

Utbildningsförvaltningen

Kompetensförsörjningsplan för
personalgrupper inom
utbildningsförvaltningens
pedagogiska verksamheter 2025,
med inriktning mot 2026 och 2027

Sammanfattning

Betydelsen av kompetenta och engagerade medarbetare är avgörande när det kommer till elevernas kunskapsresultat och måluppfyllelse. Därför arbetar utbildningsförvaltningen utifrån stadens kompetensförsörjningsstrategi och dess delar: utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera och avsluta. Ett proaktivt och välplanerat kompetensförsörjningsarbete är en nyckelfaktor för att trygga och utveckla medarbetares och chefers kompetens på utbildningsförvaltningens skolor.

Utbildningsförvaltningen är en attraktiv arbetsgivare som erbjuder sina lärare, chefer och övriga medarbetare goda utvecklingsmöjligheter, bra anställningsvillkor samt en god arbetsmiljö. Detta skapar goda förutsättningar för att kompetensförsörja förvaltningens skolor med rätt kompetens på kort och lång sikt. Söktrycket vid rekrytering av lärare och annan personal är oftast högt och personalomsättningen ligger på en rimlig nivå. Det finns dock svårigheter att rekrytera medarbetare till vissa befattningar.

Legitimationsgraden på förvaltningens skolor har ökat de senaste åren och för grundskolan var den genomsnittliga legitimationsgraden i fjol 92 procent medan den för gymnasieskolan var hela 96 procent. För anpassad skola var legitimationsgraden något lägre, 90 procent i anpassad grundskola och 93 procent i anpassad gymnasieskola. Även ämnesbehörigheten i stadens skolor är hög, men skiljer sig liksom legitimationsgraden åt mellan skolorna. Skolor i kvartil 4 har en något lägre andel legitimerade och ämnesbehöriga lärare än övriga skolor, men skillnader finns inom alla kvartiler.

Befolkningsprognosen visar på ett minskat elevunderlag vilket leder till att behovet av personal 2025–2027 sannolikt kommer att minska, främst inom grund- och anpassad grundskola. Samtidigt som vissa skolor kommer att behöva minska sin personal när elevunderlaget förändras så kommer utbildningsförvaltningen att fortsatt ha ett rekryteringsbehov på cirka 730 lärare årligen fram till 2033 i grundskolans årskurs F-9, anpassad grundskola, gymnasie- och anpassad gymnasieskola. Förvaltningen förväntas även ha utmaningar med kompetensförsörjningen av till exempel speciallärare, specialpedagoger och personal till elevhälsan.

Omvärlden präglas av osäkerhet och Sverige har de senaste åren haft en hög inflation vilket ökat skolornas kostnader. Ökade kostnader och ett minskat antal elever på vissa skolor betyder att skolorna har mindre resurser att hushålla med och ställer krav på en än mer effektiv personalplanering. PISA-undersökningen visar samtidigt att landets 15-åringar presterar sämre i matematik och läsförståelse och att resultatskillnaderna mellan elever med olika socioekonomisk bakgrund har ökat. Engagerade och kompetenta lärare och medarbetare är en förutsättning för att vända denna utveckling.

För att möta dessa och andra utmaningar, säkra kompetensförsörjningen till våra skolor samt förbli en attraktiv arbetsgivare arbetar förvaltningen kontinuerligt med olika insatser. Kompetensförsörjningsplanen ett underlag för förvaltningens arbete med kompetensförsörjning för åren 2025–2027.

Innehåll

1. Inledning	3
2. Utbildningsförvaltningens attraktivitet som arbetsgivare	4
2.1 Personalomsättning	4
2.2 Medarbetarenkät och AMI	10
2.3 Rekryteringsutmaningar hos förvaltningens rektorer	11
2.4 Arbetsgivarrankning	11
2.5 Ansökningar till förvaltningens annonser	12
2.6 Löneläge i Stockholmsregionen	13
3. Legitimationsgrad och ämnesbehörighet i utbildningsförvaltningens skolor	14
3.1 Legitimationsgrad och ämnesbehörighet i grundskola och anpassad grundskola.....	15
3.2 Legitimationsgrad och ämnesbehörighet i gymnasieskolan och anpassade gymnasieskolan.....	21
4. Personalbehovsprognos för utbildningsförvaltningens skolor	25
4.1 Personalbehov i grund- och anpassad grundskola.....	26
4.2 Personalbehov i gymnasie- och anpassad gymnasieskola	27
5. Omvärldsbevakning	28
5.1 Nationell överblick	28
5.2 Statliga budgetsatsningar 2024.....	29
5.3 Stockholms stads budget 2024	30
5.4 Pågående utredningar och reformer	31
6. Slutsatser och utmaningar	34
6.1 Ämnesbehörighet som utmaning i vissa ämnen	36
6.2 Utmaningar kopplat till vissa befattningar	37
6.3 Minskat elevunderlag	39
6.4 Skillnader mellan skolor	40
6.5 Reformerna	40
6.6 Fortsatt arbete	41
7. Insatser	42
8. Bilagor	47
8.1 Tabeller för prognostiserat personalbehov 2024–2033	47

1. Inledning

Utbildningen i skolan syftar till att elever ska inhämta och utveckla kunskaper och värden. Den ska främja alla elevers utveckling och lärande samt en livslång lust att lära. I utbildningen ska hänsyn tas till elevers olika behov. Elever ska ges stöd och stimulans så att de utvecklas så långt som möjligt. Därför 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.

Stockholms stad har en hög legitimations- och behörighetsgrad, ett starkt arbetsgivarvarumärke och lätt att rekrytera till de flesta tjänster. Samtidigt behövs ett fortsatt arbete för att behålla, utveckla, attrahera och rekrytera de bästa medarbetarna.

Kompetensbehov och utmaningar skiljer sig mellan områden och arbetet med kompetensförsörjning anpassas efter lokala förutsättningar och skillnader. Utmaningar kan vara kopplade till behörighet och ekonomiska förutsättningar men framför allt elevunderlag där skolan ska kompensera för elevers skillnader i behov och förutsättningar att tillgodogöra sig utbildning.

Ett sjunkande elevantal gör att det totala behovet av lärare i grundskolan minskar framöver. Enligt stadens senaste befolkningsprognos antas antalet barn i grundskoleåldern minska med cirka 7 500 barn från 2023 års nivå fram till år 2032 och vara tillbaka på dagens nivå först år 2042. Eftersom en stor andel av barnen går i kommunala skolor kommer det sannolikt att innebära ett omställningsarbete för utbildningsförvaltningen och det totala antalet medarbetare kommer att behöva minska under perioden.

Ett proaktivt kompetensförsörjningsarbete möjliggör för utbildningsförvaltningen att säkra rätt kompetens på kort och lång sikt. Det är även en viktig faktor för att hantera förändringar i omvärlden som påverkar förvaltningens verksamheter.

I kompetensförsörjningsplanen används flera källor för att analysera och beskriva rekryteringsbehov och utmaningar inom kompetensförsörjningsområdet. För planering av kompetensförsörjningsinsatser till verksamheten används:

- Stockholm stads personalbehovsprognos för perioden 2024–2033. Prognosen baseras på förväntat barn- och elevantal samt personalomsättning inklusive pensionsavgångar.
- Omvärldsbevakning, bland annat statistik från Skolverkets nationella lärarprognoser och kommande reformer.
- En intern undersökning bland utbildningsförvaltningens rektorer om skolornas aktuella rekryteringsutmaningar.
- Personalomsättningsstatistik.
- Uppgifter från stadens rekryteringsverktyg ”Jobba i stan” om antalet annonser och ansökningar.
- Arbetsgivarvarumärkesundersökningar om lärare och lärarstudenters ideala arbetsgivare.
- Uppgifter om regionala lönenivåer.
- Uppgifter om legitimationsgrad och ämnesbehörighet bland befintliga anställda från kompetenskartlägningsverktyget KOLL.

Kompetensförsörjningsplanen avslutas med ett avsnitt om hur utbildningsförvaltningen behöver arbeta för att säkra rätt kompetens för elevernas kunskapsresultat och måluppfyllelse. Samtliga av kompetensförsörjningsplanens insatser ska utgå från artikel 3.1 i barnkonventionen och elevernas bästa.

2. Utbildningsförvaltningens attraktivitet som arbetsgivare

2.1 Personalomsättning

På utbildningsförvaltningen arbetar cirka 16 360 medarbetare varav cirka 14 800 är tillsvidareanställda¹. Det är en minskning med cirka 590 medarbetare jämfört med samma tidpunkt året innan. Den totala minskningen består enbart av visstidsanställningar medan antalet tillsvidareanställningar i stället har ökat med 11 medarbetare. Cirka 500 av anställningarna fanns i grund- och anpassad grundskola, 40 i gymnasie- och anpassad gymnasieskola och 60 på central förvaltning. Minskningen i grundskolan beror delvis på att elevantalet minskade med 700 elever till hösten 2023 jämfört med föregående år. På central förvaltning har cirka 30 anställningar

¹ Totalsiffran avser visstid- och tillsvidareanställda medarbetare december 2023.

försvunnit i samband med bildandet av förskoleförvaltningen. Förändringen beror även delvis på ett minskat antal medarbetare på Start Stockholm. Utöver det kopplas minskningen i antalet anställda på utbildningsförvaltningen till stor del till ekonomisk återhållsamhet.

Personalomsättningen är ett viktigt nyckeltal i organisationer och ska varken vara för hög eller för låg. Är omsättningen för hög ökar belastningen på skolor kopplat till bland annat rekrytering och introduktion. Framför allt riskerar en hög personalomsättning att påverka eleverna och kontinuiteten i undervisningen. En för låg omsättning kan emellertid också vara negativ då det finns risk för att ny kompetens och nya erfarenheter inte kommer in i verksamheten.

Omsättningstalet kan även vara en indikator på hur det är att arbeta på en arbetsplats eller inom en specifik befattning. En lägre personalomsättning kan indikera att medarbetare trivs och är motiverade. En högre siffra kan tvärtom visa på det motsatta. Det kan även visa på andra utmaningar, exempelvis att en organisation har problem med att rekrytera rätt medarbetare eller har ekonomiska utmaningar. I personalomsättning ingår samtliga skäl för att lämna anställningen, inklusive naturlig avgång som ålderspension, uppsägning på grund av arbetsbrist eller minskad personalstyrka på grund av övertalighet. För mindre enheter och befattningar med få medarbetare kommer de naturliga variationerna mellan åren vara stora då ett fåtal avgångar får en stor inverkan. En bör därför vara försiktig med att dra slutsatser om effekterna av eller orsakerna bakom en hög personalomsättning vid ett enstaka år.

Personalomsättningssiffrorna beräknas utifrån förvaltningens tillsvidareanställda medarbetare. För att minimera risken för dubbelräkning inkluderas inte medarbetare med fler än en anställning på förvaltningen. Mätperioden för samtliga år följer skolåret och är mellan september-september.

Mellan 2022–2023 var den totala personalomsättningen 12,3 procent. Den totala personalomsättningen utgörs av den externa rörligheten² som under perioden var 8,8 procent och den interna rörligheten³ som låg på 3,5 procent. Med extern rörlighet avses att medarbetaren lämnar utbildningsförvaltningen medan intern

² Medarbetare som avslutat sin tjänst och inte har påbörjat en annan tjänst vid förvaltningen dividerat med totala antalet medarbetare vid den första mätpunkten.

³ Medarbetare som påbörjat en tjänst på en ny enhet på förvaltningen dividerat med totala antalet medarbetare.

rörlighet avser att man byter enhet inom utbildningsförvaltningen. Siffran inkluderar inte de fall medarbetare byter befattning inom den egna enheten/skolan. I den externa rörligheten ingår medarbetare som går i pension vilka utgör cirka 1,6 procentenheter. Utan den gruppen uppgår den externa rörligheten till 7,2 procent.

Tabell 1 visar förvaltningens externa och interna personalomsättning mellan 2018 – 2023.

Tabell 1. Personalomsättning 2018–2023

År	Extern rörlighet	Intern rörlighet	Total rörlighet
2022–2023	8,8 %	3,5 %	12,3 %
2021–2022	9,7 %	3,9 %	13,6 %
2020–2021	7,6 %	2,7 %	10,3 %
2019–2020	8,5 %	4,0 %	12,5 %
2018–2019	10,5 %	5,4 %	15,9 %

Tabellen visar att rörligheten gått ner något mätperioden 2022–2023 jämfört med 2021–2022, men är högre än den var åren 2020–2021. Åren 2020–2021 var emellertid under covid-19-pandemin och de flesta branscher såg en lägre personalrörlighet.

Tabell 2 visar personalomsättningen per skolform.

Tabell 2. Personalomsättning 2022–2023 per skolform⁴

Verksamhet	Extern rörlighet	Intern rörlighet	Total rörlighet
Grund- och anpassad grundskola	8,7 % (10)	3,7 % (4,3)	12,4 % (14,3)
Gymnasie- och anpassad gymnasieskola	7,9 % (8)	2 % (2,2)	9,9 % (10,2)

Personalomsättningen ligger på en bra nivå i båda verksamheterna. Medan omsättningen är lägre i gymnasie- och anpassad gymnasieskola har den sedan förra mätningen minskat mer i grund- och anpassad grundskola.

⁴ Förra årets resultat anges inom parentes.

Tabell 3 visar personalomsättningen 2022–2023 för olika befattningar inom grund- och anpassad grundskola.

Tabell 3. Personalomsättning i grund- och anpassade grundskola per befattning 2022–2023⁵

Befattning	Extern rörlighet	Intern rörlighet	Antal medarbetare ⁶
Lärare ⁷	7,5 % (8,8)	3,4 % (3,5)	5 297 (5 243)
Speciallärare	9,1 % (10,9)	3,5 % (7,6)	230 (212)
Lärare mot fritidshem	9,3 % (9,8)	8,1 % (5,4)	420 (315)
Fritidspedagog	0 % (9,1)	3,3 % (2,9)	425 (593)
Barnskötare	10,2 % (10,5)	2,7 % (3,6)	1 376 (1392)
Elevassistent	12,3 % (9,4)	3,5 % (3,6)	374 (361)
Elevassistent särskola	6,1 % (13,1)	0,4 % (2,2)	229 (229)
Rektor	8,3 % (11,2)	9,1 % (11,2)	121 (127)
Biträdande rektor	8 % (14,9)	6,2 % (8,2)	324 (330)
Administrativ chef	7,5 % (5,8)	1,1 % (9,3)	94 (86)
Skolsköterska	16,4 % (15,0)	4,1 % (5,4)	146 (147)
Specialpedagog	11,6 % (11,9)	7,4 % (8,5)	216 (201)
Psykolog	24,4 % (27,7)	9,8 % (4,3)	41 (47)
Kurator	12,7 % (14,4)	5,2 % (3,8)	134 (132)
Studie- och yrkesvägledare	14,6 % (15,9)	6,3 % (2,3)	48 (44)

Personalomsättningen för förvaltningens största personalgrupp, lärare, har minskat något sedan förra årets mätning. Skillnaden utgörs av den externa omsättningen som sjunkit med 1,3 procentenheter. Tabellen visar även att lärargruppen har ökat med 177 tjänster mellan de två senaste mätperioderna. Den grupp som ökat mest är lärare mot fritidshem med 105 tjänster. Det kan handla om att fritidspedagoger med legitimation fått rätt befattning eller att

⁵ Förra årets resultat anges inom parentes.

⁶ Antalet medarbetare som personalomsättningen baseras på och därmed antalet i mätperiodens början. För mätperioden 2022–2023 så visar siffran antalet medarbetare september 2022.

⁷ Avser alla lärarkategorier exklusive lärare mot fritidshem och speciallärare.

skolor anställer behöriga lärare mot fritidshem i samband med att fritidspedagoger slutar.

Sedan mätningen 2021–2022 har personalomsättningen minskat kraftigt för elevassistenter i anpassad skola samt för skolledare, särskilt biträdande rektorer. Personalomsättningen för elevassistenter är emellertid fortsatt hög. Det går även att notera att omsättningen generellt är högre bland elevhälsans professioner.

Högst personalomsättning har befattningen psykologer där en av tre medarbetare har lämnat staden under mätperioden. En möjlig orsak kan vara att tjänsterna inte uppfattas som attraktiva då de i många fall inte är heltidstjänster samt att tjänsterna ofta är fördelade på flera skolor. Antalet tjänster har även minskat vilket kan bero på att skolor hyrt in personal från bemanningsföretag. En för hög andel inhyrd personal kan påverka det förebyggande och hälsofrämjande arbetet på skolan.

Tabell 4 visar personalomsättningen 2022–2023 per kvartil i grundskolan.

Tabell 4. Personalomsättning 2021–2022 per kvartil i grundskolan⁸⁹

Kvartil	Extern rörlighet	Intern rörlighet	Total rörlighet
Kvartil 1	9,1 % (10,2)	3,1 % (4,3)	12,2 % (14,5)
Kvartil 2	8,9 % (10)	3,7 % (4,1)	12,6 % (14,1)
Kvartil 3	7,7 % (10,6)	4,1 % (5,4)	11,8 % (16)
Kvartil 4	9,0 (9,4)	3,9 % (3,2)	12,9 % (12,6)

Som går att utläsa i tabellen är personalomsättningen jämn mellan de fyra kvartilerna med en spridning mellan 11,8 – 12,9 procent. Kvartil 4 som hade den lägsta personalomsättning vid mätningen 2021–2022 har nu den nu högsta. Skillnaden beror främst på en minskad omsättning i de övriga kvartilerna.

En analys av medarbetares interna rörlighet mellan kvartilerna visar att fördelningen ser jämn ut och att medarbetare rör sig ungefär lika mycket från exempelvis kvartil 4 till kvartil 1 som det motsatta.

⁸ Stadens skolor indelas i fyra kvartiler beroende på socioekonomiska bakgrundsfaktorer hos elevgruppen vid skolan. Skolor i kvartil 1 har mest gynnsamma socioekonomiska förutsättningar och kvartil 4 har minst gynnsamma förutsättningar. Det socioekonomiska indexet baseras på följande variabler; behörighet i gymnasieskolan, kön, vårdnadshavares utbildningsnivå, invandringsår, ekonomiskt bistånd, vårdnadshavares inkomst, familj, syskon och bostadsområdets socioekonomiska status.

⁹ Förra årets resultat anges inom parentes.

Sammantaget är skillnaderna mellan kvartilerna små. En skolas socioekonomiska förutsättningar verkar inte vara en avgörande faktor för om en medarbetare väljer att söka sig vidare.

Tabell 5 visar personalomsättningen 2022–2023 för olika befattningar inom gymnasie- och anpassad gymnasieskola.

Tabell 5. Personalomsättning i gymnasie- och anpassad gymnasieskola per befattning 2022–2023¹⁰

Befattning	Extern rörlighet	Intern rörlighet	Antal medarbetare ¹¹
Lärare ¹²	6 % (5,7)	1,1 % (2,2)	1 303 (1 254)
Speciallärare	0 % (22,2)	0 % (5,6)	13 (18)
Elevassistent	13,3 % (10,5)	0 % (1,8)	60 (57)
Elevassistent anpassad skola	6,5 % (5,5)	0 % (0)	93 (73)
Rektor	7,7 % (15,4)	0 % (7,7)	26 (26)
Biträdande rektor	8,1 % (9,1)	3,2 % (0)	62 (55)
Administrativ chef	10 % (28,6)	0 % (4,8)	20 (21)
Skolsköterska	13,9 % (24,3)	11,1 % (2,7)	36 (37)
Specialpedagog	10,3 % (11,1)	6,9 % (7,4)	29 (27)
Kurator	10,8 % (10,5)	5,4 % (0)	37 (38)
Studie- och yrkesvägledare	14,7 % (12,1)	0 % (0)	34 (33)

Gymnasiets lärare har en fortsatt låg personalomsättning och ligger flera procentenheter under utbildningsförvaltningens genomsnitt. Jämfört med mätningen 2021–2022 har omsättningen sjunkit kraftigt bland rektorer och administrativa chefer. Bland skolsköterskor har den externa personalomsättningen minskat markant medan den interna har ökat. Att skolsköterskorna byter arbete inom förvaltningen i stället för att byta arbetsgivare kan vara positivt, bland annat för att inlärningsperioden och behovet av introduktion inte blir lika omfattande i deras nya tjänster.

¹⁰ Förra årets resultat anges inom parentes.

¹¹ Antalet medarbetare som personalomsättningen baseras på och därmed antalet i mätperiodens början. För mätperioden 2022–2023 så visar siffran antalet medarbetare september 2022.

¹² Avser alla lärarkategorier exklusive speciallärare.

Tabell 6 visar personalomsättningen 2022–2023 för olika åldersgrupper.

Tabell 6. Personalomsättning 2022–2023 per åldersgrupp¹³

Åldersgrupp	Extern rörlighet	Intern rörlighet	Total rörlighet
20–29	11,6 % (11,2)	3,9 % (3,9)	15,5 % (15,1)
30–39	10,9 % (10,6)	4,1 % (3,7)	15 % (14,3)
40–49	6,8 % (7,9)	3,7 % (5,0)	10,5 % (12,9)
50–59	5,5 % (5,8)	3,4 % (3,9)	8,9 % (9,7)
60–65	11,6 % (15,7)	2,0 % (2,1)	13,6 % (17,8)
66 +	34,9 % (40,1)	2 % (0,5)	36,9 % (40,6)

Tabellen visar att den externa rörligheten är högst inom de yngre åldersgrupperna 20–39 och sedan fallande fram tills åldersgruppen 60–65. I de två äldsta åldersgrupperna är dock pension den främsta anledningen till att man lämnar utbildningsförvaltningen. Om de som går i pension exkluderas blir den externa rörligheten i åldersgrupperna 60–65 och 66+ cirka 4 procent. Därmed byter anställda på utbildningsförvaltningen arbetsplats alltmer sällan desto äldre de blir.

2.2 Medarbetarenkät och AMI

Det är viktigt för utbildningsförvaltningen att vara en attraktiv arbetsgivare med arbetsplatser där medarbetarna känner engagemang, trivs och utvecklas. Genom medarbetarenkäten får förvaltningen ett bra underlag för att fortsätta jobba med utveckling av verksamheten och ett gott arbetsklimat.

På utbildningsförvaltningens senaste medarbetarenkät 2023 svarade 88 procent av medarbetarna. Förvaltningens AMI blev 79 av 100. Index för motivation låg på 80, för ledarskap 80 och för styrning 78.¹⁴

Fokusområden utifrån enkätens resultat baseras på de frågor som värderas lägst och har störst påverkan på motivationen. Områden att arbeta med för att öka motivationen på förvaltningen handlar om uppföljning av mål, samarbete på arbetsplatsen för att nå målen,

¹³ Förra årets resultat anges inom parentes.

¹⁴ Aktivt medskapandeindex (AMI) består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex samt tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning. Motivation handlar om medarbetarnas engagemang och påverkas av arbetets innehåll. Ledarskap handlar dels om chefernas förmåga att ta tillvara engagemanget i verksamheten, dels om deras förmåga att skapa förutsättningar för ökat engagemang hos medarbetarna. Styrning handlar om i vilken utsträckning organisationens styrning främjar engagemanget hos medarbetarna och tar tillvara det engagemang som finns i verksamheten.

delandet av kunskaper och erfarenheter på arbetsplatserna, nya arbetssätt för att utveckla verksamheten samt arbetsklimatet.

2.3 Rekryteringsutmaningar hos förvaltningens rektorer

För att undersöka utbildningsförvaltningens skolors rekryteringsutmaningar genomfördes en enkätundersökning i augusti 2023.¹⁵

Undersökningen visade att rekryteringsutmaningarna det senaste året varit ytterst få i gymnasie- och anpassad gymnasieskola vilket även var fallet i mätningen hösten 2022. De behörigheter, ämnen och befattningar som angavs som svårrekryterade av flest gymnasierektorer är yrkeslärare, speciallärare, juridik/ekonomilärare samt skolsköterskor. Totalt angavs dessa av två rektorer vardera.

I grund- och anpassad grundskola var rekryteringsutmaningarna mer förekommande där cirka 46 procent av skolorna inte lyckades tillsätta samtliga vakanta lärartjänster med behöriga lärare det senaste året. Totalt handlade det om 87 lärartjänster som de svarande rektorerna inte kunde tillsätta med behöriga lärare vilket får betraktas som få med hänsyn till hur många rekryteringar som genomförs årligen.

Rekryteringsutmaningarna i grundskolan var främst kopplade till vissa typer av behörigheter eller befattningar. Likt förra årets mätning handlade det huvudsakligen om slöjdämnen, speciallärare, lärare mot fritidshem, matematik/NO-lärare, skolsköterskor och specialpedagoger. Matematik/NO angavs även ofta tillsammans med teknik.

2.4 Arbetsgivarrankning

Analysföretaget Universum undersöker årligen ideala arbetsgivare bland lärare och lärarstudenter. Undersökningen visar bland annat vilka faktorer målgrupperna kopplar ihop olika arbetsgivare med och vad som är avgörande vid val av framtida arbetsgivare.

Den senaste undersökningen visade att de fem viktigaste attributen för lärarstudenter var trygg anställning följt av respekt för medarbetare, inspirerande ledarskap, hög framtida inkomst och

¹⁵ Sammanlagt svarade 100 av 158 rektorer på enkäten. 82 av rektorerna arbetade i grund- och anpassad grundskola vilket ger en svarsfrekvens på 63,1 procent. I gymnasie- och anpassad gymnasieskola svarade 18 rektorer vilket ger en svarsfrekvens på 69,2 procent.

vänlig arbetsmiljö. Målgruppen associerade Stockholms stad som arbetsgivare främst med trygg anställning, hög framtida inkomst, goda referenser för framtida karriär, vänlig arbetsmiljö och engagemang för mångfald och inkludering.¹⁶ Därmed associeras staden med tre av de, för målgruppen, fem viktigaste attributen.

Även bland yrkesverksamma lärare var det viktigast med trygg anställning. Detta följt av inspirerande ledarskap, respekt för medarbetare, ledare som stöttar deras utveckling och hög framtida inkomst. Målgruppen associerade samtidigt Stockholms stad med trygga anställningar, respekt för medarbetare, goda referenser för framtida karriär, engagemang för mångfald och inkludering samt professionell utbildning och utveckling.¹⁷ Stockholms stad associeras här med två av de fem viktigaste attributen för målgruppen.

Universum släpper årligen en varumärkesrapport som rankar ideala arbetsgivare. Stockholms stad var 2023 för sjätte året i rad den populäraste skolhuvudmannen både bland lärarstudenter och yrkesverksamma lärare. Bland de yrkesverksamma lärarna kommer Skolverket på första plats vid jämförelse av arbetsgivare utöver skolhuvudmän.

2.5 Ansökningar till förvaltningens annonser

En analys av statistik i rekryteringsverktyget *Jobba i stan* visar att det under 2023 publicerades 2 718 annonser till tjänster på utbildningsförvaltningen. Samtidigt inkom det under året 123 460 ansökningar till förvaltningens annonser¹⁸. I snitt inkom därmed 45 ansökningar per annons vilket är en ökning med tre ansökningar sedan förra året. Det höga snittet är en bekräftelse på att utbildningsförvaltningen är en attraktiv arbetsgivare.

Både grund- och anpassad grundskola samt gymnasie- och anpassad gymnasieskola har höga snitt på 48 respektive 40 ansökningar per annons.

Vid en jämförelse av olika befattningar visade det sig att barnskötare (160) och elevassistent (112) var befattningarna med högst snitt på antal sökanden per annons. Lägst snitt hade annonserna för skolsköterskor (8) och psykologer (13). Den

¹⁶ Universum. *Karriärbarometer studenter. 2023*

¹⁷ Universum. *Karriärbarometer Young professionals. 2023*

¹⁸ En ansökan innebär inte att kandidaten är behörig eller når upp kraven som ställs i kravprofilen.

sistnämnda befattningen hade dock endast två annonser ute under 2023.

Bland gruppen lärare låg snittet på 38 ansökningar per annons och för lärare mot fritidshem/fritidspedagog inkom cirka 59 ansökningar per annons. Till speciallärarannonserna inkom cirka 23 ansökningar per annons och för specialpedagoger i snitt 29 ansökningar per annons.

2.6 Löneläge i Stockholmsregionen

Medan lön i största möjliga mån ska sättas lokalt kan en förvaltningscentral styrning ske för att säkra kompetensförsörjningen till utbildningsförvaltningens skolor. En analys över löneökningsbehovet för olika befattningar genomförs årligen och mynnar ut i förvaltningens inriktning och eventuella satsningar i kommande löneöversyn. Lönesättande chefer ska dessutom följa de generella riktlinjerna för lönesättning, vilka samlas i det lönestrategiska dokumentet.

Generellt har Stockholms stad och utbildningsförvaltningen löner som bör betraktas som goda vilket kan fungera som en underlättande faktor vid kompetensförsörjning. Jämfört med Stockholmsområdet har vi särskilt höga löner för rektorer, kuratorer, studie- och yrkesvägledare och modersmållärare. Löneläget tycks vara relativt lågt för specialpedagoger och speciallärare. Övriga lärare har goda löner, men Stockholms stad har de senaste åren inte varit marknadsledande. 2023 års lönejämförelse är ännu inte klar och kan komma att medföra ett annorlunda läge i och med att löneökningen för Stockholms stad varit avsevärt högre än för de kommuner förvaltningen har uppgifter om.¹⁹

En lönesatsning genomförs för yrkesskickliga och behöriga speciallärare och specialpedagoger vid löneöversynen 2024.

¹⁹ Analys av löneökningsbehov inför löneöversynen 2024.

3. Legitimationsgrad och ämnesbehörighet i utbildningsförvaltningens skolor

I avsnittet redovisas legitimationsgrad och ämnesbehörighet i utbildningsförvaltningens grund- och anpassade grundskolor samt gymnasie- och anpassade gymnasieskolor. Statistiken avser månadsavlönade medarbetare i de pedagogiska verksamheterna med en tillsvidare- eller en visstidsanställning och som arbetar i grundskolans årskurs 1–9, anpassad grundskola, gymnasieskola och/eller anpassad gymnasieskola. Statistiken, som hämtas i kompetenskartläggningsverktyget KOLL²⁰, bygger på uppgifter som finns i stadens personaladministrativa system Lisa, uppgifter om registrerad undervisning per lärare via Barn- och elevregistret samt Skolverkets uppgifter om legitimation och behörigheter per lärare.

Utbildningsförvaltningens sätt att mäta legitimationsgrad och behörighet skiljer sig från Skolverkets sätt att mäta lärarbehörighet till den nationella statistiken. Förvaltningen mäter legitimationsgrad och ämnesbehörighet var för sig medan Skolverket mäter legitimationsgrad utifrån att en lärare även undervisar i minst ett av de ämnena hen är behörig i. Ytterligare en skillnad är att förvaltningen beräknar legitimationsgrad och ämnesbehörighet utifrån antalet tjänstgörande lärare medan Skolverket beräknar detsamma utifrån andelen heltidstjänster. Förvaltningen tar även fram statistik utifrån uppgifter som finns registrerade i slutet av november medan Skolverket räknar utifrån de personer som hade en anställning i mitten av oktober. Då mätsätten, mätperioden och definitioner skiljer sig åt skiljer sig även totalsumman för både legitimationsgrad och ämnesbehörighet. Det innebär att det inte går att jämföra Skolverkets nationella statistik med den som presenteras nedan i avsnitt 3.1 och 3.2.

Enligt Skolverkets sätt att mäta lärarbehörighet har förvaltningen emellertid en hög andelen behöriga lärare.²¹ I förvaltningens grundskolor uppgår behörigheten till 78,7 procent vilket är över snittet för kommunala huvudmän i Stockholms län som ligger på 74,1 procent samt rikssnittet för kommunala huvudmän på 71,8 procent. I förvaltningens gymnasieskolor är andelen behöriga lärare 89,3 procent. Detta är i nivå med genomsnittet för kommunala huvudmän i Stockholms län på 89,5 procent samt över rikssnittet

²⁰ Uppgifter gällande legitimationsgrad och ämnesbehörighet för redovisad statistik ur KOLL hämtades i november 2023 och gäller för läsåret 23/24.

²¹ Uppgifter om lärarbehörighet från Skolverket gäller läsåret 2022/23.

för kommunala huvudmän på 86,7 procent. Den genomsnittliga behörigheten hos enskilda huvudmän ligger lägre än för de kommunala i både i grund- och gymnasieskolan.

3.1 Legitimationsgrad och ämnesbehörighet i grundskola och anpassad grundskola

Av tillsvidare- och visstidsanställda lärare i stadens grundskolor är genomsnittet av andelen legitimerade lärare 92 procent i grundskolans årskurs 1–9 vilket är en ökning med en procentenhet från förra året. I anpassad grundskola har den genomsnittliga legitimationsgraden ökat med tre procentenheter sedan förra året och ligger därmed på 90 procent.

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

Tabell 7. Andel (%) legitimerade lärare i årskurs 1–9 samt ämnesbehörighet i stadens grundskolor per stadsdelsnämndsområde

Stadsdelsnämndsområde ²²	Legitimationsgrad i grundskolan			Ämnesbehörighet i grundskolan		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
År						
Bromma	93	93	93	77	76	74
Enskede-Årsta-Vantör	94	92	90	73	72	69
Farsta	92	90	89	64	63	63
Hägersten-Älvsjö	91	89	88	69	70	68
Hässelby-Vällingby	90	88	87	60	62	55
Järva	92	N/A	N/A	66	N/A	N/A
Kungsholmen	92	90	89	75	72	71
Norra innerstaden	95	N/A	N/A	77	N/A	N/A
Skarpnäck	96	93	91	74	79	74
Skärholmen	81	84	79	59	63	59
Södermalm	92	92	91	72	74	72
Genomsnitt	92	91	89	69	70	67

Tabell 7 visar att legitimationsgraden och andelen undervisnings-tillfällen som bedrivs av behöriga lärare (ämnesbehörighet) skiljer sig åt mellan de olika stadsdelsnämndsområdena.

Sedan förra mätperioden har legitimationsgraden i grundskolans årskurs 1–9 ökat något i de flesta stadsdelsnämndsområdena. I Skärholmen har andelen legitimerade lärare minskat med tre procentenheter sedan förra mätperioden. Skärholmen är också det stadsdelsnämndsområde som har lägst legitimationsgrad och lägst

²² Sedan framtagandet av föregående kompetensförsörjningsplan har det skett en förändring i stadsdelsnämndsområden. Nya stadsdelsnämndsområdet Järva innefattar stadsdelarna Rinkeby, Kista, Tensta och Spånga. Norra innerstaden innefattar stadsdelarna Norrmalm, Östermalm och Norra Djurgårdsstaden. För dessa nya stadsdelsnämndsområden finns ingen tidigare data att tillgå.

ämnesbehörighet. Legitimationsgraden ligger mellan 9–15 procentenheter lägre än i övriga stadsdelsnämndsområden. Skillnader i legitimationsgrad och ämnesbehörighet mellan skolor och stadsdelsområden kommer att granskas under planperioden.

Ämnesbehörigheten har minskat med en procentenhet sedan förra mätperioden. Utvecklingen skiljer sig emellertid mellan stadsdelsnämndsområdena. Skillnader i ämnesbehörighet och skillnader i utveckling av ämnesbehörigheten beror på hur väl skolan lyckats rekrytera behöriga lärare och tjänstefördelning av dessa.

I tabell 8 och 9 går det att utläsa att legitimationsgraden och ämnesbehörigheten skiljer sig åt mellan de olika kvartilerna.

Tabell 8. Andel (%) legitimerade lärare och ämnesbehörighet i årskurs 1–9 i stadens grundskolor per kvartil

Kvartil ²³	Legitimationsgrad		Ämnesbehörighet	
År	2023	2022	2023	2022
Kvartil 1	93	93	75	75
Kvartil 2	93	91	71	71
Kvartil 3	92	90	68	70
Kvartil 4	90	88	64	64

Högst andel legitimerade lärare och undervisningstillfällena som bedrivs av behöriga lärare återfinns i kvartil 1. Lägst andel legitimerade lärare och undervisningstillfällena som bedrivs av behöriga lärare finns i kvartil 4. I kvartil 2, 3 och 4 har legitimationsgraden ökat med två procentenheter inom varje kvartil sedan förra mätperioden. Ämnesbehörigheten ligger konstant i kvartil 1, 2 och 4 och har minskat med två procentenheter i kvartil 3.

²³ Skolornas kvartilstillhörighet kan skilja sig åt från år till år vilket kan förklara förekomsten av större förändringar mellan mätningar.

I tabell 9 visas variationen i legitimationsgrad och ämnesbehörighet mellan skolor inom respektive kvartil.

Tabell 9. Variation mellan skolor i andel (%) legitimerade lärare och ämnesbehörighet i årskurs 1–9 i stadens grundskolor per kvartil

Variation per kvartil	Legitimationsgrad		Ämnesbehörighet	
	2023	2022	2023	2022
Kvartil 1	76–100	83–100	53–89	56–87
Kvartil 2	82–100	81–100	51–88	50–91
Kvartil 3	76–100	71–100	48–90	43–88
Kvartil 4	66–100	63–100	47–86	42–84

I stadens grundskolor finns en variation i legitimationsgrad på mellan 66 och 100 procent. Ämnesbehörigheten har en variation på mellan 47 och 90 procent. Sedan mätningen 2022 har lägsta nivån för både legitimationsgrad och ämnesbehörighet höjts med tre respektive fem procentenheter.

Tabell 10 visar andelen undervisningstillfällen som bedrivs av behöriga lärare i grundskolans årskurs 1–9 per ämne.

Tabell 10. Andel (%) undervisningstillfällen som bedrivs av behöriga lärare (ämnesbehörighet) i grundskolans årskurs 1–9 per ämne

Ämne	2023	2022	2021
Bild	55	60	53
Biologi	66	65	64
Engelska	62	61	59
Franska, årskurs 6–9	84	79	80
Fysik	61	63	60
Geografi	61	67	65
Hem- och konsumentkunskap	64	56	58
Historia	77	80	75
Idrott och hälsa	88	86	83
Kemi	65	67	64
Matematik	83	85	82
Musik	80	80	72
Religion	68	71	70
Samhällskunskap	68	71	70
Slöjd	72	67	63
Spanska, årskurs 6–9	74	70	73
Svenska	81	84	81
Svenska som andraspråk	48	52	44
Teknik	50	50	48
Tyska, årskurs 6–9	84	81	80
Genomsnitt	69	70	67

Ämnesbehörigheten har i genomsnitt minskat med en procentenhet sedan förra mätperioden. I tabellen går det att notera att störst positiv utveckling har skett i ämnena hem- och konsumentkunskap

(8 procentenheter), slöjd (fem procentenheter) och franska (fem procentenheter). Ämnesbehörigheten är fortsatt lägst i ämnena svenska som andraspråk (48), teknik (50) och bild (55). Dessa ämnen ligger även lågt på riksnivå och i Stockholmsregionen enligt Skolverkets statistik över ämnesbehörighet för läsåret 2022/2023. För lärare i svenska som andraspråk genomförs just nu en uppdragsutbildning som ett led i att höja ämnesbehörigheten.

Under vårterminen 2024 läser 55 medarbetare i grundskolan med stöd av statsbidrag inom ramen för Lärarlyftet för utökad behörighet i ett undervisningsämne. Antalet lärare som kompletterar sin behörighet kan dock vara högre än så eftersom det även går att läsa utan statsbidrag.

Behörigheten i grundskolan kan komma att påverkas framöver av den nya timplanen för elever som börjar årskurs 1–9 höstterminen 2024. Den nya timplanen innebär att elevens val försvinner till förmån för utökad undervisning inom framför allt SO- och NO-ämnena men även i bild, musik samt hem- och konsumentkunskap.

Tabell 11 redovisar andelen och antalet behöriga lärare över 63 år som undervisar i grundskolans årskurs 1–9 per ämne.

Tabell 11. Andel (%) och antal behöriga lärare över 63 år per ämne i grundskolans årskurs 1–9.

Ämne	Andel över 63 år	Antal över 63 år
Slöjd	13	39
Spanska, år 6–9	10	12
Bild	9	42
Svenska som andraspråk	8	32
Kemi	8	36
Biologi	8	37
Musik	8	21
Fysik	8	33
Samhällskunskap	7	32
Hem- och konsumentkunskap	7	7
Geografi	7	29
Tyska, år 6–9	7	4
Religion	7	29
Historia	6	30
Franska, år 6–9	6	5
Matematik	5	100
Svenska	5	102
Teknik	5	34
Engelska	4	43
Idrott och hälsa	2	2

Tabellen visar att slöjd är det ämne med störst andel kommande pensionsavgångar. Vid en jämförelse med tabell 10 går det att se att

ämnena svenska som andraspråk och bild, som också står inför en stor andel pensionsavgångar, även återfinns bland ämnena med lägst ämnesbehörighet. Det kan komma att påverka ämnesbehörigheten inom dessa ämnen negativt då dessa ämnen ligger lågt även nationellt sett vilket kan bero på att behöriga lärare inte finns att tillgå.

I tabell 12 redovisas legitimeringsgrad för anpassad grundskola per stadsdelsnämndsområde.

Tabell 12. Andel (%) legitimerade lärare i årskurs 1–9 i stadens anpassade grundskolor per stadsdelsnämndsområde

Stadsdelsnämndsområde	Legitimeringsgrad i anpassad grundskola		
	2023	2022	2021
År			
Bromma	86	81	81
Enskede-Årsta-Vantör	94	91	90
Farsta	95	91	89
Hägersten-Älvsjö	92	89	88
Hässelby-Vällingby	86	87	89
Järva	90	N/A	N/A
Kungsholmen	86	84	81
Norra innerstaden	90	N/A	N/A
Skarpnäck	96	88	74
Skärholmen	94	87	71
Södermalm	91	92	94
Genomsnitt	90	87	83

Tabell 12 visar att legitimeringsgraden i anpassad grundskola skiljer sig åt mellan de olika stadsdelsnämndsområdena.

I anpassad grundskola har legitimeringsgraden ökat med i genomsnitt tre procentenheter sedan förra mätningen. Legitimeringsgraden har ökat i alla stadsdelsnämndsområden förutom i Hässelby-Vällingby där den sjunkit med en procentenhet. Störst positiv utveckling har skett i Skarpnäck och i Skärholmen med åtta respektive sju procentenheter.

Legitimeringsgraden mellan grund- och anpassad grundskola skiljer sig åt med två procentenheter.

Ämnesbehörigheten för den anpassade grundskolan ligger på en lägre nivå jämfört med grundskolan. I genomsnitt bedrivs 12,1 procent av alla undervisningstillfällen av lärare med rätt

behörighet²⁴. Då det råder en stor nationell brist på lärare som uppfyller behörighetsreglerna för den anpassade skolan är det inte möjligt att nå samma behörighetsnivåer som för övriga skolformer. Förvaltningen fokuserar på att anställa legitimerade speciallärare och specialpedagoger med utbildning och erfarenhet som är relevant för området, även när de fullt ut inte möter behörighetskraven.

Legitimationsgrad i stadens fritidshem

I stadens fritidshem arbetar 571 medarbetare med befattningen lärare mot fritidshem varav 494 (86,5 procent) har en förskollärarych/eller en lärarlegitimation. I verksamheten arbetar även 432 fritidspedagoger varav 255 (59 procent) har en förskollärarych/eller en lärarlegitimation. I genomsnitt ligger legitimationsgraden för befattningarna på 75 procent.

Under de senaste två åren har antalet medarbetare med befattningen lärare mot fritidshem ökat från 447 till 569 och antalet medarbetare med befattningen fritidspedagog har minskat från 584 till 440. Sammanslaget har legitimationsgraden för befattningarna ökat med cirka tre procentenheter.

Speciallärare och specialpedagoger

I grundskolans verksamheter finns det 271 speciallärare varav 267 har en förskollärarych/eller en lärarlegitimation. 48 av speciallärarna har en speciallärarexamen och 81 har annan utbildning för undervisning av elever med behov av särskilt stöd. Det finns även 226 specialpedagoger i verksamheten varav 219 har en förskollärarych/eller en lärarlegitimation. Medan Skolverket inte kan se vilka medarbetare som har en specialpedagogexamen går det att utläsa att 67 av specialpedagogerna har en speciallärarexamen och 14 har annan utbildning för undervisning av elever med behov av särskilt stöd.²⁵

Inom ramen för Lärarlyftet läser 42 medarbetare under vårterminen 2024 till en speciallärarexamen och 26 till en specialpedagogexamen med hjälp av statsbidrag.

²⁴ För att vara behörig att undervisa i den anpassade skolan behöver en lärare utöver sin lärarlegitimation som huvudregel ha en speciallärarexamen med inriktning mot intellektuell funktionsnedsättning eller en specialpedagogexamen om utbildningen påbörjades före 2008 och examen erhöles senast 30 juni 2015.

²⁵ En specialpedagogexamen likställs med en speciallärarexamen om den är utfärdad senast den 30 juni 2015 och utbildningen var påbörjad före slutet av 2008. Andra typer av examina eller fristående kurser i specialpedagogik ger dock inte behörighet att undervisa som speciallärare.

Modersmåslärare

Majoriteten av utbildningsförvaltningens 509 modersmåslärare är anställda på central förvaltning och 301 (59 procent) av dessa har en förskollärary- och/eller en lärarlegitimation. Av de 445 modersmåslärarna som har en anställning centralt hos Språkcentrum har 288 (65 procent) en förskollärary- och/eller en lärarlegitimation. Av de 445 modersmåslärarna på Språkcentrum har 320 en tillsvidareanställning och 266 (83 procent) av dessa har en förskollärary- och/eller en lärarlegitimation. Modersmåslärarna arbetar främst med grundskolans men även med gymnasieskolans elever.²⁶

Tillsvidareanställda lärare som saknar legitimation

Inom grund- och anpassade grundskolan skolan finns idag 166 tillsvidareanställda lärare som saknar en lärar- eller förskollärarylegitimation. Bland dessa finns emellertid flera medarbetare som kan undantas från legitimationskravet. Dessa är modersmåslärare, lärare inom estetisk spetsutbildning och lärare som undervisar på engelska i annat ämne än språk. Föregående år var motsvarande siffra 168.

3.2 Legitimationsgrad och ämnesbehörighet i gymnasieskolan och anpassade gymnasieskolan

I gymnasieskolan är andelen legitimerade lärare hög. Av tillsvidare- och visstidsanställda lärare är andelen med lärarlegitimation i 96 procent i gymnasieskolan och 93 procent i anpassade gymnasieskolan. En ökning har skett med en procentenhet sedan förra året i respektive verksamhet.

²⁶ Just nu pågår en statlig utredning om modersmålsundervisning och integration.

I tabell 13 redovisas legitimationsgraden för gymnasie- och anpassad gymnasieskola och ämnesbehörigheten för gymnasieskolan.

Tabell 13. Andel (%) legitimerade lärare samt ämnesbehörighet i stadens gymnasie- och anpassade gymnasieskolor

År	Legitimationsgrad ²⁷			Ämnesbehörighet i gymnasiegemensamma ämnena		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Genomsnitt gymnasieskolan	96	95	94	89	88	87
Genomsnitt anpassade gymnasieskolan	93	92	N/A			

Tabellen visar att både legitimationsgraden och ämnesbehörigheten inom de gymnasiegemensamma ämnena i genomsnitt har ökat med en procentenhet i stadens gymnasieskolor. I genomsnitt bedrivs 8 procent av alla undervisningstillfällen i den anpassade gymnasieskolan av lärare med rätt behörighet.²⁸

²⁷ Yrkeslärare i anpassad gymnasieskola är exkluderade i underlaget.

Legitimationsgraden för lärare inklusive yrkeslärare i anpassad gymnasieskola är 90 procent.

²⁸ För att vara behörig att undervisa i den anpassade skolan behöver en lärare utöver sin lärarlegitimation som huvudregel ha en speciallärarexamen med inriktning mot intellektuell funktionsnedsättning eller en specialpedagogexamen om utbildningen påbörjades före 2008 och examen erhöles senast 30 juni 2015.

Tabell 14 visar andelen undervisningstillfällen per ämne i gymnasieskolan som bedrivs av ämnesbehöriga lärare.

Tabell 14. Andel (%) undervisningstillfällen i de gymnasiegemensamma ämnena samt de naturorienterande ämnena och teknik som bedrivs av behöriga lärare i gymnasieskolan

Ämne	2023	2022	2021
Biologi	99	N/A	92
Engelska	98	94	95
Fysik	100	N/A	98
Historia	93	96	93
Idrott och hälsa	89	87	85
Kemi	99	N/A	96
Matematik	90	90	87
Naturkunskap	58	62	59
Religionskunskap	97	91	92
Samhällskunskap	91	89	89
Svenska	96	93	92
Svenska som andraspråk	51	49	47
Teknik	89	N/A	N/A
Genomsnitt för de gymnasiegemensamma ämnena	89	88	87

Inom de flesta ämnena har andelen undervisningstillfällen som bedrivs av behöriga lärare ökat från föregående mätning. Störst positiv utveckling har skett inom ämnet religionskunskap där andelen undervisningstillfällen som bedrivs av behöriga lärare har ökat med 6 procentenheter sedan föregående mätning. I idrott och hälsa samt i naturkunskap har ämnesbehörigheten sjunkit med två respektive fyra procentenheter sedan föregående mätning. Lägst är ämnesbehörigheten i svenska som andraspråk på 51 procent och i naturkunskap på 58 procent.

Under vårterminen 2024 läser 9 medarbetare i gymnasieskolan med stöd av statsbidrag inom ramen för Lärarlyftet för utökad behörighet i ett undervisningsämne. Antalet lärare som kompletterar sin behörighet kan dock vara högre än så eftersom det även går att läsa utan statsbidrag.

I tabell 15 redovisas andelen behöriga lärare per ämne som är äldre än 63 år och undervisar i gymnasieskolan.

Tabell 15. Andel (%) och antal behöriga lärare över 63 år per ämne i gymnasieskolan

Ämne	Andel över 63 år	Antal över 63 år
Svenska som andraspråk	12	4
Naturkunskap	9	4
Fysik	8	5
Religionskunskap	7	5
Biologi	7	4
Teknik	7	1
Engelska	6	11
Matematik	6	11
Svenska	6	11
Historia	5	6
Samhällskunskap	5	6
Geografi	4	1
Kemi	2	1
Idrott- och hälsa	2	1

Vid en jämförelse med tabell 14 som visar andelen undervisningstillfällen som bedrivs av behöriga lärare går det att se att ämnena svenska som andraspråk och naturkunskap, som är de ämnen med högst andel pensionsavgångar, även är ämnena med lägst ämnesbehörighet. Detta kan komma att ytterligare påverka ämnesbehörigheten inom ämnena.

Speciallärare och specialpedagoger

I gymnasieskolans verksamheter finns det 16 speciallärare varav 15 har en lärarlegitimation och 10 har en speciallärarexamen. Av de 35 specialpedagogerna i gymnasieskolans verksamheter har 33 en lärarlegitimation. Medan Skolverket inte kan utläsa vilka medarbetare som har en specialpedagogexamen går det att se att 6 medarbetare har en speciallärarexamen och tre har annan utbildning för undervisning av elever med behov av särskilt stöd.

Inom ramen för Lärarlyftet läser två medarbetare under vårterminen 2024 till en speciallärarexamen och tre till en specialpedagogexamen med hjälp av statsbidrag.

Yrkeslärare

I gymnasieskolan arbetar 183 medarbetare som yrkeslärare varav 150 (82 procent) har en lärarlegitimation. I den anpassade gymnasieskolan arbetar 33 yrkeslärare varav 26 (79 procent) har en lärarlegitimation.

Legitimationsgraden bland stadens yrkeslärare är lägre än för lärare i gymnasieskolan och den anpassade gymnasieskolan. Yrkeslärare och lärare inom estetisk spetsutbildning är dock, enligt Skollagen, undantagna legitimationskravet och får tillsvidareanställas. Detta gäller om det inte finns andra sökande som har legitimation samt att personen har tillräcklig kompetens och är lämplig att undervisa.

Inom ramen för Lärarlyftet läser två medarbetare med hjälp av statsbidrag under vårterminen 2024 till utökad behörighet inom ett yrkesämne.

Tillsvidareanställda lärare som saknar legitimation

I gymnasie- och anpassade gymnasieskolan finns idag 75 tillsvidareanställda lärare som saknar en lärarlegitimation. Bland dessa finns emellertid flera medarbetare som kan undantas från legitimationskravet, dessa är modersmålslärare, yrkeslärare, lärare inom estetisk spetsutbildning och lärare som undervisar på engelska i annat ämne än språk. Föregående år var motsvarande siffra 77.

4. Personalbehovsprognos för utbildningsförvaltningens skolor

Prognosen för rekryteringsbehovet av medarbetare²⁹ till utbildningsförvaltningens pedagogiska verksamheter kommer från Sweco och baseras på förväntat barn- och elevantal samt personalomsättning inklusive pensionsavgångar samt med antagandet att utbildningsförvaltningen behåller samma andel av det totala antalet elever som idag.

Prognosen visar att det totala behovet av personal under planperioden, 2025–2027, minskar inom grund- och anpassad grundskola medan den ökar något i gymnasie- och anpassad gymnasieskola gentemot 2024.

I grund- och anpassad grundskola inklusive fritidshem minskar det totala behovet av personal med 358 medarbetare till 2027 och med 742 medarbetare till 2033. Idag arbetar 11 578 medarbetare inom verksamheterna. För gymnasie- och anpassade gymnasieskolan ökar totala behovet med 68 medarbetare till 2027 för att sedan sjunka till

²⁹ I personalbehovsprognosen för förvaltningens skolor ingår medarbetare med följande befattningar: förskollärare, lärare, speciallärare, lärare mot fritidshem, fritidspedagog, fritidsledare, barnskötare, elevassistenter, skolläkare, skolsköterska, specialpedagog, psykolog, kurator, studie- och yrkesvägledare, lärarassistent, administrativ chef, biträdande rektor och rektor.

dagens behov till 2033. Idag arbetar 1887 medarbetare inom gymnasie- och anpassad gymnasieskola.

Prognosen visar även att utbildningsförvaltningen behöver rekrytera cirka 730 lärare till grundskolans årskurs F-9, anpassad grundskola, gymnasie- och anpassad gymnasieskola årligen fram till 2033³⁰.

I kompetensförsörjningsplanens bilagor går det att ta del av tabeller innehållande prognosstatistiken per år fram till 2033 (avsnitt 8.1).

4.1 Personalbehov i grund- och anpassad grundskola

Prognosen visar att antalet elever i den kommunala grund- och anpassade grundskolan minskar framöver. I dagsläget går cirka 78 470³¹ elever i utbildningsförvaltningens grund- eller anpassade grundskolor. Fram till 2027 beräknas antalet minska med cirka 2 100 elever och till 2032 med 5 700 elever vilket kommer innebära ett minskat behov av personal inom verksamheterna.

I dagsläget arbetar 7 201 lärare³² i grundskolans årskurs F-9, anpassade grundskolan samt i fritidshemmet. I slutet av planperioden beräknas behovet minska med cirka 217 och till 2033 med totalt 464. Under perioden fram till 2033 kommer det årligen behöva rekryteras cirka 590 lärare³³ till grund- och anpassad grundskola. Utöver dessa beräknas det årliga rekryteringsbehovet i fritidshemmet uppgå till cirka 100 fritidspedagoger och lärare mot fritidshem.

Inom grund-, anpassad grundskola och fritidshemmet minskar behovet av elevassistenter och barnskötare något. Till 2027 med totalt 28 respektive 50 medarbetare och till 2033 med 59 respektive 87 medarbetare. Antalet elevassistenter uppgår i dag till 787 individer och antalet barnskötare uppgår till 1 580 individer. Inom elevhälsans professioner arbetar 697 medarbetare och behovet av personal beräknas minska med 20 medarbetare till 2027 och 44 medarbetare till 2033.

³⁰ I förra årets plan var det genomsnittliga årliga rekryteringsbehovet av lärare 810 fram till 2032.

³¹ Elevantalet prognostiseras för elever folkbokförda i Stockholms stad och inpendlande elever till Stockholms kommunala grundskolor.

³² I siffran ingår även fritidspedagoger då befattningen inte kan urskiljas från befattningen lärare i fritidshem.

³³ Innefattar alla lärarkategorier. I förra årets prognos var motsvarande siffra 650 lärare per år till 2032.

Inom fritidshemmet arbetar idag 852 medarbetare med befattningen lärare mot fritidshem eller fritidspedagog. Behovet av dessa befattningar beräknas minska med 46 medarbetare till 2033. Eftersom det i dagsläget saknas lärare i fritidshem är läget emellertid svårbedömt. Om förslaget om allmänt fritidshem genomförs kan det komma att innebära ett ökat behov av lärare i fritidshem samt annan personal, så som barnskötare och elevassistenter, vilket prognosen inte tar hänsyn till. Det går att läsa mer om förslaget under avsnitt 5.4.2.

4.2 Personalbehov i gymnasie- och anpassad gymnasieskola

Inom förvaltningens gymnasie- och anpassade gymnasieskolor prognostiseras antalet elever öka de närmsta åren. I dagsläget går cirka 18 990 elever i utbildningsförvaltningens gymnasie- och anpassade gymnasieskolor³⁴. Fram till 2027 kommer antalet öka med cirka 670 elever och till 2032 med 390 elever jämfört med dagens antal. För förvaltningens verksamheter innebär det en utökning och ett behov av 49 fler lärare till 2027 vilket innebär att verksamheterna då kommer att behöva totalt 1 432 lärare. Behovet av lärare minskar sedan något från år till år och 2033 beräknas behovet vara ungefär detsamma som i dagsläget. Fram till 2033 behöver det årligen rekryteras cirka 140 lärare till verksamheterna³⁵.

Behovet av elevassistenter i gymnasie- och anpassad gymnasieskola ökar med som mest 7 medarbetare under planperioden och är 2032 tillbaka på dagens nivå på 182 medarbetare. Inom elevhälsan arbetar idag 163 individer och fram till 2027 behövs 7 fler medarbetare. Behovet beräknas sedan minska för att 2033 vara i samma nivå som idag.

³⁴ 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).

³⁵ I förra årets prognos var siffran 155 lärare per år fram till 2032.

5. Omvärldsbevakning

Nedan presenteras omvärldsbevakning med påverkan på utbildningsförvaltningens kompetensförsörjning. Bland annat handlar det om det nationella lärarbehovet, lärarutbildningarna, statliga budgetsatsningar och kommande förändringar med stor påverkan på kompetensförsörjningen till utbildningsförvaltningens verksamheter.

5.1 Nationell överblick

5.1.1 Lärarbehov

Enligt Skolverkets *Lärarprognos 2021*³⁶ behöver sammanlagt cirka 153 000 lärare och förskollärare examineras fram till 2035. Prognosen visar att det kommer saknas omkring 12 000 lärare och förskollärare 2035. Det finns emellertid stora regionala skillnader i det prognostiserade behovet av lärare vilket är starkt kopplat till befolkningsprognosen över antalet barn och ungdomar.³⁷

Den nationella lärarbristen väntas bli störst på yrkeslärare inom gymnasieskolan och ämneslärare inom grundskolans årskurs 7–9. Det kommer även att saknas 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.³⁸

Ska det nationella behovet av nya behöriga lärare och förskollärare täckas behöver fler studenter välja och slutföra lärarutbildningen. Jämfört med 2021 års siffror behöver ytterligare 800 lärare och förskollärare examineras varje år för att brist inte ska uppstå.³⁹

5.1.2 Lärarutbildning

Rapporter visar att allt fler tar en lärarexamen. Läsåret 2021/22 var det sammanlagt 7 400 som tog en ämneslärarexamen, grundlärarexamen, yrkeslärarexamen eller en äldre lärarexamen. För speciallärarexamen eller specialpedagogexamen var det

³⁶ Nästa lärarprognos från Skolverket publiceras december 2024.

³⁷ 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.

³⁸ Skolverket. *Lärarprognos 2021*.

³⁹ Skolverket. *Lärarprognos 2021*.

ytterligare 1 090 som tog examen. Kvarvaron på lärarutbildningarna har sedan läsåret 2011/12 ökat och nybörjarna har blivit fler, även om en minskning skedde läsåret 2021/22.

Lsåret 2021/22 examinerades flest lärare med inriktning mot en ämneslärarexamen, särskilt med inriktning mot gymnasieskolan. Nästan lika många tog en grundskollärarexamen. För de som tog en ämneslärarexamen med inriktning mot gymnasieskolan var engelska, svenska och historia de mest förekommande ämnena. Gällande examinerade mot årskurs 7–9 var motsvarande engelska, historia och matematik. De senaste åren har antalet examinerade i förhållande till behovet för vissa av undervisningsämnena varit lågt, det gäller bland annat naturvetenskapliga ämnen, teknik, matematik och moderna språk.

Trots att lärarutbildningarna tillsammans är störst av yrkesexamensprogrammen finns det en större efterfrågan på examinerade lärare än vad som examineras. För att möta behovet lyfter lärosätena att genomströmning, VFU-platser på utbildningarna och tillgång till disputerade lärare har betydelse. En stor del av de behöriga sökande antas inom den befintliga dimensioneringen och om fler ska antas måste ännu fler söka till utbildningarna.⁴⁰

5.2 Statliga budgetsatsningar 2024

I utbildningsdepartementets samlade budgetsatsningar för 2024 föreslås satsningar för mindre skärmtid och mer fokus på att läsa, skriva och räkna. Det föreslås även mer ordning i skolsystemet med bättre insyn i kommunala och fristående skolor samt att betygsinflationen ska stoppas.

Satsningar som anges inom läsa, skriva och räkna är bland annat att elever ska ha tillgång till bemannade skolbibliotek samt inköp av böcker, läslistor och viss kompetensutveckling för lärare. Viss kompetensutveckling föreslås också för pedagogisk personal för att stärka elevernas språk-, läs- och skrivutveckling samt matematiska färdigheter.

Regeringen föreslår även bättre uppföljning av elevers tidiga språkutveckling och har i regleringsbrevet för 2024 gett Skolverket i uppdrag att se över om bedömningsstöden i årskurs 1 och de obligatoriska kartläggningssmaterialen i förskoleklassen kan

⁴⁰ UKÄ:s årsrapport 2023.

utvecklas och förbättras. I uppdraget ingår vidare att Skolverket ska ta fram en plan för utveckling av kartläggningsmaterial och bedömningsstöd i de obligatoriska skolformerna, gymnasieskolan, anpassade gymnasieskolan och kommunal vuxenutbildning.

Därtill föreslås förstärkta statsbidrag för att förbättra kunskapsresultaten samt satsningar på bättre arbetsvillkor och arbetsmiljö för lärare i skolor med socioekonomiska utmaningar.⁴¹

5.3 Stockholms stads budget 2024

I stadens budget för 2024 lyfts att arbetet som fokuserar på att höja kunskapsresultaten i utsatta och särskilt utsatta områden har gett goda resultat och ska fortsätta samt att fler skolor ska ta del av insatserna.

Kommunfullmäktige lyfter även vikten av att arbeta för att minska kunskapsskillnaderna mellan skolor, motverka skolsegregationen och minska andelen elever som inte går vidare till gymnasiet. Som ett steg i detta arbete lyfts att fler specialpedagoger, speciallärare, lärare mot fritidshem och kuratorer behövs i stadens skolor. Även kunskapsutvecklingen inom språk och matematik ska prioriteras samt övergången mellan förskolan och grundskolan underlättas.

Vidare lyfts attraktiva anställningsvillkor, en bättre arbetsmiljö och möjligheter till kompetensutveckling för medarbetare. Lärare och skolledare ska också få större möjlighet att fokusera på undervisningen och det pedagogiska ledarskapet i skolan. Utbildningsnämnden ska även verka för att den psykiska hälsan bland stadens elever förbättras och att tillgången till elevhälsans professioner därför ska prioriteras. Kompetensen hos skolans personal inom neuropsykiatriska funktionsvariationer ska öka.

⁴¹ Regeringskansliet, utbildningsdepartementets samlade budgetsatsningar 2024. [Utbildningsdepartementets samlade budgetsatsningar 2024 - Regeringen.se](https://www.regeringen.se/utbildningsdepartementets-samlade-budgetsatsningar-2024) hämtad 2023-12-06.

5.4 Pågående utredningar och reformer

5.4.1 Nationellt professionsprogram för rektorer, lärare och förskollärare

Riksdagen har beslutat om ändringar i skollagen som innebär att ett nationellt professionsprogram för rektorer, lärare och förskollärare införs från och med den 1 januari 2025. Syftet med professionsprogrammet är att utveckla undervisningens kvalitet, stärka professionerna, öka yrkenas attraktionskraft och därigenom öka likvärdigheten i utbildningen för barn och elever.

Det nationella professionsprogrammet ska innehålla en struktur för kompetensutveckling och ett meriteringssystem.

Kompetensutveckling ska kunna ske på olika sätt. Utöver kurser som ges av universitet, högskolor och yrkeshögskola kan kompetensutveckling även ske genom kollegialt lärande eller andra praktisknära insatser.

För lärare och rektorer betyder professionsprogrammet ökade möjligheter att både bredda och fördjupa sina kunskaper genom hela yrkeslivet. Meriteringssystemet syftar till att ge legitimerade lärare och förskollärare möjlighet att få sin kompetens och yrkesskicklighet erkänd. Meriteringssystemet ska innehålla olika meriteringsnivåer varav en nivå kommer att kräva examen på forskarnivå. Initialt införs två meriteringsnivåer – meriterad och särskilt meriterad, varav den senare kräver forskarexamen. På längre sikt kommer sannolikt fler meriteringsnivåer att införas, varav även skollärare kan komma att ges möjlighet till meritering.

Karriärstegsreformen kommer att kopplas till det nationella meriteringssystemet så att endast en meriterad lärare kan utses till förstelärare och endast en särskilt meriterad lärare kan utses till lektor. Till följd av förändringarna kommer förordningen om statsbidrag gällande karriärsteg för lärare så småningom att ändras. Förvaltningens nuvarande tillsvidareanställda förstelärare och lektorer kommer inte att påverkas. Meriteringskravet kommer att införas några år efter det att professionsprogrammet införs.

Skolverket har i uppdrag att utforma professionsprogrammets två bärande delar. Skolverket ska med utgångspunkt i vad som föreslås i departementspromemorian *Professionsprogram för rektorer, lärare och förskollärare* ta fram innehåll i den nationella strukturen för kompetensutveckling samt ett nationellt meriteringssystem. Skolverket ska även lämna förslag om hur professionsprogrammet

kan innehålla ett fördjupande kursutbud för rektorer som med tiden kan ingå i en magister- eller masterexamen i skolledarskap.

Utbildningsförvaltningens kommande arbete med det nationella professionsprogrammet kommer att ta sin utgångspunkt i de kommande bestämmelserna för att utifrån dessa belysa konsekvenser för såväl berörda medarbetare inom utbildningsförvaltningen som ur ett arbetsgivarperspektiv.

5.4.2 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.

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

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 och bestämmelserna ska tillämpas första gången i fråga om utbildning som påbörjas efter den 1 juli 2025.⁴² Utredningen har varit på remiss och förslagen bereds nu inom Regeringskansliet.

5.4.3 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

⁴² SOU 2022:61 *Allmänt fritidshem och fler elevers tillgång till utveckling, lärande och en meningsfull fritid*

i förhållande till betygskriterierna och sätta det betyg som bäst motsvarar elevens kunskaper.

Ändringarna som genomförs syftar till att betygssättningen ska spegla elevernas kunskaper bättre och främja elevernas kunskapsutveckling.⁴³

För huvudmän finns ett behov av att se över sin bemanning i samband med kompetensutveckling kopplat till de ändrade behörighetskraven. 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.

5.4.4 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 årskurs 1.

Förslagen i utredningen påverkar kompetensförsörjningen bland annat kopplat till behörighet, behörighetsgivande utbildningar och kompetensutveckling. En konsekvens är att förskollärare föreslås förlora sin behörighet att undervisa i nya lågstadiet. Förslagen innefattar 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 utmaningar för huvudmän, som bland annat personalbrist i förskoleklass i samband med att befintlig personal fortbildar sig eller att befintlig personal väljer att övergå till arbete i

⁴³ Utbildningsutskottets betänkande 2021/22: UbU7

förskolan.

En annan konsekvens är att den utökade undervisningstiden i nya årskurs 1 kan komma att påverka fritidshemmets organisering. Statistik visar att det är framför allt elever i förskoleklassen som nyttjar fritidshemmet och att den som är lärare i förskoleklassen ofta också arbetar i fritidshemmet på eftermiddagen. Hur fritidshemmet och förskoleklassen är organiserade i fråga om gemensam personal ser dock olika ut mellan skolor.

De nya bestämmelserna ska, om de beslutas, tillämpas från och med läsåret 2026/27.⁴⁴ Förslagen bereds för närvarande inom Regeringskansliet.

6. Slutsatser och utmaningar

Generellt har utbildningsförvaltningen goda förutsättningar att möta framtida rekryteringsbehov med ett starkt arbetsgivarvarumärke och ett konkurrenskraftigt löneläge i regionen. Förvaltningens skolor bemannas i hög grad av legitimerade och behöriga lärare. Den höga legitimationsgraden bland utbildningsförvaltningens undervisande personal bekräftar även bilden av att stadens skolor generellt sett har enkelt att rekrytera legitimerade och behöriga lärare. Dock finns utmaningar kopplat till behörighet (avsnitt 6.1), vissa befattningar (avsnitt 6.2), minskat elevunderlag (avsnitt 6.3), skillnader mellan skolor (avsnitt 6.4) och kommande reformer (6.5).

För lärare är personalomsättningen lägre än genomsnittet på utbildningsförvaltningen och staden är en särskilt attraktiv arbetsgivare för målgruppen. Undersökningen om arbetsgivarrankning (avsnitt 2.4) visade att förvaltningen är den populäraste skolhuvudmannen bland lärarstudenter och lärare. Då hög framtida inkomst var en av de viktigaste parametrarna för lärare är det av vikt att utbildningsförvaltningen fortsätter bevaka löneläget i regionen och har ett fortsatt konkurrenskraftigt löneläge för målgruppen. Samtidigt är det viktigt att konkurrera med annat än lön.

Högt prioriterat bland lärare och lärarstudenter var utöver trygga anställningar frågor kopplat till ledarskapet och arbetsmiljön. Avsnittet om AMI (avsnitt 2.2) visade att förvaltningen ligger

⁴⁴ U2021/02645. *En tioårig grundskola – införandet av en ny årskurs 1 i grundskolan, grundsärskolan, specialskolan och sameskolan.*

relativt högt i frågor om motivation och ledarskap. För att behålla och förbättra resultaten fortsätter utbildningsförvaltningen att arbeta med ledarskapsutveckling, det systematiska arbetsmiljöarbetet samt med att ta fram och revidera rutiner vid behov (Insats 1.1 – 1.4).

För att utveckla ledarskapet fortsätter chefer att erbjudas utvecklingsinsatser och stöd inom ramen för förvaltningens chefsprogram. Ett tydligt erbjudande till chefer med goda anställningsvillkor, handledning, coachning, ledningsgruppsutveckling, ledarutveckling och nätverk skapar förutsättningar för att rekrytera de skickligaste cheferna och ger dem goda förutsättningar att lyckas i sina uppdrag (Insats 1.5–1.12).

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 staden. Förvaltningen fortsätter därför att erbjuda kompetensutveckling till skolans personal inom ramen för FoU-enheten, Medioteket och Kompetensförsörjningsenheten (Insats 1.13- 1.15).

För att kompetensförsörja förvaltningens skolor på kort och lång sikt fortsätter arbetet med Stockholms stads skolors vikariepool. Skolornas administration kopplat till vikariehantering underlättas och i den senaste uppföljningen var 9 av 10 skolor nöjda med vikariepoolens medarbetare. Samtidigt möjliggör vikariepoolen för fler att uppleva staden och utbildningsförvaltningen som arbetsgivare vilket i sin tur bidrar till kompetensförsörjningen på lång sikt (Insats 1.16).

För att minska personalomsättningen för befattningar där det behövs följer förvaltningen upp skälen till avslut. Dels via avslutssamtal med närmsta chef, dels genom en avslutsenkät. På så sätt skapas ett gott underlag för verksamhetsutveckling som stödjer förvaltningens arbete med att vara en attraktiv arbetsgivare (Insats 1.17).

I stycke 6.1 till 6.6 summeras de huvudsakliga kompetensförsörjningsutmaningarna som utbildningsförvaltningen bedöms ha under planperioden.

6.1 Ämnesbehörighet som utmaning i vissa ämnen

Trots hög legitimationsgrad i utbildningsförvaltningens skolor visar avsnitt 3 det finns utmaningar vad gäller behörighet i vissa ämnen. Ämnesbehörigheten i grundskolan är lägst i ämnena teknik, svenska som andraspråk och bild. Detta samtidigt som bild och svenska som andraspråk har en hög andel behöriga undervisande lärare över 63 år vilket kan komma att påverka ämnesbehörigheten negativt under planperioden. Teknik angavs även ofta av rektorer som en svårrekryterad behörighet i kombination med matematik/NO och en fortsatt stor andel undervisningstillfällen som bedrivs av obehöriga lärare inom teknikämnet förväntas kvarstå.

Ämnet med högst andel behöriga undervisande lärare över 63 år i grundskolan är slöjd. Medan ämnesbehörigheten ligger strax över genomsnittet uppgavs lärarbehörigheten för andra året i rad som den mest svårrekryterade av förvaltningens rektorer och en ökad brist på behöriga lärare bedöms kunna uppstå under planperioden.

I gymnasieskolan är ämnesbehörigheten lägst i svenska som andraspråk och i naturkunskap som båda ligger på en markant lägre nivå jämfört med övriga ämnen. Ämnena är även de med högst andel behöriga lärare över 63 år. Medan gymnasieskolan har lättare att rekrytera behörig personal bedöms en brist på behöriga lärare inom ämnena kvarstå på grund av den nuvarande låga behörighetsnivån.

För att öka behörigheten i ämnen med låg ämnesbehörighet uppmuntras lärare att läsa inom Lärarlyftet. Något som 135 av förvaltningens lärare gör med hjälp av statsbidrag under vårterminen 2024. Antalet lärare som kompletterar sin behörighet kan dock vara högre än så eftersom det även går att läsa utan statsbidrag (Insats 1.18). Ytterligare ett sätt att öka ämnesbehörigheten är genom uppdragsutbildningar, något som i nuläget genomförs inom grundskolan i ämnet svenska som andraspråk. Det prognostiserade minskade elevantalet kan eventuellt komma att leda till ökad ämnesbehörighet.

Avsnittet om legitimationsgrad och behörighet visade även att utbildningsförvaltningen har tillsvidareanställda lärare som saknar en förskollärary- eller lärarlegitimation. En insats kommer därför att genomföras under planperioden för att säkerställa att individuella handlingsplaner tagits fram för att lärare som inte undantas från kravet ska nå lärarlegitimation (Insats 1.19).

6.2 Utmaningar kopplat till vissa befattningar

6.2.1 Speciallärare och specialpedagoger

Undersökningen om förvaltningens skolors rekryteringsutmaningar visade att rektorer har svårt att rekrytera speciallärare och specialpedagoger. Detta samtidigt som andelen behöriga speciallärare och specialpedagoger är låg. Avsnitt 2.5 visade även att antalet ansökningar till befattningarna låg under förvaltningens snitt, detta samtidigt som budgetskrivningar konstaterar att antalet speciallärare och specialpedagoger behöver öka.

Personalomsättningen för befattningarna är högre än snittet och löneavsnittet (avsnitt 2.6) visade att befattningarna ligger relativt lågt lönemässigt. En lönesatsning genomförs därför för yrkesskickliga och behöriga speciallärare och specialpedagoger vid löneöversynen 2024 vilket kan bidra till att behålla och underlätta kommande rekrytering av befattningarna.

44 av förvaltningens lärare läser inom ramen för Lärarlyftet med hjälp av statsbidrag till en speciallärarexamen under vårterminen 2024. Detta samtidigt som 29 lärare läser till en specialpedagogexamen. Ytterligare insatser kan dock behövas för att öka tillgången till dessa yrken. Bland annat insatser för att öka intresset för yrkena men också för arbetet i anpassad grund- och gymnasieskola (Insats 1.20). Även behovet av och möjligheten att genomföra uppdragsutbildningar bör utredas (Insats 1.21).

6.2.2 Fritidshem

Avsnitt 2.5 visade att söktrycket till tjänster på fritidshemmet är högt. Trots det angav förvaltningens rektorer att det är svårt att få tag på behöriga lärare mot fritidshem. Något som delvis beror på att legitimationskravet för undervisning i fritidshem infördes först juli 2019. Samtidigt behöver antalet lärare mot fritidshem utökas enligt stadens budgetskrivningar.

Legitimationsgraden bland de med befattningen lärare mot fritidshem ligger på 86,5 procent och ligger därmed lägre än grundskolan. Detta parallellt med att ett allmänt fritidshem införs vilket kräver en utökning av personal inom fritidshemmet (avsnitt 5.4.2). Lärare mot fritidshem var även den grupp i lärarkategorin som hade högst personalomsättningen och där den externa och interna rörligheten tillsammans uppgick till totalt 17,4 procent. Tillgången till legitimerade lärare mot fritidshem behöver därför säkerställas i stadens skolor som ett led i att utveckla fritidshemsverksamheten. För att säkerställa tillgången bör

förvaltningen fortsätta erbjuda skolor ersättning för vikariekostnaden för de barnskötare som läser en erfarenhetsbaserad utbildning till lärare i fritidshem (Insats 1.22).

Samtidigt behöver kompetensen hos barnskötare och elevassistenter inom fritidshemmet fortsätta att stärkas genom kompetensutvecklingsinsatser. Detta ska bland annat göras genom att fortsätta erbjuda gymnasial yrkesutbildning till barnskötare och elevassistenter som saknar pedagogisk utbildning samt genom utbildningar kring bland annat neuropsykiatriska funktionsvariationer och tydliggörande pedagogik (Insats 1.23-1.25).

6.2.3 Yrkeslärare

Yrkeslärare i gymnasieskolan är en av befattningarna som Skolverket bedömer att det kommer bli störst brist på framöver nationellt. Det var även en av få lärarbehörigheter som lyftes som svårrekryterad av gymnasierektorena.

Medan legitimationsgraden bland yrkeslärare låg under förvaltningens snitt är den relativt hög. Detta utifrån att de kan undantas från legitimationskravet för att tillsvidareanställas. Att yrkeslärare har en lärarlegitimation innebär emellertid inte att de är behöriga för undervisning inom de specifika yrkesämnena. En undersökning av behörigheten i yrkesämnena kommer därför genomföras under planperioden (Insats 1.26). Detta som ett steg i att bibehålla en hög kvalitet på yrkesprogrammen och säkra tillgången till yrkeslärare med både relevanta yrkeskunskaper samt undervisningsskicklighet.

6.2.4 Elevhälsan

Ytterligare en personalkategori som angavs som svårrekryterad av förvaltningens rektorer var skolsköterskor som tillsammans med specialpedagoger och övriga elevhälsan har en relativt hög personalomsättning. För att minska personalomsättningen inom elevhälsans professioner behöver kunskap om elevhälsans uppdrag vara god hos skolledningen. Förvaltningen arbetar därför för att stärka rektorer och skolledningars kompetens kring elevhälsans professioner och deras uppdrag (insats 1.27). Förvaltningen ska även fortsätta att erbjuda utbildning och professionsstöd för professionerna inom elevhälsan och stötta rektorerna i frågor som rör rekrytering, professionsutveckling och uppdragsbeskrivningar (Insats 1.28 – 1.29). Ett budgetuppdrag har även genomförts för

utreda hur elevhälsans organisation kan förbättras och förvaltningen arbetar nu vidare med frågan bland annat inom ramen för skolornas elevhälsoplaner.

Avsnittet om personalomsättning (avsnitt 2.1) visade att det i gymnasie- och anpassad gymnasieskola endast finns tre anställda psykologer. Ett arbete pågår för att anställa psykologer på central förvaltning för uppdrag i stadens gymnasieskolor (Insats 1.30). Det gick även att notera att antalet tillsvidareanställda psykologer minskat i grundskolan och att antalet konsulter som hyrs in från bemanningsföretag har ökat. Något som även gäller bemanningsföretagens skolsköterskeuppdrag.

För att locka bland annat fler skolsköterskor, som under 2023 endast hade i snitt 8 ansökningar per annons, till arbete i förvaltningens skolor är det viktigt att inte enbart arbeta med arbetsgivarerbjudandet och arbetsgivarvarumärket utan även bilden av att arbeta i skola. Detta eftersom professionerna har en god arbetsmarknad även utanför skolan (Insats 1.31). Utöver det kan fler lockas till arbetet genom att se till att studenter inom elevhälsans professioner kan genomföra sin VFU/praktik på utbildningsförvaltningens skolor (Insats 1.32).

6.3 Minskat elevunderlag

Personalbehovsprognosen i avsnitt 4 visade att behovet av medarbetare i grund- och anpassad grundskola minskar i och med det minskade elevunderlaget. Totalt handlar det om 283 medarbetare till 2027 och med 713 medarbetare till 2033⁴⁵. Minskningen förväntas kunna hanteras inom ramen för den naturliga personalomsättningen men kan innebära ett omställningsarbete för förvaltningen där medarbetare i skolor med minskade elevunderlag behöver erbjudas anställning på en annan skola.

Eventuella minskade marknadsandelar av skolmarknaden skulle påverka elevunderlaget ytterligare. Detta riskerar att drabba vissa skolor särskilt hårt och bidra till ökad skolsegregation om vårdnadshavare i socioekonomiskt svaga områden flyttar sina barn till skolor närmare innerstaden.

⁴⁵ Gäller medarbetare med följande befattningar: förskollärare, lärare, speciallärare, lärare mot fritidshem, fritidspedagog, fritidsledare, barnskötare, elevassistenter, skolläkare, skolsköterska, specialpedagog, psykolog, kurator, studie- och yrkesvägledare, lärarassistent, administrativ chef, biträdande rektor och rektor.

Förvaltningen kommer att stötta skolor som behöver effektivisera och omorganisera (Insats 1.33).

6.4 Skillnader mellan skolor

Samtidigt som den genomsnittliga legitimationsgraden och ämnesbehörigheten är hög inom förvaltningen skiljer den sig åt mellan stadens skolor. Skillnaderna syns både mellan och inom olika kvartiler i grundskolan. Skolor i kvartil 4 har i genomsnitt lite lägre legitimationsgrad och ämnesbehörighet än i de övriga kvartilerna. Det finns även stora variationer bland skolorna inom respektive kvartil.

För att minska skillnader i ämnesbehörighet mellan skolor samt öka behörigheten generellt genomförs ett arbete för att stötta skolledningarna inom effektiv tjänstefördelning och schemaläggning (Insats 1.34). Förvaltningen behöver även fortsätta med lokalalösningar för att säkra kompetensförsörjningen samt verka för ökad likvärdighet och minskad skolsegregation, däribland genom insatsen Kommunal samverkan för bästa skola (Insats 1.35). Vid utformning av insatser till skolor finns även förvaltningens FoU-strategi som ett möjligt stöd. Stödet utformas i nära dialog med skolorna och insatserna utformas så att de stärker skolorna som organisation.

Fler exempel på insatser som genomförs för att öka likvärdigheten för elever är bland annat; utbildningar i svenska som andraspråk för att höja språknivån hos bland annat barnskötare och elevassistenter (Insats 1.36), samarbete med Teach for Sweden (Insats 1.37) samt handledning och processtöd till rektorer och lärare som undervisar nyanlända och flerspråkiga elever (insats 1.38).

Viktiga verktyg är även den socioekonomiska ersättningen samt det lönetillägg om 3000 kr i månaden som rektorer i grundskolor i kvartil 4 kan ge ut inom skolans egna budgetram för att rekrytera och behålla skickliga lärare och andra nyckelbefattningar.

6.5 Reformen

Under planperioden genomförs flera förändringar varav många går att läsa mer om under avsnitt 5.4. För att möta kommande förändringar behöver utbildningsförvaltningen bland annat samordna kompetensutvecklingsinsatser för att underlätta för medarbetarna och skolorna. Bland annat handlar det om nya system

i Skolplattformen (insats 1.39), ämnesbetyg i gymnasie- och anpassad gymnasieskola (insats 1.40), 10-årig grundskola (insats 1.41) samt det nationella professionsprogrammet för rektorer, lärare och förskollärare (insats 1.42).

6.6 Fortsatt arbete

Samtidigt som utbildningsförvaltningen har goda förutsättningar att möta framtida rekryteringsbehov är arbetet med kompetensförsörjning fortsatt viktigt.

Genom att fortsätta stärka arbetsgivarvarumärket underlättas rekryteringen av nya medarbetare. Detta är inte bara viktigt för att locka medarbetare med kompetens inom områden där det råder brist men även för att rekrytera de bäst lämpade medarbetarna för uppdragen (Insats 1.43).

Vid ett gott rekryteringsläge behöver rekryteringar fortsätta att kvalitetssäkras för lyckade rekryteringar och för att kandidater som inte anställs ska vara fortsatta goda ambassadörer (Insats 1.44-1.45).

Arbetet med introduktion behöver fortsätta att utvecklas för att ge bästa möjliga förutsättningar för nyanställd personal.

Undersökningar visar att nyexaminerade lärare inte i tillräcklig hög grad får den introduktionsperiod som de har rätt till och arbetet för att säkerställa det fortsätter (Insats 1.46),

Fokus i kompetensförsörjningsarbetet behöver även fortsatt ligga på skolorna och verksamheterna med störst utmaningar för att öka likvärdigheten för eleverna.

I stycke 7 redovisas de insatser som förvaltningen planerar genomföra under planperioden 2025–2027.

7. Insatser

7.1 Insatser som nämns under avsnitt 6

- 1.1 Genomföra årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, samverkan och aktiva åtgärder på *HR-enheten*
- 1.2 Utveckla den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Förvaltningen tar fram kunskapshöjande insatser för att främja ett gott arbetsklimat och förebygga risker i den sociala arbetsmiljön vilket inkluderar arbete mot hot och våld. *HR-enheten*
- 1.3 Implementering av verktyg och stödmaterial som tagits fram i partsgemensamt samarbete inom ramen för HÖK-avtalen inom områdena lön, attraktivitet och arbetsmiljö. *Avdelningen för personal och kompetensförsörjning*
- 1.4 Strategiskt arbete för att förebygga ohälsa och sänka sjukfrånvaron samt i samarbete med företagshälsovården utveckla och följa upp hälsofrämjande aktiviteter. *HR-enheten*
- 1.5 Utvecklingsinsatser för chefer, bland annat ledningsgruppsutveckling, kompetenshöjande utbildningar och riktade utbildningar till chefsgrupper. *Kompetensförsörjningsenheten*
- 1.6 Erbjudande av coachning och handledning av chefer. *Kompetensförsörjningsenheten*
- 1.7 Arbete med att öka den interna chefsförsörjningen genom ledarskapsprogrammet för pedagogisk personal för att på ett systematiskt sätt ta tillvara kompetens. *Kompetensförsörjningsenheten*
- 1.8 Erbjudande av utvecklings- och stödinsatser till rektorer i arbetet kring organisation och utveckling av skolverksamheten. *Kompetensförsörjningsenheten*
- 1.9 Stöd till administrativa chefer med introduktionsutbildning och professionshöjande åtgärder. *Kompetensförsörjningsenheten*
- 1.10 Arbete med att utveckla, följa upp och utvärdera rekryteringsprocessen för effektivitet och träffsäkerhet vid rekrytering av chefer. *Kompetensförsörjningsenheten*
- 1.11 Erbjudande till rektorer och biträdande rektorer att gå fortbildning för rektorer, utbildning med inriktning på pedagogiskt ledarskap för skolutveckling. *Kompetensförsörjningsenheten*
- 1.12 Erbjudande till biträdande rektorer att gå Rektorsprogrammet. *Kompetensförsörjningsenheten*

- 1.13 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. *Medioteket*
- 1.14 Kompetensutveckling och professionsstöd genom lärardriven forskning för lärare inom ramen för FoU-enheten. *FoU-enheten*
- 1.15 Kompetensutveckling för andra yrkesgrupper än lärare. *Kompetensförsörjningsenheten*
- 1.16 Drift av Stockholms stads skolors vikariepool för att stötta skolorna med kvalificerade lärar- och barnskötarvikarier samt elevassistenter till anpassad skola. *Bemanningsenheten*
- 1.17 Utskick och analys av en avslutsenkät för att fånga upp skäl till att tillsvidareanställd personal slutar sin tjänst. *Kompetensförsörjningsenheten*
- 1.18 Riktat stöd inom ramen för Lärarlyftet för att öka ämnesbehörigheten bland lärare. *Kompetensförsörjningsenheten*
- 1.19 Uppföljning av tillsvidareanställda lärare som saknar legitimation samt informationsinsatser till dessa om vägar till behörighet och upprättandet av handlingsplaner. *Kompetensförsörjningsenheten*
- 1.20 Utveckla arbetsgivarvarumärket i anpassad grund- och gymnasieskola. *Kommunikationsenheten och Kompetensförsörjningsenheten*
- 1.21 Undersöka möjligheten att genomföra uppdragsutbildningar för att öka antalet speciallärare. *Kompetensförsörjningsenheten*
- 1.22 Ersättning till skolor för vikariekostnaden för de barnskötare som läser en erfarenhetsbaserad utbildning till lärare i fritidshem. *Kompetensförsörjningsenheten*
- 1.23 Erbjuder gymnasial yrkesutbildning till barnskötare och elevassistenter i fritidshem som saknar pedagogisk utbildning. *Kompetensförsörjningsenheten*
- 1.24 Utbildningar för elevassistenter för att öka kunskapsnivån och skapa samsyn i uppdraget. *Kompetensförsörjningsenheten*
- 1.25 Utbildningar för barnskötare och fritidsledare inom bland annat neuropsykiatriska funktionsvariationer och tydliggörande pedagogik. *Kompetensförsörjningsenheten*
- 1.26 Undersöka ämnesbehörigheten bland yrkesämnena i gymnasieskolan. *Kompetensförsörjningsenheten*

- 1.27 Ta fram insatser för att stärka rektors och skolledningars kompetens kring elevhälsans professioner och deras uppdrag. *Enheten för elevhälsa*
- 1.28 Stöd till rektorer i frågor om rekrytering, professionsutveckling och uppdragsbeskrivningar kopplat till elevhälsans professioner. *Enheten för elevhälsa*
- 1.29 Utbildning och professionsstöd till elevhälsans professioner, bland annat genom befattningsspecifika introduktioner. *Enheten för elevhälsa*
- 1.30 Anställning av psykologer på central förvaltning för arbete i förvaltningens gymnasieskolor. *Enheten för elevhälsa*
- 1.31 Arbete för att öka intresset för att skolan som arbetsplats. *Kommunikationsenheten och Kompetensförsörjningsenheten*
- 1.32 Skapa förutsättningar för studenter inom elevhälsans professioner att genomföra sin VFU/praktik på utbildningsförvaltningens skolor. *Enheten för elevhälsa*
- 1.33 Utveckla stödmaterial som bidrar till hållbar personalplanering och särskilt stötta skolor som har behov av omorganisationer och effektiviseringar. *HR-enheten*
- 1.34 Stöd till rektorer och skolledning i arbetet med tjänstefördelning kopplat till ämnesbehörighet, kartläggning av legitimationsgrad, ämnesbehörighet och framtida kompetensförsörjning genom kompetensverket KOLL. *Kompetensförsörjningsenheten*
- 1.35 Utöka insatsen Kommunal samverkan för bästa skola till fler skolor. *FoU-enheten*
- 1.36 Kurser i svenska som andraspråk för att höja språknivån hos bland annat barnskötare, elevassistenter och kökspersonal. *Kompetensförsörjningsenheten*
- 1.37 Samarbete med Teach for Sweden (TFS) för att attrahera och rekrytera ämneslärare till grundskolans årskurs 7–9. Detta inom ämnen där det råder brist till skolor med utmaningar. *Kompetensförsörjningsenheten*
- 1.38 Stöd till rektorer och lärare i utveckling av undervisning för nyanlända och flerspråkiga elever genom bland annat handledning och processtöd. *FoU-enheten*
- 1.39 Samordna kompetensutvecklingsinsatser inför implementeringen av de nya digitala stöden. *IKT-enheten*

- 1.40 Samordna kompetensutvecklingsinsatser för utbildningsförvaltningens gymnasielärare inför implementeringen av ämnesbetygsreformen. *Gymnasieavdelningen*
- 1.41 Samordna behovet av kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare vars behörighet påverkas av förslaget om 10-årig grundskola. *Kompetensförsörjningsenheten*
- 1.42 Bevaka utvecklingen av professionsprogrammet och dess konsekvenser för förvaltningen. *FoU-enheten, Kompetensförsörjningsenheten*
- 1.43 Utveckling och kommunikation av utbildningsförvaltningens arbetsgivarvarumärke. *Kommunikationsenheten, Kompetensförsörjningsenheten*
- 1.44 Utbildningar i kompetensbaserad rekrytering och rekryteringsverktyget Jobba i stan till chefer för att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen och kandidatupplevelsen. *Avdelningen för personal och kompetensförsörjning*
- 1.45 Kvalitetssäkra och skapa enhetlighet bland utbildningsförvaltnings jobbannonser. *Avdelningen för personal och kompetensförsörjning*
- 1.46 Arbete för att introduktionen för nyexaminerade lärare genomförs enligt Skolverkets riktlinjer samt stödinsatser till målgruppen. *Kompetensförsörjningsenheten*

7.2 Ytterligare kompetensförsörjningsinsatser inom utbildningsförvaltningen

- 2.1 Utveckling av VFU-organisationen för att öka kvaliteten inom lärarutbildningarna och stärka arbetsgivarvarumärket gentemot lärarstudenter. *Kompetensförsörjningsenheten*
- 2.2 Kompetensförsörjningsaktiviteten ”Från nyanländ till nyanställd lärare” som stöttar lärare med utländsk lärarutbildning att få svensk lärarlegitimation och bli anställningsbara på förvaltningens skolor. *Kompetensförsörjningsenheten*
- 2.3 Intern och extern kommunikation av utbildningsförvaltningens karriärmöjligheter för medarbetare och chefer. *Kompetensförsörjningsenheten, FoU-enheten, Kommunikationsenheten*
- 2.4 Erbjuder kompetensutveckling och stöd inom neuropsykiatriska funktionsnedsättningar för lärare. *Mediateket*

- 2.5 Insatser för att rekrytera fackutbildad bibliotekspersonal för bemanning enligt biblioteksplanen i stadens skolbibliotek. *Medioteket*
- 2.6 Arbete med en sammanhållen lönebildning och lönesättning samt bevakning av löneläget i Stockholmsregionen för nyckelkompetenser inom skolan. *Avdelningen för personal och kompetensförsörjning*
- 2.7 Professionsstöd genom lärardriven forskning för lärare. Detta genom lärares deltagande i generella FoU-projekt, bland annat med stöd av stadsbidrag samt genom deltagande i Ifous FoU-program samt Stockholm Teaching & Learning Studies. *FoU-enheten*
- 2.8 Kompetensutvecklingsinsatser för att pedagogisk personal i förskoleklass ska ha en god kompetens att använda Skolverkets kartläggningsmaterial kring språklig medvetenhet och matematiskt tänkande, ge eleverna tidiga stödinsatser och god kompetens om läroplanens uppdrag. *FoU-enheten*
- 2.9 Stöd till lärare och skolledare som önskar bedriva avancerade studier på magister- eller mastersnivå. *FoU-enheten*
- 2.10 Skapandet av tjänster vid forskarskolor syftade till en licentiatexamen. *FoU-enheten*
- 2.11 Stöd med organisationsutveckling och kollegialt lärande till skolledare och lärare genom insatsen Synligt lärande. *FoU-enheten*
- 2.12 Stöd och hjälp till medarbetare vid stadens skolor att utveckla nya arbetsätt och metoder med stöd från förändringsledare genom PRIO Stockholm. *FoU-enheten*
- 2.13 Stöd till skolområden och skolor med att utveckla kvalitén i verksamheten genom utveckling av försteläraryuppdragen. *FoU-enheten*

8. Bilagor

8.1 Tabeller för prognostiserat personalbehov 2024–2033

Tabell A. Lärare i förskoleklass, grund- och anpassad grundskola

År	Antal elever i kommunal skola i Stockholm	Antal lärare	Antal avgångar	Antal rekryteringar
2024	78 474	6 124	672	602
2025	77 832	6 056	660	592
2026	76 864	5 982	642	568
2027	76 375	5 938	633	589
2028	75 392	5 891	625	578
2029	74 259	5 817	619	545
2030	73 437	5 748	611	542
2031	73 034	5 723	604	578
2032	72 781	5 704	603	584
2033		5 719	603	618

Tabell B. Barnskötare i förskoleklass, grund-, anpassad grundskola och fritidshem

År	Antal barnskötare	Antal avgångar	Antal rekryteringar
2024	1580	195	179
2025	1563	192	175
2026	1544	189	170
2027	1530	187	173
2028	1511	185	166
2029	1487	184	160
2030	1477	181	171
2031	1479	179	181
2032	1483	179	184
2033	1493	178	188

Tabell C. Elevassistenter i förskoleklass, grund-, anpassad grundskola och fritidshem

År	Antal elevassistenter	Antal avgångar	Antal rekryteringar
2024	787	129	115
2025	778	119	109
2026	767	116	105
2027	759	116	108
2028	751	114	106
2029	738	110	97
2030	730	109	100
2031	727	106	103
2032	726	105	103
2033	728	103	105

Tabell D. Fritidspedagoger och lärare i fritidshem

År	Antal fritidspedagoger och lärare i fritidshem	Antal avgångar	Antal rekryteringar
2024	852	88	82
2025	843	97	89
2026	834	99	89
2027	826	98	90
2028	816	97	87
2029	803	96	83
2030	799	93	89
2031	799	92	93
2032	801	92	94
2033	806	90	95

Tabell E. Anställda inom elevhälsans professioner i förskoleklass, grund-, anpassad grundskola och fritidshem

År	Antal inom elevhälsans professioner	Antal avgångar	Antal rekryteringar
2024	697	94	77
2025	690	91	84
2026	683	89	82
2027	677	87	82
2028	674	86	83
2029	666	86	78
2030	658	86	77
2031	655	85	82
2032	652	84	82
2033	654	84	86

Tabell F. Lärare och speciallärare i gymnasie- och anpassad gymnasieskola

År	Antal elever i kommunal skola i Stockholm	Antal lärare	Antal avgångar	Antal rekryteringar
2024	18 986	1383	143	175
2025	19 309	1410	137	164
2026	19 674	1437	137	165
2027	19 655	1432	138	133
2028	19 574	1423	137	127
2029	19 408	1407	138	122
2030	19 466	1411	136	140
2031	19 406	1401	137	127
2032	19 371	1399	136	134
2033		1379	136	117

Tabell G. Elevassistenter i gymnasie- och anpassad gymnasieskola

År	Antal elevassistenter	Antal avgångar	Antal rekryteringar
2024	182	29	33
2025	186	27	31
2026	189	28	31
2027	188	29	28
2028	186	28	27
2029	184	27	25
2030	184	27	27
2031	183	27	25
2032	182	26	26
2033	179	26	23

Tabell H. Elevhälsans professioner i gymnasie- och anpassad gymnasieskola

År	Antal inom elevhälsans professioner	Antal avgångar	Antal rekryteringar
2024	163	21	21
2025	167	21	24
2026	170	21	24
2027	170	21	20
2028	169	21	20
2029	167	21	19
2030	168	20	21
2031	167	21	20
2032	166	21	20
2033	164	21	19

