022 per kvartil.

Tabell 4. Personalomsättning 2021–2022 per kvartil²⁴

Kvartil	Extern rörlighet	Intern rörlighet
Kvartil 1	10,2 %	4,3 %
Kvartil 2	10,0 %	4,1 %
Kvartil 3	10,6 %	5,4 %
Kvartil 4	9,4 %	3,2 %

Som går att utläsa i tabellen så ser personalomsättningen jämn ut mellan de olika kvartilerna men den är något lägre för skolorna i kvartil fyra, det vill säga de skolorna med de svårast socioekonomiska förutsättningar. Två bidragande orsaker till detta skulle kunna vara förvaltningens ekonomiska resursfördelningsmodell som skapar goda möjligheter i arbetet och det lönetillägg på upp till 3000 kronor per månad som grundskolors rektorer i kvartil fyra skolor kan använda sig av för att rekrytera och behålla skickliga lärare och andra nyckelbefattningar.

²⁴ Stadens skolor indelas i fyra kvartiler beroende på socioekonomi, där kvartil 1 har mest gynnsamma socioekonomiska förutsättningar och kvartil 4 har minst gynnsamma förutsättningar.

Tabell 5 visar personalomsättningen 2021–2022 för olika befattningar inom gymnasie- och anpassad gymnasieskola.

Tabell 5. Personalomsättning i gymnasie- och anpassad gymnasieskola per befattning 2021–2022

	Extern rörlighet	Intern rörlighet	Antal medarbetare
Lärare (alla kategorier)	5,9 %	2,2 %	1 272
Eleveassistenter	10,5 %	1,8 %	57
Eleveassistenter särskola	5,5 %	0 %	73
Rektor	15,4 %	7,7 %	26
Biträdande rektor	9,1 %	0 %	55
Administrativ chef	28,6 %	4,8 %	21
Skolsköterska	24,3 %	2,7 %	37
Specialpedagog	11,1 %	7,4 %	27

Gymnasiets lärare har en betydligt lägre personalomsättning än utbildningsförvaltningens genomsnittliga personalomsättning. Detta gäller både avseende hur många som lämnar förvaltningen och hur många som byter skola. I kategorin lärare ingår även 18 speciallärare. Totalt hade speciallärarbefattningen en extern rörlighet på 22,2 procent och en intern rörlighet på 5,6 procent. Likt administrativa chefer och skolsköterskor är det en mindre förekommande befattning som har hög personalomsättning.

Tabell 6 visar personalomsättningen 2021–2022 för olika åldersgrupper.

Tabell 6. Personalomsättning 2021–2022 per åldersgrupp

Åldersgrupp	Extern rörlighet	Intern rörlighet
20–29	11,2 %	3,9 %
30–39	10,6 %	3,7 %

40–49	7,9 %	5,0 %
50–59	5,8 %	3,9 %
60–65	15,7 %	2,1 %

Tabellen visar att den externa rörligheten är högst inom de yngre åldersgrupperna och sedan fallande fram tills åldersgruppen 60–65. I den äldsta åldersgruppen är dock pension den viktigaste anledningen till att man lämnar utbildningsförvaltningen. Om vi exkluderar de som går i pension blir den externa rörligheten i åldersgruppen 60–65 år enbart 4,7% vilket innebär att anställda på utbildningsförvaltningen byter arbetsgivare allt mer sällan med stigande ålder. Det går även att notera att den interna rörligheten är högst i åldersgruppen 40–49.

3.3 Arbetsgivarrankning

Analysföretaget Universum undersöker årligen studenters ideala arbetsgivare. Undersökningen visar bland annat vilka faktorer studenterna kopplar ihop olika arbetsgivare med och vad som är avgörande vid val av framtida arbetsgivare. Senaste undersökningen visade att det bland lärarstudenter var viktigast med trygg anställning, respekt för medarbetare och hög framtida inkomst.²⁵

Universum genomför en liknande undersökning hos lärare som varit yrkesverksamma i mellan 1–8 år. Undersökningen visade att det som målgruppen prioriterade var trygg anställning, hög framtida inkomst och inspirerande ledarskap.²⁶

Analysföretaget släpper årligen en varumärkesrapport som rankar ideala arbetsgivare. Stockholms stad var 2022 för femte året i rad den populäraste skolhuvudmannen både bland lärarstudenter och yrkesverksamma lärare som arbetat mellan 1–8 år.

3.4 Ansökningar till förvaltningens annonser

Vid en undersökning i rekryteringsverktyget ”Jobba i stan” av antalet annonser för tjänster på utbildningsförvaltningen går det att se att det under 2022 publicerades 3737 annonser. Samtidigt inkom det under året 156 170 ansökningar till utbildningsförvaltningens tjänster. Antalet ansökningar per annons blev under 2022 därmed cirka 42. Detta var nära stadens snitt 2022 på 45 ansökningar per annons.

²⁵ Universum. *Karriärbarometer studenter*. 2022

²⁶ Universum. *Karriärbarometer Young professionals*. 2022

3.5 Löneläge i Stockholmsregionen

Medan lön i största möjliga mån ska sättas lokalt kan en förvaltningscentral styrning ske för att säkra kompetensförsörjningen till utbildningsförvaltningens skolor. Därför görs en årlig analys över löneökningens behovet för olika befattningar.

Löneläget i Stockholms stad är överlag högre än snittet bland kommuner i Stockholmsområdet men förvaltningen är inte löneledande. Vid en lönejämförelse mellan lärare i Stockholmsregionen så är löneläget likartat. Stockholms stad har legat i tabellens mitt avseende medel- och medianlöner de senare åren.

Jämfört med Stockholmsområdet har utbildningsförvaltningen särskilt höga löner för chefer och modersmåls lärare medan löneläget är relativt lågt för specialpedagoger och speciallärare.²⁷

3.6 Slutsatser om attraktivitet

Generellt har utbildningsförvaltningen goda förutsättningar att möta framtida rekryteringsbehov med ett starkt arbetsgivarvarumärke och ett gott löneläge. Dock finns vissa svårigheter kopplat till rekrytering av vissa tjänster och verksamheter.

Tittar man på gruppen lärare som helhet så är personalomsättningen lägre än genomsnittet och utbildningsförvaltningen har ett starkt arbetsgivarvarumärke gentemot gruppen vilket är positivt. Undersökningen om arbetsgivarrankning visade att förvaltningen är den populäraste huvudmannen bland lärarstudenter och lärare yrkesverksamma mellan 1–8 år. Då hög framtida inkomst var en av de viktigaste parametrarna för lärare är det av vikt att utbildningsförvaltningen har ett fortsatt bra löneläge för dem.

Enkäten till förvaltningens rektorer visade att en betydande andel av de som arbetar i grundskolan upplevt rekryteringsutmaningar för vissa befattningar det senaste året. Framst gällde det i grund- och anpassad grundskola kopplat till specifika lärarbefattningar och ämnesbehörigheter. Andra befattningar som lyftes som svårrekryterade av rektorerna var skolsköterskor men även biträdande rektorer som främst lyftes av rektorerna i grund- och anpassad grundskola och administrativa chefer som lyftes särskilt av rektorer i gymnasie- och anpassad gymnasieskola. En

²⁷ *Analys av löneökningens behov inför löneöversynen 2023.*

undersökning av personalomsättningen visar även att samtliga tre befattningarna har en hög personalomsättning i verksamheterna rektorerna arbetade i vilket kan bidra till de upplevda svårigheterna.

Överlag går det att konstatera att personalomsättningen är högre bland elevhälsans professioner. Två befattningar som rektorerna angav som svårrekryterade och där det går att se en omsättning som är högre än genomsnittet är bland speciallärare och specialpedagoger. Detta samtidigt som löneläget är relativt lågt för befattningarna.

4. Personalbehovsprognos för utbildningsförvaltningens skolor

Prognosen för rekryteringsbehovet av medarbetare till utbildningsförvaltningens pedagogiska verksamheter kommer från Sweco och baseras på förväntat barn- och elevantal samt personalomsättning inklusive pensionsavgångar²⁸. Prognosen visar att behovet av personal under planperioden, 2024–2026, minskar inom grund- och anpassad grundskola medan den ökar i gymnasie- och anpassad gymnasieskola. Jämfört med förra årets prognos har behovet av personal skrivits ner något. Prognosen visar även att utbildningsförvaltningen behöver rekrytera cirka 810 lärare årligen fram till 2032²⁹. I kompetensförsörjningsplanens bilagor går det att ta del av tabeller innehållande prognosstatistiken per år fram till 2032.

Prognosen visar att antalet elever i den kommunala grund- och anpassade grundskolan minskar fram över. I dagsläget går cirka 79 550³⁰ elever i utbildningsförvaltningens grund- eller anpassade grundskolor. Fram till 2026 kommer antalet minska med cirka 1 200 elever och till 2031 med 2 800 elever vilket kommer innebära ett minskat behov av personal inom verksamheterna.

I slutet av planperioden kommer det i förskoleklass, grundskola och anpassad grundskola behövas cirka 145 färre lärare, förskollärare och speciallärare jämfört med 2023 års siffror och till 2032 minskar

²⁸ Prognosen tar inte hänsyn till förändringar av Stockholms stads skolors marknadsandelar under prognosperioden.

²⁹ I förra årets plan var det genomsnittliga årliga rekryteringsbehovet av lärare 965 fram till 2031.

³⁰ Elevantalet prognostiseras för elever folkbokförda i Stockholms stad och inpendlande elever till Stockholms kommunala grundskolor. Även elever i anpassad grundskola ingår i elevantalprognosen.

behovet med totalt 266. Under perioden fram till 2032 kommer det årligen behöva rekryteras cirka 655 lärare³¹ till grundskolans samtliga verksamheter. Inom grund- och anpassad grundskola minskar behovet av elevassistenter och barnskötare något. Till 2026 med totalt 11 respektive 8 medarbetare och till 2032 med 26 respektive 13 medarbetare. Inom elevhälsans professioner prognostiseras behovet av personal minska med 15 medarbetare till 2026 och 27 medarbetare till 2032.

Inom fritidshemmet prognostiseras behovet av lärare i fritidshem minska endast med sex lärare i fritidshem till 2032. Eftersom det i dagsläget saknas lärare i fritidshem är läget emellertid svårbedömt. Remissen om allmänt fritidshem innebär sannolikt ett ökat behov av lärare i fritidshem vilket prognosen inte tar hänsyn till.

Inom fritidshemmet arbetar även flera andra befattningar, bland annat barnskötare och elevassistenter. Behovet av barnskötare inom fritidshemmet beräknas minska med 44 medarbetare till 2026 och 65 medarbetare till 2032. Behovet av elevassistenter beräknas minska med 11 medarbetare till 2026 och 16 medarbetare till 2032. Även behovet av annan personal inom fritidshemmet skulle påverkas av remissen om allmänt fritidshem. Det går att läsa mer om remissen under avsnitt 2.4.

Inom förvaltningens gymnasie- och anpassade gymnasieskolor prognostiseras antalet elever öka de närmsta åren. I dagsläget går cirka 18 600 elever i utbildningsförvaltningens gymnasie- och anpassade gymnasieskolor³². Fram till 2026 kommer antalet öka med cirka 1 500 elever och till 2031 med 1 800 elever. För förvaltningens verksamheter innebär det en utökning och ett behov av 114 fler lärare till 2026. Behovet av lärare ligger sedan någorlunda konstant under mätperioden. Årligen behöver cirka 155 lärare rekryteras till verksamheterna³³. Detta förutsätter att dagens marknadsandel förblir oförändrad.

³¹ Innefattar alla lärarkategorier. I förra årets prognos var siffran 770 lärare per år till 2031.

³² Avser samtliga elever i stadens kommunala skolor oavsett folkbokföringskommun. Anpassade gymnasieskolor som är integrerade i ordinarie gymnasieskolor är inkluderade. Exkluderade från prognosen är därmed Lindeparken gymnasiesärskola (byter namn till Lindeparkens anpassade gymnasieskola) och S:t Eriks gymnasiesärskola (byter namn till Polhems anpassade gymnasieskola).

³³ I förra årets prognos var siffran 195 lärare per år fram till 2031.

Antalet elevassistenter i gymnasie- och anpassad gymnasieskola behöver öka med totalt 15 medarbetare till 2026 och ligger sedan konstant under prognosperioden. Inom elevhälsan behövs 14 fler medarbetare till 2026 och även bland de personalgrupperna ser behovet likvärdigt ut under resterande del av prognosperioden.

Minskningen i personalbehovet inom grund- och anpassad grundskola kan delvis komma att hanteras genom personalomsättning och tjänstefördelning. Detta då utbildningsförvaltningen har en naturlig personalomsättning och personalminskningen fördelas på ett stort antal skolor. Samtidigt innebär minskade elevunderlag ett tuffare ekonomiskt läge för vissa skolor och övertalighet kan inte uteslutas. Detta särskilt i samband med ökade kostnader för skolorna kopplat till inflation.

Inom gymnasie- och anpassad gymnasieskola prognostiserades verksamheterna behöva utökas fram till 2026. Bedömningen är emellertid att verksamheterna i de flesta fall är lätta att bemanna och att en viss rörlighet kan komma att ske bland förvaltningens ämneslärare, från grundskolans verksamheter till gymnasieskolans. En viss brist på behöriga lärare kan dock komma att uppstå till mer svårrekryterade tjänster, exempelvis lärare i matematik och NO samt yrkeslärare.

5. Legitimationsgrad och ämnesbehörighet i utbildningsförvaltningens skolor

För att följa upp legitimationsgraden i stadens skolor, i vilken utsträckning undervisningen bedrivs av ämnesbehöriga lärare och för att ta fram statistik till verksamhetsuppföljning används kompetensverktyget KOLL.³⁴

Statistik i KOLL baseras på underlag från Skolverket gällande förskolläraryrket och lärarlegitimation samt behörighet, barn- och elevregistret (BER) gällande undervisande lärare och stadens personaladministrativa system LISA gällande uppgifter om anställning.

³⁴ Med legitimationsgrad avses andel medarbetare i stadens skolor som har en förskolläraryrket- och eller lärarlegitimation. Med ämnesbehörighet avses i stället andelen undervisningstillfällen som bedrivs av ämnesbehörig lärare.

Nedan uppgifter om legitimationsgrad och ämnesbehörighet i grundskola, anpassad grundskola samt gymnasieskola och anpassad gymnasieskola bygger på uppgifter i KOLL från november 2022.³⁵

Eftersom underlaget för ämnesbehörigheten inom anpassad grund- och gymnasieskola är osäkert inkluderas inte siffrorna i avsnittet. Förvaltningen kommer därför att genomföra en kartläggning av kompetensen och behörigheten i anpassad skola under planperioden. Detta för att få större inblick i verksamheterna för att kunna ta steg för att höja behörigheten.

5.1 Legitimationsgrad och ämnesbehörighet i grundskola och anpassad grundskola

Nedan redovisas legitimationsgrad och ämnesbehörighet i grundskola och anpassad grundskola. Av tillsvidare- och visstidsanställda lärare i stadens grundskolor är genomsnittet av andelen legitimerade lärare 91 procent i grundskolans årskurs 1–9 vilket är en ökning med två procentenheter från förra året. I anpassad grundskola har den genomsnittliga legitimationsgraden ökat med fyra procentenheter sedan förra året och ligger därmed på 87 procent.

I tabell 7 redovisas legitimationsgrad och ämnesbehörighet inom grundskola och legitimationsgrad inom anpassad skola per stadsdelsnämndsområde.

Tabell 7. Andel legitimerade lärare samt ämnesbehörighet i stadens grund- och anpassade grundskolor per stadsdelsnämndsområde³⁶

Stadsdelsnämnds- område	Legitimationsgrad i grundskolan	Ämnesbehörighet i grundskolan	Legitimationsgrad i anpassad grundskola
Bromma	93 (91)	76 (74)	81 (81)
Enskede-Årsta-Vantör	92 (90)	72 (69)	91 (90)
Farsta	90 (89)	63 (63)	91 (89)

³⁵ Legitimationsgraden bland lärare anställda på Språkcentrum är 61 procent. Siffrorna bygger på samma uppgifter som resterande avsnitt och nämns här eftersom de tillhör central förvaltning och därmed inte ingår i varken grundskola och anpassad grundskola eller gymnasieskola och anpassad gymnasieskola.

³⁶ Statistiken innefattar tillsvidareanställda och visstidsanställda lärare. Förra årets siffror inom parentes.

Hägersten-Älvsjö	89 (88)	70 (68)	89 (88)
Hässelby-Vällingby	88 (87)	62 (55)	87 (89)
Kungsholmen	90 (89)	72 (71)	84 (81)
Normalm	94 (93)	74 (76)	85 (85)
Rinkeby-Kista	90 (85)	60 (56)	86 (64)
Skarpnäck	93 (91)	79 (74)	88 (74)
Skärholmen	84 (79)	63 (59)	87 (71)
Spånga-Tensta	90 (89)	66 (65)	85 (83)
Södermalm	92 (91)	74 (72)	92 (94)
Östermalm	93 (90)	74 (71)	86 (81)
Genomsnitt	91 (89)	70 (67)	87 (83)

Tabellen visar att legitimationsgrad och andelen undervisningstillfällen som bedrivs av behöriga lärare skiljer sig åt mellan de olika stadsdelsnämndsområdena. Legitimationsgraden skiljer sig även mellan grund- och anpassad grundskola. Inom anpassad grundskola har den gått upp fyra procentenheter sedan förra året och för grundskolan har legitimationsgraden ökat med två procentenheter.

Störst utveckling går att notera i stadsdelarna Rinkeby-Kista och Skärholmen där legitimationsgraden gått upp fem procentenheter sedan förra året. Förändringen kan delvis bero på ett särskilt fokus på kunskapsutveckling vilket också har påverkat rekryteringen av nya rektorer.

Legitimationsgraden och ämnesbehörigheten skiljer sig även åt mellan de olika kvartilerna vilket går att utläsa i tabell 8.

Tabell 8. Andel legitimerade lärare samt ämnesbehörighet i stadens grund- och anpassade grundskolor per kvartil

Kvartil	Legitimationsgrad	Ämnesbehörighet
Kvartil 1	93%	75%
Kvartil 2	91%	71%
Kvartil 3	90%	70%
Kvartil 4	88%	64%

Kvartil 1 har högst andel legitimerade lärare med 93 procent och flest undervisningstillfällen som bedrivs av ämnesbehörig lärare (ämnesbehörighet) med 75 procent. Kvartil 4 har lägst andel inom både legitimationsgrad, 88 procent, och ämnesbehörighet 64 procent.

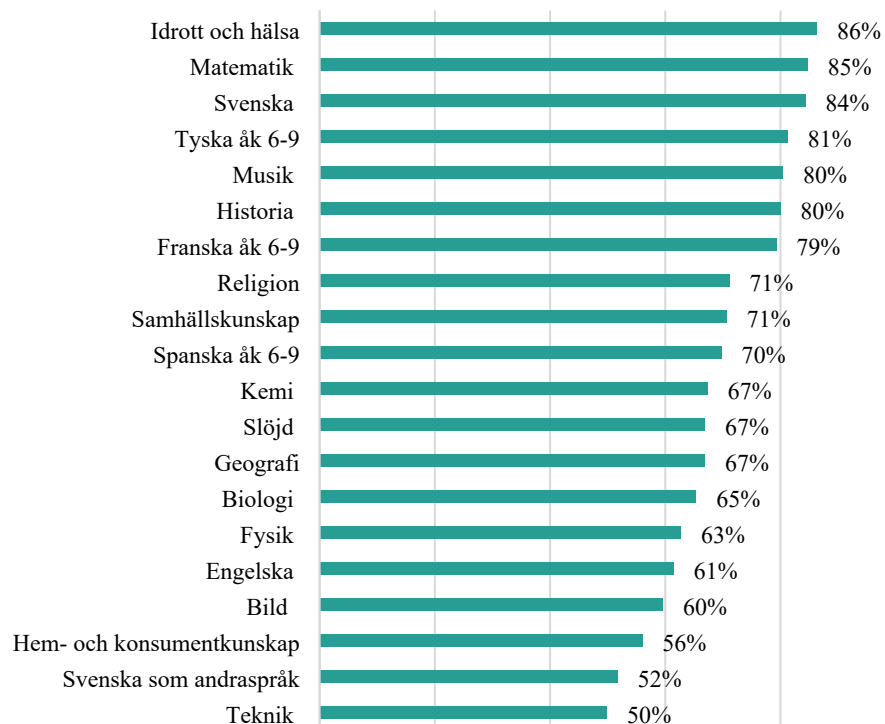
I tabell 9 visas variationen i legitimation mellan skolor inom de olika kvartilerna.

Tabell 9. Variation i andel legitimerade lärare samt ämnesbehörighet mellan kvartiler i stadens grund- och anpassade grundskolor

Kvartil	Variation i legitimationsgrad	Variation i ämnesbehörighet
Kvartil 1	83–100 %	56–87 %
Kvartil 2	81–100 %	50–91 %
Kvartil 3	71–100 %	43–88 %
Kvartil 4	63–100 %	42–84 %

Tabellen visar att skillnader finns i legitimationsgrad och ämnesbehörighet mellan skolorna inom de olika kvartilerna. I stadens grundskolor finns en variation på mellan 63 och 100 procent. Ämnesbehörigheten har en variation på mellan 42 och 91 procent.³⁷ Det är intressant att notera att det även i kvartil 4 finns skolor med 100 procent legitimerade lärare.

Diagram 10. Ämnesbehörighet i grundskolan per undervisningstillfälle



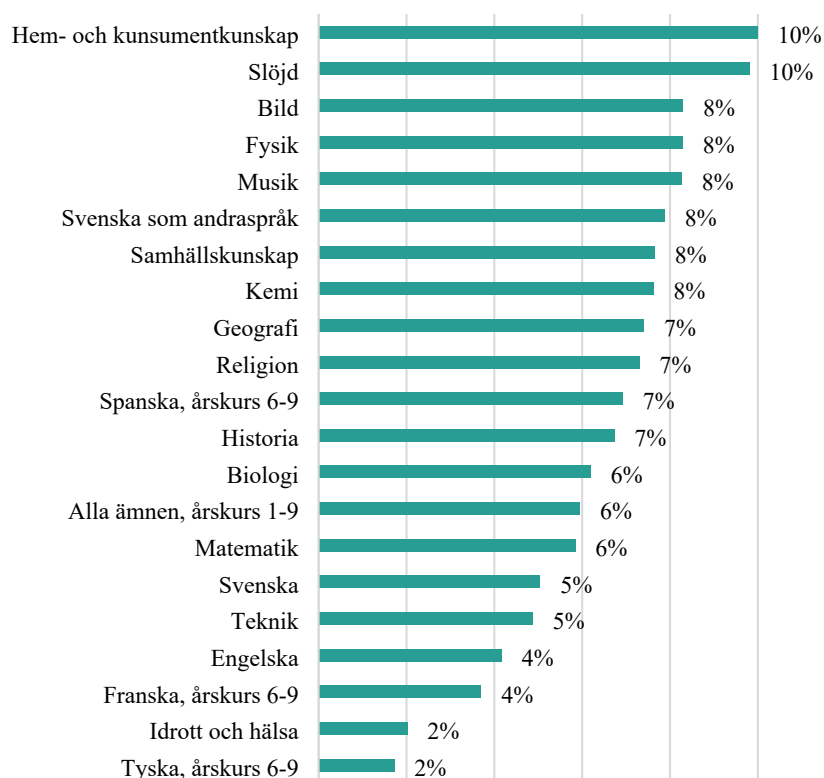
tillsvidareanställd personal räknas in varierar legitimationsgraden på stadens grundskolor mellan 88 och 100 procent. Ämnesbehörigheten varierar då mellan 52 och 96 procent.

Diagram 10 visar ämnesbehörigheten bland undervisande lärare inom grundskolan. Av alla undervisningstillfällen i grundskolans årskurs 1–9 bedrivs 70 procent av ämnesbehöriga lärare vilket är tre procentenheter högre än förra årets nivå. Lägst är ämnesbehörigheten i teknik på 50 procent (48 procent 2022), svenska som andraspråk på 52 procent (44 procent 2022), och hem- och konsumentkunskap på 56 procent (58 procent 2022). Ämnesbehörigheten varierar vid jämförelse av enskilda skolor.

Både i grundskola och anpassad grundskola är 7 procent av lärarna över 63 år. Motsvarande siffra förra året var 8 procent.

Diagram 11 visar andelen undervisningstillfällen per ämne i grundskolans årskurs 1–9 som bedrivs av ämnesbehöriga lärare som är äldre än 63 år och därmed går i pension inom en närmare period.

Diagram 11. Andel undervisningstillfällen i grund- och anpassad grundskola som bedrivs av lärare äldre än 63 år



De ämnen där högst andel ämnesbehöriga lärare är över 63 år är hem- och konsumentkunskap (10 procent) och slöjd (10 procent). Det kan komma att påverka ämnesbehörigheten inom en kommande period. I ämnena hem- och konsumentkunskap, slöjd, bild, fysik och svenska som andraspråk är ämnesbehörigheten jämförelsevis

låg och kommande pensionsavgångar kan komma att påverka ämnesbehörigheten negativt.

Inom utbildningsförvaltningen finns idag 168 tillsvidareanställda lärare i grundskolans årskurs 1–9 som saknar lärarlegitimation (147 medarbetare 2022). Siffran innefattar dock även lärare som undervisar på engelska i andra ämnen än språk och som därför undantas från regler om lärarlegitimation³⁸. Siffran kan även variera från år till år då medarbetare som till exempel är långtidssjukskrivna eller tjänstlediga för studier eller föräldraledighet ej ingår i underlaget.

5.2 Legitimationsgrad och ämnesbehörighet i gymnasieskola och anpassad gymnasieskola

Av tillsvidare- och visstidsanställda lärare är andelen legitimerade 95 procent i gymnasieskolan och 92 procent i anpassade gymnasieskolan vilket får anses vara en hög legitimationsgrad. En ökning med en procentenhet sedan förra året i båda verksamheter. I tabell 12 redovisas legitimationsgraden för gymnasie- och anpassad gymnasieskola och ämnesbehörigheten för gymnasieskolan.

Tabell 12. Andel legitimerade och ämnesbehörighet i gymnasie- och anpassad gymnasieskola³⁹

Gymnasie- och anpassad gymnasieskola	Andel lärare med legitimation (%)	Ämnesbehörighet (%) i de gymnasiegemensamma ämnena
Genomsnitt gymnasieskolan	95 (94)	88 (87)
Genomsnitt anpassad gymnasieskola	92	

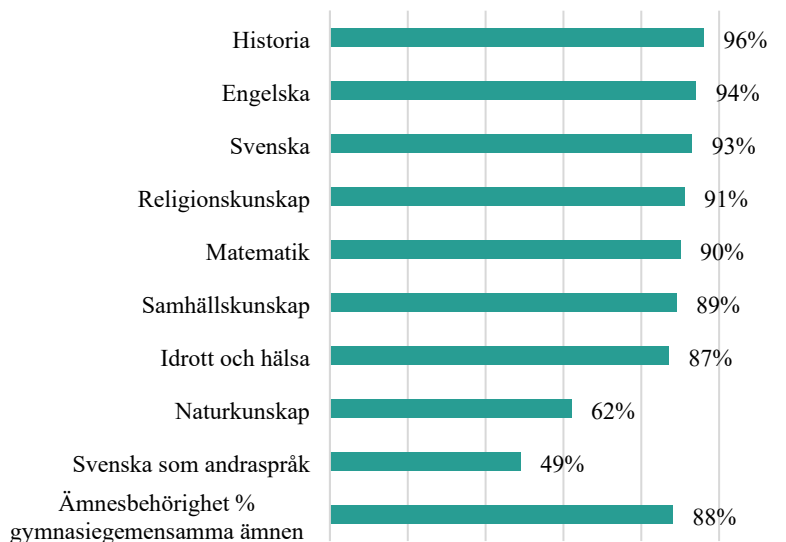
Tabellen visar att både legitimationsgraden och ämnesbehörigheten inom de gymnasiegemensamma ämnena sammanlagt har ökat i stadens gymnasieskolor med en procentenhet sedan förra året.

Diagram 13 visar andelen undervisningstillfällen per ämne i gymnasieskolan som bedrivs av ämnesbehöriga lärare.

³⁸ För att undantas behövs en utländsk examen som motsvarar en svensk lärarexamen och kompetens att undervisa på engelska. Gruppen gick inte att utesluta ur statistiken och en undersökning om hur många de är kommer därför att genomföras under 2023.

³⁹ Statistiken innefattar tillsvidareanställda och visstidsanställda lärare. Förra årets siffor inom parentes.

Diagram 13. Ämnesbehörighet per undervisningstillfälle i gymnasiegemensamma ämnen



Lägst är ämnesbehörigheten i svenska som andraspråk på 49 procent (47 procent 2022) och naturkunskap på 62 procent (59 procent 2022).

I gymnasieskolan är 8 procent av lärarna över 63 år (samma som föregående år) och i anpassade gymnasieskolan 13 procent (14 procent 2022).

I diagram 14 visas andelen undervisningstillfällen i gymnasieskolan som bedrivs av ämnesbehöriga lärare som är äldre än 63 år.

Diagram 14. Andelen undervisningstillfällen i gymnasie- och anpassad gymnasieskola som bedrivs av ämnesbehöriga lärare äldre än 63 år



Diagrammet visar att störst andel kommande pensionsavgångar finns i ämnena svenska som andraspråk (15 procent) och naturkunskap (14 procent). I diagram 13 går det att notera att det även är de ämnena som har lägst ämnesbehörighet och pensionsavgångarna kan komma att ytterligare påverka ämnesbehörigheten i ämnena.

I gymnasieskolan finns det 28 tillsvidareanställda lärare (25 medarbetare 2021) som saknar lärarlegitimation. Eftersom det inte gick att utesluta dem ur underlaget innefattar siffran lärare som undervisar på engelska i andra ämnen än språk och som därför undantas från regler om lärarlegitimation⁴⁰. Lärare anställda på International School of the Stockholm Region (ISSR) är dock exkluderade. Siffran kan även variera från år till år då medarbetare som till exempel är långtidssjukskrivna eller tjänstlediga för studier eller föräldradedighet ej ingår i underlaget.

5.3 Slutsatser gällande legitimationsgrad och ämnesbehörighet

Stockholms stads skolor bemannas i hög grad av legitimerade och behöriga lärare. Den höga legitimationsgraden bland utbildningsförvaltningens undervisande personal tyder på att stadens skolor generellt sett har enkelt att rekrytera legitimerade och behöriga lärare.

Samtidigt som genomsnittet är högt skiljer sig legitimationsgraden och ämnesbehörigheten mellan stadens skolor åt. Skillnaderna syns delvis mellan kvartilerna i grundskolan där kvartil fyra skolor har en lite lägre legitimationsgrad och ämnesbehörighet - men även inom respektive kvartil. Variationen gällande legitimationsgrad mellan stadens grundskolor är från 63 till 100 procent medan ämnesbehörigheten har en variation på mellan 42 och 91 procent.

I grundskolan är ämnesbehörigheten lägre i ämnena teknik, svenska som andraspråk, och hem- och konsumentkunskap. I gymnasieskolan är den lägst i svenska som andraspråk och i naturkunskap. Den låga andelen behöriga lärare i svenska som andraspråk kan ha en påverkan på likvärdigheten.

Ämnesbehörigheten kan också komma att påverkas av kommande pensionsavgångar och då framför allt inom ämnena hem- och

⁴⁰ En undersökning om hur många detta handlar om kommer att genomföras under 2023.

konsumentkunskap, slöjd, bild, fysik och svenska som andraspråk i grundskolan och svenska som andraspråk och naturkunskap i gymnasieskolan.

Insatser för att höja legitimationsgraden och ämnesbehörigheten i skolor där dessa är låga är en angelägen och prioriterad fråga för utbildningsförvaltningen.

6. Kompetensförsörjning inom utbildningsförvaltningens verksamheter

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 lika möjlighet till en bra kunskapsutveckling.

För att säkerställa rätt kompetens på kort och lång sikt arbetar utbildningsförvaltningen strategiskt, systematiskt och strukturerat utifrån kompetensförsörjningsprocessens alla delar: att utveckla/behålla, attrahera, rekrytera, introducera och avveckla personal.

Utveckla och behålla

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.

För att lärare ska nå framgång i sin yrkesroll krävs fortlöpande kompetensutveckling genom hela yrkeslivet. Skolans gemensamma och lärarens individuella kompetensutveckling är viktiga medel för elevens lärande och verksamhetens utveckling. Att kunna utvecklas i sitt yrkesliv kan förstärka motivation och viljan att arbeta kvar inom förvaltningen. För lärare kan det handla om att utveckla undervisningsskicklighet men även behörighetsgivande studier.

För att öka behörigheten i ämnen med låg ämnesbehörighet samt möta behovet av exempelvis speciallärare uppmanas lärare att läsa inom läraryftet för att utöka sin behörighet. Ämnesbehörigheten kan även ökas genom att förutsättningar skapas för att lärare ska undervisa i de ämnen de har behörighet i. Därför bör utbildningsförvaltningen stötta rektorer med stöd inom effektiv tjänstefördelning och schemaläggning.

Förvaltningen behöver framöver genomföra särskilda insatser för att öka behörigheten bland lärarna genom exempelvis uppdragsutbildningar. Detta behövs bland annat för undervisande lärare i svenska som andraspråk där behörigheten är särskilt låg. Utöver det behöver kompetensen i ämnet stärkas bland lärare i årskurs 1–3 som är behöriga men som fått sin behörighet som en del av en äldre examen och därmed saknar den nödvändiga kompetensen. Insatserna är viktiga för att stärka likvärdigheten i utbildningsförvaltningens skolor.

En kartläggning av kompetensen och behörigheten behöver genomföras inom anpassad grund- och gymnasieskola för att få större inblick i verksamheterna för att kunna ta steg för att höja behörigheten.

Genom att fortsätta informera och skapa förutsättningar för de tillsvidareanställda lärarna som idag saknar lärarlegitimation att slutföra sin lärarexamen kan förvaltningen öka andelen legitimerade lärare. Det kan till exempel ske genom VAL (vidareutbildning av lärare som saknar lärarexamen) och KPU (kompletterande pedagogisk utbildning).

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-strategi. FoU-strategin ger olika möjligheter till skolledares och lärares professionsutveckling och aktiviteter som syftar till undervisningsutveckling. Lärare och skolledare har möjlighet att med visst stöd bedriva avancerade studier på magister- och mastersnivå. Årligen ges möjlighet för stadens lärare att söka någon av de forskarutbildningsplatser som utannonseras. Forskarutbildningsplatserna syftar till licentiatexamen.

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 attraktivitet både för lärar- och skolledaryrket. 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.

Förvaltningen ska även fortsätta erbjuda kompetensutveckling inom ramen för Medioteket. Ett särskilt fokus på Medioteket kommer under planperioden att ligga på kompetensutveckling inom lärande med digitala verktyg och inom språk-, läs- och skrivutveckling.

Utbildningsförvaltningen behöver även fortsätta med lokala lösningar för att säkra kompetensförsörjningen samt verka för ökad likvärdighet samt minskad skolsegregation och skillnader mellan skolor. Ett viktigt verktyg i arbetet är resursfördelningen och den socioekonomiska ersättningen. Ytterligare ett verktyg är det lönetillägg som rektorer i grundskolor i kvartil fyra kan ge ut för att rekrytera och behålla skickliga lärare och andra nyckelbefattningar.

För att utveckla verksamheten inom stadens fritidshem behöver tillgången till legitimerade lärare i fritidshem säkerställas i stadens skolor. Utbildningsförvaltningen behöver därför fortsätta erbjuda skolor ersättning för vikariekostnaden för de barnskötare som läser en erfarenhetsbaserad utbildning till lärare i fritidshem. Samtidigt behöver kompetensen hos barnskötare och elevassistenter inom fritidshemmet stärkas. Den genomförda aktionsforskningsinsatsen ”Inventering av barns behov och intressen som grund för systematiskt kvalitetsarbete på fritidshemmet” har bland annat utmynnat i ett vägledningsmaterial som gjorts tillgängligt för förvaltningens medarbetare⁴¹.

För att ytterligare stärka kompetensen bland elevassistenter och barnskötare i förvaltningens skolor behövs fortsatta kompetensutvecklingsinsatser för målgruppen, inte minst för de som arbetar i anpassade grund- och gymnasieskolan. Detta ska bland annat göras genom att fortsätta erbjuda gymnasial yrkesutbildning till barnskötare och elevassistenter som saknar pedagogisk utbildning. Det behövs även fortsatta utbildningar för elevassistenter för att öka kunskapsnivån och skapa samsyn i uppdraget samt utbildningar inom neuropsykiatriska funktionsvariationer, lågaffektivt bemötande och tydliggörande pedagogik för barnskötare och fritidsledare. För att öka likvärdigheten i skolorna ska förvaltningen fortsätta erbjuda kurser i

⁴¹ Insatsen var ett samarbete med Stockholms universitet och fokus för studien var på hur ett systematiskt kvalitetsarbete med utgångspunkt i elevernas behov och intressen kan se ut.

svenska som andraspråk till bland annat barnskötare och elevassistenter.

Under planperioden genomförs flera förändringar med påverkan på verksamheterna och som kräver kompetensutveckling och förvaltningen behöver samordna kompetensutvecklingsinsatserna för att underlätta för medarbetarna och skolorna. Bland annat handlar det om nya system i Skolplattformen och ämnesbetyg i gymnasie- och anpassad gymnasieskola.

En viktig del i arbetet för att behålla lärare är att erbjuda en god arbetsmiljö. Utbildningsförvaltningen fortsätter därför 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 och HÖK 21⁴² avseende arbetsmiljö, arbetsbelastning och arbetsorganisation fortsätter att implementeras på skolorna. Det t.ex. APT-material avseende feedback, hälsa och arbetsmiljö, kränkande särbehandling och friskfaktorer. Utbildningar har också reviderats och nya har tagits fram kring friskfaktorer och bilaga M⁴³. Mallar för riskbedömning, process för sjukfrånvaro och beräkningsmodeller har reviderats. Det partsgemensamma arbetet kopplat till lärarnas fortsätter inom områdena attraktivitet, arbetsmiljö och lön.

Attrahera

Utbildningsförvaltningen konkurrerar om arbetskraft med andra arbetsgivare inom skolsektorn men även med arbetsgivare utanför utbildningsväsendet. Därför behöver utbildningsförvaltningen fortsätta arbetet med att stärka och kommunicera arbetsgivarvarumärket och arbetsgivarerbjudandet samt med bilden av att arbeta i skola. Genom att stärka arbetsgivarvarumärket underlättas rekryteringen av nya medarbetare. Detta är särskilt viktigt för att locka medarbetare med kompetens inom områden där det råder brist.

⁴² Huvudöverenskommelse HÖK 21 är ett avtal mellan Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona samt Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd. Avtalet fokuserar på strategisk kompetensförsörjning och lokalt arbete inom områdena arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstider och lönebildning.

⁴³ Bilaga M innehåller särskilda bestämmelser om bland annat anställningsform, arbetstid och ferielön för lärare vars huvuduppgift är undervisning, förlagd till läsår inom det offentliga skolväsendet eller inom den kommunala musikskolan

Utbildningsförvaltningen behöver därför fortsätta att arbeta med arbetsgivarprofilering i sociala medier och i andra kanaler samt genom deltagande på relevanta mässor och arbetsmarknadsdagar.

Ett särskilt fokus ska under planperioden ligga på att attrahera kompetens till skolor i kvartil 4 samt till arbete inom anpassade grund- och gymnasieskolan.

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. Stadens VFU-organisation ska därför fortsätta att utvecklas för att erbjuda lärarstudenter en likvärdig och högkvalitativ VFU-period och en god förberedelse inför yrkeslivet. Detta genom att undersöka möjligheten för VFU-skolor att ta emot fler studenter samt fördjupade samarbeten med lärosätena.

Genom Stockholms stads skolors vikariepool stärks förvaltningens kompetensförsörjning av skolorna på lång och kort sikt. Vidare underlättas skolornas administration kopplat till vikariehantering genom ett gemensamt bokningssystem för vikarier via den interna vikariepoolen och upphandlade externa bemanningsföretag. En vikariepool i egen regi med kvalificerade vikarier med olika bakgrund ger även möjlighet till att fler får en bild av hur det är att arbeta i Stockholms stads skolor. Det kan bidra till att öka intresset för att arbeta inom skola och staden som arbetsgivare. I synnerhet vad gäller lärarstudenter som kan kombinera sina studier med kortare läraruppdrag inom stadens grund- och gymnasieskolor.

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 behöver förvaltningen fortsätta att erbjuda regelbunden utbildning i kompetensbaserad rekrytering och utbildning i rekryteringsverktyget Jobba i stan till 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 nå svensk lärarlegitimation och presentera Stockholms stad och utbildningsförvaltningen som en potentiell arbetsgivare.

För att öppna upp för fler vägar in i läraryrket och därmed attrahera och rekrytera fler till stadens skolor fortsätter utbildningsförvaltningen samarbetet med stiftelsen Teach for Sweden (TFS). TFS är ett tvåårigt program⁴⁴ inom vilket de antagna arbetar som lärare samtidigt som de läser en lärarutbildning på distans. Antagna kandidater anställs på 100 procent, arbetar 80 procent och studerar 20 procent under tiden de studerar för att nå lärarexamen. Utbildningsförvaltningen står för 20 procent av kostnaden de första ett och ett halvt åren då kandidaterna är placerade i stadens skolor.

För att öka möjligheten att rekrytera lärare i kategorier där det råder brist ska utbildningsförvaltningen, i samverkan med andra huvudmän, föra dialog med lärosätena för att fler ska kunna utbildas inom bristkategorierna.

Introducera

En god introduktion är viktig för samtliga medarbetare för att de snabbt ska komma in i arbetet och vilja stanna kvar med utbildningsförvaltningen som arbetsgivare. För nyexaminerade lärare är det även viktigt för att de ska välja att stanna kvar inom yrket. Utbildningsförvaltningen behöver därför fortsätta att vidareutveckla arbetet kring introduktion. Förvaltningen behöver även fortsätta arbeta för att alla nyexaminerade lärare får den introduktionsperiod som de har rätt till.

Förvaltningen fortsätter även att erbjuda en seminarieserie till alla nyexaminerade nyanställda lärare som en del i deras introduktion. Insatsen är ett komplement till den introduktion som sker ute på respektive skola och syftar till att ge nyexaminerade nyanställda lärare en god introduktion till yrket och goda förutsättningar att klara av sitt uppdrag. Utöver det erbjuds riktade grupphandlingsinsatser till målgruppen.

Under planperioden fortsätter utbildningsförvaltningen arbetet med digitala introduktioner för nya medarbetare som ett komplement till den stadsövergripande digitala introduktionen.

⁴⁴ För att vara behörig till programmet behöver kandidaten universitetsstudier om minst 90 högskolepoäng inom matematik, biologi, fysik, kemi, teknik, svenska, engelska eller spanska.

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.

Genom framtagandet av en avslutsenkät till medarbetare som slutar på utbildningsförvaltningen fångar förvaltningen dessutom upp skälen till avslut. Det ger i sin tur goda förutsättningar för verksamhetsutveckling och stödjer förvaltningens arbete i att vara en attraktiv arbetsgivare.

Kompetensförsörjningsinsatser inom utbildningsförvaltningens verksamheter

Under perioden 2024–2026 behöver utbildningsförvaltningen beakta och arbeta med följande insatser för att möta kommande utmaningar och säkra kompetensförsörjningen.

Insatser att bibehålla

- Fortsätta resursfördela för en likvärdig skola genom socioekonomisk ersättning till skolor med högt socioekonomiskt index.
- Fortsätta med lönetillägget som rektorer i grundskolor i kvartil 4 kan ge ut för att rekrytera och behålla skickliga lärare och andra nyckelbefattningar.
- Fortsätta utveckla arbetsgivarvarumärket och särskilt visa på goda exempel från skolor i kvartil 4. Tydliggöra att dessa skolor genom resursfördelningssystemet ger lärare goda förutsättningar i sitt arbete.
- Fortsätta erbjuda kurser i svenska som andraspråk för att höja språknivån hos bland annat barnskötare och elevassistenter och öka likvärdigheten inom stadens skolor.
- Fortsätt med insatsen Samverkan för bästa skola och den lokala modellen Kommunal samverkan för bästa skola där utvalda skolor får stöd i arbetet med att förbättra elevernas resultat och att säkerställa att fler elever tar examen.
- Fortsätta kartlägga och utreda kompetensförsörjningsbehovet till skolor i kvartil 4, bland annat genom att undersöka

framgångsfaktorer, rekryteringsutmaningar, legitimationsgrad och ämnesbehörigheten i kvartilen.

- Fortsätta stötta rektorer i arbetet med tjänstefördelning kopplat till ämnesbehörighet, kartläggning av ämnesbehörighet och framtida kompetensförsörjning genom kompetensverktyget KOLL.
- 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 att ligga på kompetensutveckling inom lärande med digitala verktyg och inom språk-, läs- och skrivutveckling.
- Fortsätta erbjuda kompetensutveckling och professionsstöd för lärare inom ramen för FoU enheten.
- Fortsätta erbjuda riktat stöd inom ramen för lärarlyftet för att öka behörigheten bland lärare.
- 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).
- Fortsätta arbeta för att säkerställa att introduktionen för nyexaminerade lärare genomförs enligt Skolverkets riktlinjer samt fortsätta erbjuda ytterligare stödinsatser till målgruppen.
- Fortsätta rekrytering till Stockholms stads skolors vikariepool för att stötta skolorna med kvalificerade lärar- och barnskötarvikarier.
- 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 fritidshemmet.
- I samarbete med Midsommarkransens gymnasium fortsätta erbjuda gymnasial yrkesutbildning till barnskötare och elevassistenter i fritidshem som saknar pedagogisk utbildning.
- Fortsätta anordna utbildningar för elevassistenter för att öka kunskapsnivån och skapa samsyn i uppdraget.
- Fortsätta stärka kompetensen hos barnskötare och fritidsledare genom utbildningar inom neuropsykiatriska funktionsvariationer, lågaffektivt bemötande och tydliggörande pedagogik.

- Utveckla kvaliteten och likvärdigheten i fritidshemmet genom spridning av material framtaget för fritidshemmets pedagogiska uppdrag.
- Fortsätta följa upp utbildningsförvaltningens skolors rekryteringsutmaningar.
- Fortsätta erbjuda utbildning i kompetensbaserad rekrytering och rekryteringsverktyget Jobba i stan till rekryterande chefer för att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen och kandidatupplevelsen.
- Fortsätta arbetet med en sammanhållen lönebildning och lönesättning samt bevakning av löneläget i stockholmsregionen för nyckelkompetenser inom skolan.
- Fortsätta arbetet för att öka intresset för läraryrket och för Stockholm stads skolor som arbetsplats.
- Fortsätta utveckla användande och innehåll i stadens utbildningsplattform.
- Fortsätta implementera verktyg och stödmaterial som tagits fram inom ramen för HÖK 18 och HÖK 21 inom områdena lön, attraktivitet och arbetsmiljö.
- Fortsätta arbetet med kompetensförsörjningsaktiviteten ”Från nyanländ till nyanställd lärare” för att stötta lärare med utländsk lärarlegitimation till att få svensk dito och sedan kunna anställa dem på våra skolor
- Fortsätta samarbetet med Teach for Sweden (TFS).

Insatser att utveckla under planperioden

- Anordna lokala kurser inom Lärarlyftet för att höja behörigheten i svenska som andraspråk bland lärare som undervisar ämnet.
- Undersöka framgångsfaktorer för skolor med hög legitimationsgrad i kvartil 4.
- Ta fram ämnesdidaktiska insatser för lärare som undervisar i svenska som andraspråk i årskurs 1–3.
- Undersöka möjligheten att genomföra uppdragsutbildningar för speciallärare för att höja behörigheten i anpassad grund- och gymnasieskola.
- Kartlägga kompetensen och behörigheten i anpassad grundskola, särskilda undervisningsgrupper och anpassad gymnasieskola.
- Utveckla arbetsgivarvarumärket och visa på goda exempel från anpassad grund- och gymnasieskola.

- I samverkan med andra huvudmän föra dialog med lärosätena för att öka möjligheterna att utbilda lärare i kategorier där det råder brist.
- Genom en avslutsenkät fånga upp skäl till att personal lämnar utbildningsförvaltningen för att skapa goda förutsättningar för verksamhetsutveckling och stödja förvaltningens arbete i att vara en attraktiv arbetsgivare.
- Insatser för att rekrytera fackutbildad bibliotekspersonal för bemanning enligt biblioteksplanen i stadens skolbibliotek.
- Samordna behovet av kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare vars behörighet påverkas av förslaget om 10-årig grundskola.
- Samordna kompetensutvecklingsinsatser för utbildningsförvaltningens gymnasielärare inför implementeringen av ämnesbetygsreformen.
- Samordna kompetensutvecklingsinsatser inför implementeringen av nya system i Skolplattformen.
- Utredda behov och möjligheter med centralt anställd studie- och yrkesvägledare med ett särskilt uppdrag att tydliggöra hur lärarbehörighet kan nås för utbildningsförvaltningens medarbetare.

6.1 Kompetensförsörjning av 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 förutsättningar för att lyckas i sina uppdrag. Ett tydligt erbjudande till chefer med goda anställningsvillkor, handledning, coaching, 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 omfattar förutom skolledare även andra chefskategorier, 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. Det mentorskapsprogram för nytillträdde rektorer som införts bör därför försätta att erbjudas till målgruppen. 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 det 2023:

- 125 tillsvidareanställda rektorer inom grundskolan varav 18 personer (14 procent) är äldre än 63 år.
- 340 tillsvidareanställda biträdande rektorer inom grundskolan varav 27 personer (8 procent) är äldre än 63 år.
- 26 tillsvidareanställda rektorer inom gymnasieskolan varav 3 personer (12 procent) är över 63 år.
- 61 tillsvidareanställda biträdande rektorer inom gymnasieskolan varav 4 personer (7 procent) är över 63 år.⁴⁵

Den interna chefsförsörjningen är en viktig aspekt för kompetensförsörjningen av rektorer. Under 2022 rekryterades: 31 rektorer och chefer på central förvaltning och 92 biträdande rektorer. Av de rektorer och chefer som rekryterats till central förvaltning och till rektorstjänster är 21 (70 procent) intern rekrytering från utbildningsförvaltningens olika enheter.

Den interna chefsförsörjningen främjas av karriärspåret chef där lärare kan utvecklas och förberedas för ett framtida skolledarskap. Det är också viktigt att rekrytera chefer som idag inte finns inom utbildningsförvaltningen för att de ska berika förvaltningens skolor med sina erfarenheter och kompetenser.

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.

⁴⁵ Siffror över antalet tillsvidareanställda rektorer och biträdande rektorer är baseras på anställningar i november 2022

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 2024–2026 behöver utbildningsförvaltningen beakta och arbeta med följande insatser för att utveckla och behålla, attrahera, rekrytera, introducera och avsluta skolledare.

Insatser att bibehålla

- Fortsätta utveckla chefer genom olika utvecklingsinsatser, bland annat ledningsgruppsutveckling, kompetenshöjande utbildningar och riktade utbildningar till chefsgrupper.
- Fortsätta arbetet med att öka den interna chefsförsörjningen för att på ett systematiskt sätt ta tillvara kompetens.
- Erbjuder coachning/handledning av chefer.
- Stödja rektorer i arbetet kring att organisera skolan och utveckla den inre organisationen.
- Fortsätta stödet till administrativa chefer med introduktionsutbildning och professionshöjande åtgärder.
- Fortsätta arbetet med att utveckla rekryteringsprocessen för effektivitet och träffsäkerhet vid rekrytering av chefer. Process och testverktyg ses över.
- Fortsätta att erbjuda biträdande rektorer att gå rektorsutbildningen.
- Fortsatt intern och extern kommunikation av utbildningsförvaltningens karriärmöjligheter för ledare och chefer.
- Fortsatt närvaro i sociala medier med syftet att möta framtida chefer.

Insatser att utveckla under planperioden

- 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.
- Utveckla kompetenshöjande insatser som stärker ledarskapet utifrån stadens framtagna chefsprofil.

6.2 Kompetensförsörjning inom elevhälsans professioner

Det är rektor som anställer medarbetare inom elevhälsans professioner: psykolog, kurator, studie- och yrkesvägledare (SYV), skolsköterska samt specialpedagog till sin skola. Utöver dessa professioner ingår också skolläkare vilka 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 utbildning samt professionsstöd för samtliga professioner inom elevhälsan och har till uppgift att vara bollplank till rektorerna i frågor som rör rekrytering, professionsutveckling och uppdragsbeskrivningar.

Uppföljning visar att personalomsättningen är högre bland elevhälsans professioner än generellt inom utbildningsförvaltningen. För att säkra kompetensförsörjningen inom elevhälsan behöver kunskap om den medicinska insatsen och uppdraget tas tillvara samt rektorernas kompetens kring detta vara god.

Utbildningsförvaltningen har 842 anställda medarbetare⁴⁶ inom elevhälsans professioner med följande fördelning:

- 268 specialpedagoger, varav 30 medarbetare (11 procent) är äldre än 63 år
- 206 skolsköterskor, varav 19 medarbetare (9 procent) är äldre än 63 år
- 184 kuratorer, varav 10 medarbetare (5 procent) är äldre än 63 år
- 98 studie- och yrkesvägledare, varav 10 medarbetare (10 procent) är äldre än 63 år
- 54 psykologer, varav 3 medarbetare (6 procent) är äldre än 63 år
- 32 skolläkare, varav 4 medarbetare (13 procent) är äldre än 63 år

Inom elevhälsans professioner är 76 medarbetare (9 procent) 63 år eller äldre. Erfarenheten bland stadens skolor är att det kan vara svårt att rekrytera kompetent personal inom elevhälsan.

⁴⁶ Med anställda avses tillsvidareanställda och månadsavlönade medarbetare i Stockholms stads personalfil över anställningar i november 2022.

Kompetensförsörjningsinsatser inom elevhälsans professioner

Under perioden 2024–2026 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 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 elevhälsans professioner och skälen till avslut.
- Arbeta för att förbättra elevhälsans organisation.
- Verka för att psykologer erbjuds heltidstjänster, till exempel genom att två mindre skolor går samman om att anställa en psykolog.

7. Avslutning

Utbildningsförvaltningen är en attraktiv arbetsgivare med fokus på att erbjuda sina chefer, lärare och övriga medarbetare goda utvecklingsmöjligheter, bra anställningsvillkor samt en god arbetsmiljö. Detta skapar bra förutsättningar för kompetensförsörjning på lång och kort sikt. Betydelsen av kompetent och motiverad personal kan inte underskattas och därför arbetar utbildningsförvaltningen ständigt med kompetensförsörjningens olika delar.

Under perioden 2024–2026 fortsätter arbetet med att förbli en attraktiv arbetsgivare som framgångsrikt rekryterar, introducerar, utvecklar och behåller sina värdefulla medarbetare som arbetar med fokus på likvärdighet för alla elever.

8. Bilagor

8.1 Tabeller för prognostiserat personalbehov 2023–2032

Tabell 15. Lärare i förskoleklass, grundskola och anpassad grundskola

År	Antal medarbetare	Antal avgångar	Rekryteringsbehov
2023	6 404	671	724
2024	6 376	683	656
2025	6 325	673	621
2026	6 259	662	595
2027	6 227	651	619
2028	6 194	646	613
2029	6 152	643	600
2030	6 132	639	620
2031	6 139	639	647

2032	6 138	642	641
------	-------	-----	-----

Tabell 16. Barnskötare i förskoleklass, grundskola och anpassad grundskola

År	Antal medarbetare	Antal avgångar	Rekryterings- behov
2023	291	37	37
2024	288	36	34
2025	286	35	33
2026	283	35	32
2027	282	35	33
2028	279	34	31
2029	278	34	33
2030	277	34	33
2031	278	34	34
2032	278	33	34

Tabell 17. Elevassistenter i förskoleklass, grundskola och anpassad grundskola

År	Antal medarbetare	Antal avgångar	Rekryterings- behov
2023	501	90	89
2024	499	82	80
2025	495	81	76
2026	490	79	74
2027	486	79	75
2028	484	77	75
2029	479	76	71
2030	477	75	73
2031	476	74	74
2032	475	74	73

Tabell 18. Grundlärare mot fritidshem i fritidshem

År	Antal medarbetare	Antal avgångar	Rekryterings- behov
2023	147	16	16
2024	146	16	15
2025	145	16	15
2026	144	16	15
2027	143	16	16
2028	141	16	14
2029	141	16	15
2030	141	15	15
2031	141	15	15
2032	141	15	15

Tabell 19. Elevassistenter i fritidshem

År	Antal medarbetare	Antal avgångar	Rekryterings- behov
2023	412	85	68
2024	409	67	64
2025	405	66	62
2026	401	65	61
2027	397	64	61
2028	393	63	59
2029	390	62	59
2030	390	61	61
2031	391	61	62
2032	394	61	63

Tabell 20. Barnskötare i fritidshem

År	Antal medarbetare	Antal avgångar	Rekryterings- behov
2023	1 470	190	172
2024	1 455	181	166
2025	1 442	179	165
2026	1 426	176	160
2027	1 413	174	162
2028	1 397	172	156
2029	1 390	170	162
2030	1 390	168	168
2031	1 396	168	174
2032	1 405	168	178

Tabell 21. Anställda inom elevhälsans professioner i förskoleklass, grundskola och anpassad grundskola

År	Antal medarbetare	Antal avgångar	Rekryterings- behov
2023	735	100	101
2024	732	102	100
2025	727	99	94
2026	720	98	91
2027	716	96	92
2028	715	96	95
2029	709	96	90
2030	707	96	94
2031	708	96	97
2032	708	96	96

Tabell 22. Lärare och speciallärare i gymnasieskola och anpassad gymnasieskola

År	Antal medarbetare	Antal avgångar	Rekryterings- behov
2022	1 380		
2023	1 406	145	171
2024	1 453	135	182
2025	1 485	137	170
2026	1 520	140	174
2027	1 523	142	145
2028	1 518	143	138
2029	1 509	143	143
2030	1 520	143	154
2031	1 518	145	142
2032	1 524	145	151

Tabell 23. Elevassistenter i gymnasieskola och anpassad gymnasieskola

År	Antal medarbetare	Antal avgångar	Rekryterings- behov
2023	176	31	35
2024	183	29	35
2025	187	29	34
2026	191	30	34
2027	191	31	31
2028	190	30	30
2029	189	30	29
2030	190	30	31
2031	190	30	29
2032	190	29	30

Tabell 24. Elevhälsans professioner i gymnasieskola och anpassad gymnasieskola

År	Antal lärare	Antal avgångar	Rekryterings- behov
2023	166	22	24
2024	172	23	28
2025	176	23	27
2026	180	23	28
2027	181	24	24
2028	180	24	23
2029	179	24	23
2030	181	24	25
2031	181	24	24
2032	181	24	25