

# Kompetensförsörjningsplan för barn- och utbildningsförvaltningen 2021

2021-08-09

Robert Sirviö

tyresö kommun 

## Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Bakgrund</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Framtida utmaningar – bristyrken inom skolområdet</b> .....	<b>4</b>
2.1	Skolverkets lärarprognos för riket.....	4
2.2	Pedagogiska bristyrken i riket, Stockholms län och Tyresö kommun samt behörighet att undervisa.....	4
2.2.1	Stockholms län.....	4
2.2.2	Tyresö .....	4
ssa		
2.2.4	Andelen behöriga lärare i Tyresö .....	5
<b>3</b>	<b>Personalomsättning och prognos för pensionsavgångar</b> .....	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Den demografiska prognosen för gruppen barn och ungdomar i åldrarna 1-19 år i Tyresö 2021-2030</b> .....	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>Tyresö kommun som en attraktiv arbetsgivare</b> .....	<b>7</b>
5.1	Kommunplan 2021-2024.....	7
5.2	Nämnd- och förvaltningsplanerna om kompetensförsörjningen.....	8
<b>6</b>	<b>Sveriges kommuner och regioners (SKR) 9 strategier</b> .....	<b>9</b>
	Område 1: ”Attraktiv arbetsgivare” .....	9
<b>7</b>	<b>Sammanfattning av kommande utvecklingsinsatser i korthet som utgår från SKR:s 9 strategier</b> .....	<b>15</b>

## 1 Bakgrund

Bakgrunden till uppdraget att ta fram en kompetensförsörjningsplan är ett ordförandeuppdrag (2018-06-20 § 55) i barn- och utbildningsnämnden: ”Hur möter vi lärarbristen i våra förskolor och skolor”.

Kompetensförsörjningsplanen ska visa på olika typer av aktiviteter och andra åtgärder som kan vidtas för att möta framtida kompetensutmaningar. Dessa är kopplade till nio strategier, som är framtagna av Sveriges kommuner och regioner, SKR. Strategierna kan skapa bättre förutsättningar för att trygga ett framtida behov av kompetensförsörjning. Det ska bli lättare att attrahera, rekrytera och behålla de lärarkategorier som kommer att behövas inom barn- och utbildningsförvaltningens verksamhetsområden i Tyresö.

Barn- och utbildningsnämnden fick den 25 november en delrapport av kompetensförsörjningsplanen. I delrapporten redovisades en rad pågående, planerade och eventuellt intressanta aktiviteter framgent inom förskola och skola. Denna kompetensförsörjningsplan, som nu omfattar samtliga skolformer i Tyresö, kommer att redovisa övergripande aktiviteter kopplade till SKR:s nio strategier.

Arbetet med att ta fram en kommunövergripande strategisk kompetensförsörjningsplan har ännu inte kommit i gång.

## **2 Framtida utmaningar – bristyrken inom skolområdet**

### **2.1 Skolverkets lärarprognos för riket**

Skolverket tog fram en ny lärarprognos 2019 som avsåg det prognostiserade rekryterings- och examinationsbehovet av olika lärarkategorier under perioden fram till 2033<sup>1</sup>. Behovet av legitimerade lärare ökar stort det kommande decenniet. I korthet förutspåddes att det kommer att finnas en brist på cirka 45 000 behöriga och legitimerade lärare och förskollärare i hela landet år 2033.

### **2.2 Pedagogiska bristyrken i riket, Stockholms län och Tyresö kommun samt behörighet att undervisa**

#### **2.2.1 Stockholms län**

I Skolverkets prognos för Stockholms län ökar behovet av lärare med drygt 3 600 personer fram till 2033. Inom grundskolan (åk 7-9) kommer behovet att vara störst i ämnena matematik, svenska och engelska. Inom gymnasieskolan kommer behovet att vara störst i yrkesämnena el och energi, fordon och transport och hantverk. Även inom teoretiska ämnen kommer behovet att öka.

#### **2.2.2 Tyresö**

I Tyresö instämmer skolcheferna i de nationella bedömningarna samt förstärker även med behovet av förskollärare, lärare i matematik, naturorienterande ämnen, lärare i spanska samt lärare inom fritidshem. Inom gymnasieskolan kommer ämneslärare i svenska som andra språk, matematik och naturorienterande ämnen att vara svårrekryterade. Dessutom kommer det att råda en stor brist på yrkeslärare inom alla yrken, bland annat inom vård- och omsorgsyrken men även lärare inom el och fordon.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har antagit en ny gymnasiestrategi för de närmsta tio åren (2021-04-28, § 30) och inväntar nu ytterligare utredning och politiskt direktiv. I nuläget är Tyresö gymnasium ett renodlat yrkesgymnasium. Om programutbudet förändras så att till exempel högskoleförberedande

---

<sup>1</sup><https://www.skolverket.se/download/18.32744c6816e745fc5c3a88/1575886956787/pdf5394.pdf>

program kommer att erbjudas framöver innebär det att lärarkåren behöver utökas inom ämnen som inte finns idag.

Bedömningen är att den kommunala vuxenutbildningen kommer att växa med 30 procent 2021-2024. Detta kommer att ställa stora krav på rekrytering av kompetenta lärare för att möta utmaningen.

### **2.2.3 Svår konkurrens att vänta med kranskommunerna**

Förutsättningarna att rekrytera rätt kompetenser påverkas till stor del av att Tyresö är en kommun i Stockholmsområdet där det redan råder rekryteringsvårigheter då de olika kranskommunerna konkurrerar om att locka till sig behörig och kompetent personal. Det ställer stora krav på Tyresö som arbetsgivare.

### **2.2.4 Andelen behöriga lärare i Tyresö**

En viktig aspekt vid framtida rekrytering är att öka andelen behöriga lärare inom barn- och utbildningsförvaltningens verksamhetsområden. På Tyresö gymnasium bestod lärarkåren under 2019 av 78,6 procent behöriga lärare medan siffran för grundskolorna var 70 procent. I hela riket är Tyresö rankad som nummer 131 av landets 290 kommuner när det gäller andelen behöriga lärare i grundskolan. Att öka andelen behöriga lärare i Tyresö blir en viktig aktivitet framöver. Denna ambition betonas i de förvaltnings- och nämndplaner som är kopplade till barn- och utbildningsförvaltningens verksamhetsområden.

## **3 Personalomsättning och prognos för pensionsavgångar**

Inom hela barn- och utbildningsförvaltningen arbetar (år 2021) 1291 personer tillsvidare varav 1188 arbetar på heltid.

**Personalomsättning inom de olika skolformerna och kommunen som helhet (i procent)**

	2018	2019	2020
Förskolan	10,55	13,62	7,93
Grundskolan	12,75	18,36	11,93
Gymnasiet	19,52	33,48	12,65
Vuxenutbildningen	13,39	19,04	14,58
Tyresö kommun	14,48	17,02	12,07

**Beräknade pensionsavgångar (tillsvidareanställda förskollärare/lärare inom utförare och myndighet) inom de olika skolformerna om avgången sker vid fyllda 65 år fram till 2025/26**

	Avgångar förskollärare/lärare under perioden	Antal förskollärare/lärare 2021
Förskolan	13	121
Grundskolan	72	386
Tyresö gymnasium och vuxenutbildningen	41	84

#### **4 Den demografiska prognosen för gruppen barn och ungdomar i åldrarna 1-19 år i Tyresö 2021-2030**

Sett till den demografiska prognosen i Tyresö fram till 2030 ökar gruppen förskolebarn med 505 individer fram till 2030 jämfört med 2020. I Tyresö börjar

cirka 96 procent av barnen på förskolan (snittet för riket är 85 procent enligt Skolverket). Det skulle innebära att det kommer att behövas cirka 37 fler förskollärare i Tyresö 2030 jämfört med 2020 eftersom nyckeltalet är 13 barn per förskollärare i förskolan. Barn i grundskoleåldern (7- 15 år) ökar med drygt 400 elever 2030 jämfört med 2020. Den största ökningen sker i slutet av perioden. Den största ökningen sker inom den yngsta gruppen (7-9-åringar).

Årtal	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	
Låg	2683	2671	2704	2672	2663	2692	2710	2771	2815	2862	2925	
Låg		-12	21	-11	-20	9	27	88	132	179	242	
Mellan	2153	2126	2064	2084	2134	2173	2207	2181	2198	2186	2210	
Mellan		-27	-89	-69	-19	20	54	28	45	33	57	
Hög	2145	2156	2200	2203	2200	2170	2209	2261	2292	2305	2270	
Hög		11	55	58	55	25	64	116	147	160	125	
		0	-29	-13	-22	17	55	145	232	324	371	423
Alla	6981	6952	6968	6959	6998	7036	7126	7213	7305	7352	7404	

Gruppen 16-19 år växer enligt Tyresö kommuns befolkningsprognos från 2708 individer år 2021 till 2974 individer år 2030. Det är dock svårt att med utgångspunkt i en demografiprognos för ungdomar i gymnasieåldern prognostisera söktryck till Tyresö gymnasiums olika program. Merparten (86 procent) av Tyresöungdomarna väljer gymnasieskola i annan kommun.

## 5 Tyresö kommun som en attraktiv arbetsgivare

### 5.1 Kommunplan 2021-2024

I kommunplanen (2021-2024) som kommunfullmäktige antog den 19 november 2020 finns målområdet ”Motiverade medarbetare hos Sveriges bästa offentliga arbetsgivare.” Engagerade ledare skapar förutsättningar för alla medarbetare att vara motiverade, delaktiga och våga tänka nytt. Genom gemensamma förhållningssätt och arbetssätt, samt en tydlig gemensam målbild, säkerställer ledare tillsammans med medarbetare en bra måluppfyllnad. Genom bland annat återkommande kompetensutveckling och goda anställningsvillkor ska Tyresö vara en attraktiv arbetsgivare.

## 5.2 Nämnd- och förvaltningsplanerna om kompetensförsörjningen

Barn- och utbildningsnämnden samt gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har brutit ned målet om motiverade medarbetare till nämnd- och förvaltningsnivå till ”Medarbetarna har en hanterbar arbetsbelastning och ges möjlighet att påverka verksamhetens utveckling för att nå gemensamma mål”. Verksamheterna i sin tur har brutit ner målet och för resonemang i måldialoger för att utveckla verksamheten.

I barn- och utbildningsnämndens samt gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens förvaltnings- och nämndplan 2021 redovisas en riskfaktor gällande konkurrens vid rekrytering av vissa yrkesgrupper. Konkurrensen är stor inom flera yrkesområden från kringliggande kommuner

I nämnd- och förvaltningsplanerna görs swotanalyser där andelen utbildade förskollärare, fritidshemspedagoger samt svårigheter att rekrytera utbildade behöriga yrkeslärare ses som svagheter i nuläget. Som hot ses kompetenstapp samt den stora konkurrensen inom flera yrkesområden från kringliggande kommuner. Att ha förmågan att behålla kompetent personal blir avgörande i framtiden.



## 6 Sveriges kommuner och regioners (SKR) nio strategier

SKR har lanserat nio strategier för att möta en framtida kompetensutmaning<sup>2</sup>. Strategierna är framtagna för att visa vad kommuner och regioner kan göra och gör för att möta kompetensutmaningen och handlar bland annat om att vara en attraktiv arbetsgivare, att hitta nya lösningar och om ett hållbart arbetsliv.

Strategierna är indelade i tre områden, som i sin tur innefattar tre strategier vardera. Under respektive strategi redovisas aktiviteter som görs redan i dag inom barn- och utbildningsförvaltningens verksamheter i Tyresö och vad som kan utvecklas vidare.

### Område 1: "Attraktiv arbetsgivare"

För att stå sig i den hårda konkurrensen om arbetskraft behöver kommuner och regioner fortsätta att vara attraktiva arbetsgivare. Det är centralt både för att nå framtida medarbetare och nya grupper, men också för att nuvarande medarbetare ska utvecklas, vara engagerade och göra ett bra jobb.

#### Strategi: Stöd medarbetarnas utveckling

Arbetsgivare kan stödja medarbetarnas utveckling genom en rad olika insatser. För nya medarbetare är introduktion och tillgång till mentorskap eller handledning viktigt. Att ha tid och möjlighet för kollegialt lärande underlättar när nya kunskaper ska omsättas i praktiskt arbete. Att skapa och visa modeller för kompetens- och karriärutveckling ger medarbetarna chansen att utveckla både sig själva och verksamheten – vilket samtidigt gör jobben mer attraktiva.

#### Nuläge och vad som kan utvecklas:

Vi har introduktion för nyanställda med handledning och visst mentorskap. Detta kan utvecklas inom samtliga skolformer så att nyanställda känner sig väl mottagna och vill stanna kvar i Tyresö.

<sup>2</sup><https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/personalochkompetensforsorjning/kompetensforsorjningstrategier.13423.html>

Efter pandemin behöver vi fortsätta satsningen på kollegialt lärande som har visat sig vara framgångsrikt. Genom att ta fram former för erfarenhetsutbyte i olika forum skapas kompetensutveckling och ökad yrkesstolthet.

Vi behöver skapa modeller för kompetens- och karriärutveckling som ger pedagogerna möjligheten att utveckla både sig själva och verksamheten. I detta ingår till exempel att yrkesskickliga pedagoger uppmuntras att studera in högre behörighet i sin yrkesroll. Olika statsbidrag gör det möjligt för oss att finansiera delar av dessa kompetensutvecklande insatser.

Vi behöver också se över hur vi bäst kan använda våra karriärtjänster för att utveckla våra verksamheter.

### **Strategi: Stärk ledarskapet**

Goda organisatoriska förutsättningar och stödstrukturer är viktigt för att det ska vara utvecklande och hållbart att vara chef. Det handlar bland annat om antalet underställda medarbetare, tillgång till administrativt och tekniskt stöd, närhet till närmsta chef för dialog samt tillgång till arenor där chefer kan mötas och ge varandra stöd.

### **Nuläge och vad som kan utvecklas:**

HR arbetar med att ta fram en ny strategi för ledarutvecklingen både för individer och grupper och kommer ordna central ledarskapsutbildning. Arbetet omfattar en strategi och planering samt design av löpande chefsutvecklingsinsatser. Målet är att man som chef ska vara trygg, både i chefsroll och ledaruppdraget. Det ska vara enkelt att förstå hur och i vad man kan få stöttning i, oavsett om det är ledarprogram, coachning, specialistutbildningar eller mallar och verktyg.

Vi kommer att arbeta vidare med detta och fortsätta utveckla det nära pedagogiskt ledarskapet inom samtliga skolformer. Genom mindre enheter

skapas möjlighet till ett nära pedagogiskt ledarskap, som ger en tydlig styrning och skapar ekonomiskt sunda enheter.

Vi behöver skapa nya arenor för erfarenhetsutbyte och samtalsstöd för våra chefer.

### **Strategi: Rekrytera bredare**

Jämställda arbetsplatser är attraktiva arbetsplatser för både kvinnor och män. Idag är fyra av fem anställda i kommuner och regioner kvinnor. Ta vara på intresset hos unga men även intresset hos de som jobbar i andra branscher. Informera om och låt fler pröva på jobben.

### **Nuläge och vad som kan utvecklas:**

Vi behöver arbeta vidare med att rekrytera lärare till yrkesutbildningarna från de olika branscherna och kortidsrekrytera ”gästlärare” från branscherna för att öka intresset för läraryrket.

Vi vill uppmuntra yrkesskickliga icke-legitimerade lärare att gå behörighetsgivande utbildningar för att höja sin kompetens. I detta ingår att skapa förutsättningar för att kunna studera och arbeta samtidigt.

Vi vill erbjuda fler platser för VFU-studenter, särskilt i ämnen som bedöms bli framtida bristyrken. Detta för att få fler nyutexaminerade lärare att stanna kvar i Tyresö.

### **Område 2: ”Nya lösningar”**

Genom att tänka nytt och våga utmana det traditionella kan arbetsgivaren hitta nya lösningar för att möta kompetensutmaningen. Det handlar om att utveckla arbetssätt och att hitta nya samarbeten så att varje medarbetares kompetens används på ett ändamålsenligt sätt och att tekniken används smart. Det finns mycket att lära av den snabba omställning som skedde när pandemin drabbade

Sverige. Många verksamheter ställde snabbt om exempelvis började lärare i gymnasieskolan distans- och fjärrundervisa, från en dag till en annan.

### **Strategi: Utnyttja tekniken smart**

Att utnyttja tekniken smart innebär att utmana det traditionella – något som ställer stora krav på delaktighet, ledarskap och digital kompetens. Syftet och vad som ska uppnås behöver vara tydligt. Alla medarbetares digitala kompetens kommer att behöva utvecklas kontinuerligt över tid och därutöver kommer antalet personer med spetskompetens kopplat till digitaliseringens utveckling att behöva öka.

#### **Nuläge och vad som kan utvecklas:**

Vi behöver fortsätta satsningen på den digitala kompetensen för att bli ännu bättre på både kommunikation och administration.

Vi behöver utveckla strategier för hög kvalitet i fjärr- och distansundervisning som ett komplement till den ordinarie undervisningen efter pandemin.

### **Strategi: Använd kompetensen rätt**

Varje arbetsplats behöver gå igenom verksamheten utifrån de arbetsuppgifter som behöver utföras för att nå verksamhetsmålen. Genom att tillsammans med medarbetarna se över vad som görs, vem som utför uppgifterna och hur arbetet genomförs kan den samlade kompetensen användas på ett bättre sätt. Det kan leda till att arbetsuppgifter kan flyttas mellan yrkesgrupper – eller att nya yrkesgrupper och kompetenser som tidigare inte funnits i verksamheten blir en del av lösningen. Det kan också handla om att samla kompetenser i team med syftet att använda kompetensen bättre.

#### **Nuläge och vad som kan utvecklas:**

Vi behöver se över möjligheterna att i högre utsträckning avlasta lärarna på olika sätt så att de kan ägna sig åt sin kärnverksamhet. I detta ingår att se över möjligheten att anställa fler lärarassistenter inom samtliga skolformer.

Vi behöver också fortsätta satsningen på den digitala kompetensen för att underlätta kommunikation och minska den administrativa bördan.

**Strategi: Sök nya samarbeten**

Att samarbeta med omkringliggande aktörer såsom myndigheter, lärosäten och civilsamhället kan bidra till att utveckla verksamheten och nå verksamhetens mål.

**Nuläge och vad som kan utvecklas:**

Vi har i dag ett visst samarbete med bransch, näringsliv och högre lärosäten. Detta kan utvecklas vidare och är ett prioriterat mål i gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens nämndplan.

**Område 3: ”Hållbart arbetsliv”**

Ett hållbart arbetsliv för alla medarbetare ställer stora krav på arbetsgivarna att bedriva ett strukturerat och förebyggande arbetsmiljöarbete, så att medarbetares engagemang tillvaratas samtidigt som risken för ohälsa minskar. På så vis ökar arbetsgivarnas möjligheter att hålla sjukfrånvaron på en låg och stabil nivå, samtidigt som fler medarbetare har möjlighet att förlänga sitt arbetsliv i takt med att fler lever längre.

**Strategi: Prioritera arbetsmiljöarbetet**

För att lyckas i arbetsmiljöarbetet måste insatser göras utifrån såväl hälsofrämjande och förebyggande som efterhjälpande och rehabiliterande perspektiv. Åtgärder i ett systematiskt förebyggande arbetsmiljöarbete ger ökade möjligheter till ett arbetsliv med en god arbetsmiljö och en snabbare återgång i arbete för de som befinner sig i sjukskrivning.

**Nuläge och vad som kan utvecklas:**

Tyresömetoden används till viss del inom verksamheterna. Tyresömetoden går ut på att förbättra arbetsmiljön och göra medarbetarna delaktiga i

förbättringsarbetet. Tyresömetoden behöver implementeras inom alla verksamheter i förvaltningen.

Måldialoger i arbetsgrupper och på skolnivå kommer att utvecklas under hösten 2021 och syftar till att medarbetarna blir mer delaktiga i arbetsplatsens utveckling och har möjlighet att delta i förbättringsarbetet. Detta kommer att gynna bland annat arbetsmiljöarbetet.

Arbetet med hälsosamtal med personalen fortsätter i samarbete med HR för att minska sjukfrånvaron. Effekten av samtalen har visat sig vara positiv. Detta arbete har delvis prioriterats ner i samband med pandemin.

### **Strategi: Öka heltidsarbetet**

Viktiga steg för att ställa om till en heltidsorganisation är att alla nyanställningar är på heltid, att deltidsanställda erbjuds heltidsanställning och att beslut om önskad sysselsättningsgrad i kommuner successivt fasas ut.

### **Nuläge och vad som kan utvecklas:**

Lärare som arbetar på deltid kan erbjudas högre sysselsättningsgrad för att trygga ett framtida behov av kompetens. I Tyresö arbetar (2021) sammanlagt 386 tillsvidareanställda lärare på grundskolorna varav 374 arbetar på heltid. På förskolorna arbetar 121 tillsvidareanställda förskollärare varav 117 arbetar på heltid. På gymnasium och vuxenutbildningen finns det 84 lärare som arbetar tillsvidare varav 72 stycken på heltid.

### **Strategi: Förläng arbetslivet**

Erfarna medarbetare har värdefull kompetens. I takt med att medellivslängden ökar kan även arbetslivet förlängas. Med fler år i yrkeslivet ökar välfärdens möjligheter att möta kompetensutmaningen.

### **Nuläge och vad som kan utvecklas:**

Vi behöver locka erfarna lärare som uppnått pensionsålder att jobba kvar. För att göra detta möjligt behöver arbetstiden anpassas efter önskemål och administrations- och dokumentationsbördan behöver minskas.

## 7 Sammanfattning av kommande utvecklingsinsatser i korthet som utgår från SKR:s 9 strategier

SKR:s strategier för kompetensförsörjning är framtagna som ett stöd för arbetet i kommuner och regioner. Strategierna handlar om att vara en attraktiv arbetsgivare, att hitta nya lösningar och om ett hållbart arbetsliv. Till varje respektive strategi föreslår barn- och utbildningsförvaltningen utvecklingsinsatser



- Utveckla introduktionen för nyanställda
- Fortsätta satsningen på kollegialt lärande genom att ta fram former för erfarenhetsutbyte i olika forum.
- Skapa (nya) modeller för kompetens- och karriärutveckling.



- Fortsätta utveckla det nära pedagogiskt ledarskapet inom samtliga skolformer.
  - Skapa nya arenor för erfarenhetsutbyte och samtalsstöd för våra chefer.



- Rekrytera lärare till yrkesutbildningarna från de olika branscherna och kortidsrekrytera ”gästlärare” från branscherna för att öka intresset för läraryrket
- Uppmuntra yrkesskickliga icke-legitimerade lärare att gå behörighetsgivande utbildningar för att höja sin kompetens.
- Erbjuder fler platser för VFU-studenter, särskilt i ämnen som bedöms bli framtida bristyrken.



- Fortsätta satsningen på den digitala kompetensen för att bli ännu bättre på både kommunikation och administration samt utveckla strategier för högre kvalitet i fjärr- och distansundervisning.



- Se över möjligheterna att i högre utsträckning avlasta lärarna på olika sätt så att de kan ägna sig åt sin kärnverksamhet.



- Utveckla vidare samarbetet med bransch, näringsliv och högre lärosäten.



- För att ytterligare förbättra arbetsmiljön behöver Tyresömodellen implementeras inom alla verksamheter i förvaltningen. Måldialogerna i arbetsgrupper och skolnivå utvecklas.
- Fortsätta arbetet med hälsosamtal med personalen i samarbete med HR för att minska sjukfrånvaron.



- Erbjud lärare med bristyrken som arbetar på deltid högre sysselsättningsgrad



- Locka erfarna lärare som uppnått pensionsålder att jobba kvar



# Bilaga 1

## Planerade insatser

Insats	Skolform	Ansvarig	Enhetsnivå	Kommentar
Utveckla introduktionen för nyanställda.	Samtliga	Förvaltningsledningsgruppen och HR	Introduktion genomförande	Revideras
kollegialt lärande genom olika former för erfarenhetsutbyte.	Samtliga	Skolchef	Rektor Förstelärare	Genomförs löpande
Skapa (nya) modeller för kompetens- och karriärutveckling.	Lärare mot fritidshem, förskollärare, lärare i vissa ämnen	Förvaltningsledningsgruppen och HR		Planerat startdatum 2022
Fortsätta utveckla det nära pedagogiskt ledarskapet	Samtliga	Skolchef	Rektor Lärare/ pedagog	Genomförs löpande
Skapa nya arenor för erfarenhetsutbyte och samtalsstöd för chefer.	Samtliga	HR ledarskapsutbildning och chefscoachning	Chefer	Planeras starta hösten 2021
Öka intresset för läraryrket inom yrkesutbildningarna.	Gymnasiet och Vuxenutbildningen	Skolchef	Rektor	Rekrytera från de olika branscherna, kortidsrekrytera ”gästlärare” 2022
Uppmuntra yrkesskickliga icke-legitimerade lärare att gå behörighetsgivande utbildningar för att höja sin kompetens.	Samtliga	Skolchef	Rektor	Löpande Säkerställ vikarie
Erbjuda fler platser för VFU-studenter, särskilt i ämnen	Samtliga	Skolchef,	Rektor	Påbörjas 2021

som bedöms blir framtida bristyrken.			Handledare	Se över ersättningsavtal för handledare.
Öka digitala kompetensen inom kommunikation och administration samt utveckla strategier för högre kvalitet i framtida fjärr- och distansundervisning	Grundskolan, gymnasiet och vuxenutbildningen	Skolchef ITD	Rektor	Genomförs löpande framöver
Se över möjligheterna att i högre utsträckning avlasta lärarna på olika sätt så att de kan ägna sig åt sin kärnverksamhet.	Samtliga	Skolchef	Rektor	Pågående
Utveckla vidare samarbetet med bransch, näringsliv och högre lärosäten	Gymnasiet och vuxenutbildning	Skolchef	Rektor	Pågående
Fortsätta arbetet med hälsosamtal med personalen för att minska sjukfrånvaron	Samtliga	HR	Chef	pågår
Erbjuda lärare med bristyrken som arbetar på deltid högre sysselsättningsgrad	Samtliga	Skolchef	Rektor	Pågår
Locka erfarna lärare som uppnått pensionsålder att jobba kvar.	Samtliga	Bemanningsenheten	Rektor	