

Utbildningsförvaltningen

Kompetensförsörjningsplan för
personalgrupper inom förskolan
och utbildningsförvaltningens
pedagogiska verksamheter 2021,
med inriktning mot 2022 och 2023

Innehåll

Kompetensförsörjningsplan för personalgrupper inom utbildningsförvaltningens pedagogiska verksamheter 2021, med inriktning mot 2022 och 2023	2
Bakgrund	2
Omvärldsbevakning	3
Behovsprognos	5
Personalbehovsprognos	5
Antal examinerade från lärarutbildningarna	10
Skolverkets lärarprognos	11
Nuläge: legitimationsgrad och ämnesbehörighet	11
Kompetensförsörjning av personalgrupper i förskola.....	19
Kompetensförsörjning inom grund-, grundsärskola samt gymnasie- och gymnasiesärskola	23
Kompetensförsörjning inom fritidshem.....	26
Konsekvenser vid brist av legitimerade och ämnesbehöriga lärare	27
Kompetensförsörjning inom elevhälsans professioner	27
Kompetensförsörjning av rektorer och skolledare.....	28
Insatser för att utveckla och behålla, attrahera, rekrytera och introducera personal inom utbildningsförvaltningens pedagogiska verksamheter	31

Kompetensförsörjningsplan för personalgrupper inom utbildningsförvaltningens pedagogiska verksamheter 2021, med inriktning mot 2022 och 2023

I Stockholms stads förskolor och skolor bedrivs ett aktivt och långsiktigt arbete för att motverka skillnader och öka likvärdigheten så att alla barn och elever ska få bästa möjliga förutsättningar för lärande och utveckling. Elevernas måluppfyllelse och skolornas resultat ska förbättras i hela staden. Förvaltningen arbetar strukturerat och förebyggande för att identifiera skolor i behov av stöd genom dialog, analys och löpande insatser under hela året.¹

Lärares professionalism, kompetens och ledning har avgörande betydelse när det gäller att ge elever en undervisning med hög kvalitet². För att alla barn och elever ska få möjlighet till en bra kunskapsutveckling är det viktigt att stadens medarbetare är kompetenta och engagerade. Utbildningsförvaltningen arbetar därför strategiskt utifrån Stockholms stads kompetensförsörjningsprocess.

Kompetensförsörjningsplanen omfattar rekryteringsbehovet av skolledare, lärare i fritidshem, barnskötare, lärare, förskollärare samt personal inom elevhälsans professioner. Underlag och uppgifter kring rekryteringsbehov samt legitimation och behörighet hämtas från den årliga personalbehovsprognosen framtagen av Sweco respektive förvaltningens kompetensplaneringsverktyg KOLL.

Bakgrund

Stockholms stad har stora utmaningar när det gäller kompetensförsörjning av personal till de pedagogiska verksamheterna. En växande befolkning, pensionsavgångar, personalomsättning och brist på nyexaminerade förskollärare och lärare är bidragande orsaker till brist på personal inom stadens pedagogiska verksamheter.

Som en del i att fullfölja uppdraget arbetar utbildningsförvaltningen med kompetensförsörjningskedjans alla delar – utveckla och behålla, attrahera, rekrytera och introducera. Att arbeta för att öka

¹ Utbildningsnämndens verksamhetsplan 2020.

² SOU 2017:35. *Samling för skolan. Nationell strategi för kunskap och likvärdighet.*

läraryrkets attraktivitet, nyansera bilden av skolan och stärka Stockholms stad som arbetsgivare blir allt viktigare till följd av det stora rekryteringsbehovet. Attraktiva anställningsvillkor, en god arbetsmiljö och möjligheter till kompetensutveckling ska finnas.

Omvärldsbevakning

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

Kompetensförsörjning och det ökade rekryteringsbehovet av utbildade lärare och förskollärare är en utmaning för landet i helhet med regionala skillnader. Det största behovet finns i Gotlands, Västmanlands, Uppsala och Södermanlands län. Lägst rekryteringsbehov har Västernorrlands, Blekinge och Norrbottens län. Kännetecknande för län med stora rekryteringsbehov är en eller flera av följande faktorer: stark befolkningsökning av antalet barn och ungdomar som ökar lärarbehovet, stora pensionsavgångar i lärarkåren eller en stor andel visstidsanställda lärare utan pedagogisk högskoleexamen som antas bli ersatta under prognosperioden.³

I regeringens skolkpaket i budgetpropositionen för 2020 är höjda kunskapsresultat, stärkt likvärdighet och fler behöriga lärare i fokus. En ökad satsning på att huvudmännen ska kunna anställa lärarassistenter som kan avlasta lärare, få fler att påbörja och examineras från lärarutbildningarna, höja kvaliteten i lärarutbildningarna, få fler obehöriga lärare att bli behöriga, samt att hålla kvalitet i undervisningen trots att det råder lärarbrist ges som exempel på åtgärder. I budgetpropositionen föreslås även att Lärarlyftet förlängs till och med år 2025 och att målgruppen utvidgas så att fler lärare får möjlighet att komplettera sin utbildning och bli behöriga att undervisa i fler ämnen, årskurser och skolformer. Statsbidraget som är kopplat till satsningen ändras genom att kravet på att lärare måste undervisa i ämnet som de fortbildar sig i tas bort.

För att skapa fler vägar in i läraryrket har regeringen gett sju universitet och högskolor i uppdrag att arbeta med insatser som ska resultera i effektiva och ändamålsenliga utbildningsvägar till lärar- och förskollärarexamen. Uppdraget ska slutredovisas senast 1 mars 2022.⁴

³ Skolverket. Dnr 5.1.3–2018:1500, *Lärarprognos 2019*.

⁴ Utbildningsdepartementet. Regeringsbeslut U2018/03202/UH. *Uppdrag om att skapa fler vägar in i läraryrket*.

Enligt kommittédirektiv till utbildningsdepartementet ska en utredning för ökad kvalitet i lärarutbildningen samt åtgärder för att underlätta för fler att bli lärare slutredovisas senast 31 mars 2020. I uppdraget ingår bland annat att föreslå hur längden för komplett-erande pedagogisk utbildning (KPU) kan kortas ner, och studietakten höjas, samt föreslå hur möjligheterna att jobba på en skola och studera till lärare parallellt kan förbättras.⁵

I Januariöverenskommelsen 2019 (mellan S, MP, C och L) ingår bland annat en satsning på arbetsintegrerad lärarutbildning vilket ökar möjligheten att arbeta i skolan samtidigt som man studerar till lärare. Denna utbildningsform görs nu tillgänglig i fler delar av landet och väntas öka antal sökande till lärarutbildningarna. I samma överenskommelse ges Skolverket i uppdrag att skapa nationella riktlinjer för hur lärarassistenter, socionomer samt andra yrkesgrupper ska kunna avlasta lärarna.

En del av kompetensförsörjningsarbetet är att fokusera på att behålla och utveckla redan anställda lärare. Arbetsmiljö, till exempel stress och arbetsbelastning, är den vanligast förekommande anledningen till att lärare lämnar yrket. Nästan 7 av 10 anger att arbetsmiljö, stress och hög arbetsbelastning är anledningar till att man lämnar läraryrket. Dock kan ungefär 60 procent av de som lämnat läraryrket tänka sig att återvända. Bland personer i åldern 25 till 39 år är det omkring 70 procent. De viktigaste faktorerna för de som kunde tänka sig att återvända är rimligare arbetsbelastning i förhållande till arbetstid, större möjlighet att styra över arbetssituationen samt högre lön.⁶

En trend bland dagens unga (18–35 år) är att de inte ser arbetet som meningsskapare i livet utan att familj, vänner och intressen tar en allt större andel. Dagens unga definierar inte heller karriär som tidigare. Att vara lycklig, glad, positiv, självsäker och att ha balans mellan arbete och fritid ses som viktigare än att bli chef och erhålla en hög lön. Samtidigt ökar upplevelsen av stress både i arbetslivet och utanför. Parametrar som en väl tilltagen semester, normala och bra arbetstider och ett samhällsnyttigt arbete är allt viktigare när unga väljer yrke och arbetsplats. Allra högst upp på listan över krav står anställningstrygghet.⁷

⁵ Kommittédirektiv till Utbildningsdepartementet. U2019/03432/UH.

⁶ SCB, *Lärare utanför yrket*. Temarapport 2017:02

⁷ Kairos Future, Telia och Försvarsmakten. *Vad unga vill ha. Konsten att locka unga och behålla medarbetare- idag och imorgon*. 2018

Bland ålderskategorierna 35–65 år är intressanta arbetsuppgifter samt hur stämningen är bland kollegorna det mest centrala för att vara en attraktiv arbetsgivare. Även ledarskapet är viktigt och egenskaper som lyhördhet, engagerande och bra på att visa uppskattning är några egenskaper hos en chef som lyfts fram.⁸

Lärarstudenters viktigaste mål i karriären är att vara trygg och säker i sitt arbete, att uppnå balans mellan arbete och privatliv och att vara hängiven en god sak eller tjäna ett högre syfte. Lärarstudenter identifierar en attraktiv arbetsgivare genom erbjudande om trygg anställning, meningsfullt syfte, respekt för medarbetare, inspirerande ledarskap, professionell utbildning och utveckling.⁹

Behovsprognos

Behovsprognosen utgår från den årliga personalbehovsprognosen framtagen av Sweco för Stockholms stad, SCB:s statistikdatabas över antal examinerade från de olika lärarutbildningarna i Stockholmregionen¹⁰ och Skolverkets Lärarprognos 2019.

Personalbehovsprognos

Enligt Region Stockholms demografirapport kommer antalet barn och ungdomar i åldrarna 0–19 år öka i Stockholms län med 72 200 personer, eller 13 procent, fram till 2028. Barn i förskoleålder (0–5 år) beräknas öka med 22 700 vilket innebär en ökning med 13 procent. I grundskoleåldern (6–15 år) förväntas ökningen bli 21 600 (8 procent) och i gymnasieåldern (16–19 år) förväntas antalet personer öka med 27 900 (28 procent). För Stockholms stad förväntas en ökning bland barn i förskoleålder med 7,2 procent och för barn och ungdomar i grundskole- och gymnasieålder med 14,4 procent.¹¹

I förskolan beräknas rekryteringsbehovet till 790 barnskötare och 420 förskollärare per år den kommande tioårsperioden. För grund-, grundsärskola och fritidshem beräknas rekryteringsbehovet till 1 050 lärare per år och 480 barnskötare och elevassistenter. I

⁸ SKR & Sobona. *Mitt i livet. Attityder till jobb, yrkesväxling och ett förlängt yrkesliv*. 2019

⁹ Universums Företagsbarometer 2019 Lärarbarometer

¹⁰ Med Stockholmregionen avses Gymnastik- och idrottshögskolan, Konstfack, Kungliga Tekniska högskolan, Dans- och cirkushögskolan, Musikhögskolan, Stockholm universitet och Södertörns högskola. Utbildningsförvaltningen har samverkansavtal gällande den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU) med dessa lärosäten.

¹¹ Region Stockholm. *Stockholms läns prognos – huvudrapport*. Demografirapport 2019:10

gymnasie- och gymnasiesärskola beräknas rekryteringsbehovet till 230 lärare per år den kommande tioårsperioden. Inom elevhälsans professioner beräknas rekryteringsbehovet till cirka 150 personer per år under 2020–2029. Prognosen för rekryteringsbehovet av medarbetare till de pedagogiska verksamheterna baseras på förväntat barn- och elevantal och personalomsättning inklusive pensionsavgångar. Se tabell 1–7 för beräknat rekryteringsbehov inom de olika verksamheterna per yrkesgrupp.

Utbildningsförvaltningen ser även ett stort rekryteringsbehov av andra personalgrupper i skolan. Skolledare, modersmåslärare, skolbibliotekarier, personal inom elevhälsans professioner och utbildade barnskötare och elevassistenter har alla betydelse för barns och elevers kunskapsutveckling. Rekryteringsutmaningar finns även inom områdena kökspersonal, administrativ personal och skolvaktmästare.

Tabell 1 - Barnskötare i förskoleverksamhet, prognos år 2020–2029

Med politiskt mål att andelen legitimerade förskollärare av det totala antalet förskollärare ska utgöra 32 procent under 2020 och 33 procent under resterande prognosår.

År	Antal barnskötare	Antal avgångar	Antal rekryteringar	Prognos från föreg. år	Differens prognos 2020 jmf med 2021
2020	4 659	696	542	n/a	n/a
2021	4 662	661	664	n/a	n/a
2022	4 740	661	739	n/a	n/a
2023	4 857	673	790	n/a	n/a
2024	5 007	691	840	n/a	n/a
2025	5 149	716	858	n/a	n/a
2026	5 280	738	868	n/a	n/a
2027	5 399	758	877	n/a	n/a
2028	5 508	777	885	n/a	n/a
2029	5 604	792	889	n/a	n/a

Prognos från föregående år (2019) är inte jämförbar med årets prognos med anledning av förändrade förutsättningar.

Tabell 2 - Förskollärare i förskoleverksamhet, prognos år 2020–2029

Med politiskt mål att andelen legitimerade förskollärare av det totala antalet förskollärare ska utgöra 32 procent under 2020 och 33 procent under resterande prognosår.

År	Antal förskollärare	Antal avgångar	Antal rekryteringar	Prognos från föreg. år	Differens prognos 2020 jmf med 2021
2020	2 332	287	435	n/a	n/a
2021	2 422	329	420	n/a	n/a
2022	2 445	341	364	n/a	n/a
2023	2 491	342	387	n/a	n/a
2024	2 554	348	411	n/a	n/a
2025	2 616	356	418	n/a	n/a
2026	2 672	363	419	n/a	n/a
2027	2 723	368	419	n/a	n/a
2028	2 770	372	418	n/a	n/a
2029	2 811	375	416	n/a	n/a

Prognos från föregående år (2019) är inte jämförbar med årets prognos med anledning av förändrade förutsättningar.

Tabell 3 - Förskollärare, grundlärare och speciallärare, i grund- och grundsärskola, prognos år 2020–2029

År	Antal lärare	Antal avgångar	Antal rekryteringar	Prognos från föreg. år	Differens prognos 2020 jmf med 2021
2020	6 330	819	916	814	102
2021	6 432	844	946	803	143
2022	6 495	859	922	770	152
2023	6 537	867	909	758	151
2024	6 546	871	880	728	152
2025	6 545	869	868	717	151
2026	6 546	867	867	712	155
2027	6 584	866	904	748	156
2028	6 641	872	929	771	158
2029	6 698	880	938		

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

Tabell 4 – Förskollärare och grundlärare i fritidshem, prognos år 2020–2029

År	Antal lärare i fritidshem	Antal avgångar	Antal rekryteringar	Prognos från föreg. år	Differens prognos 2020 jmf med 2021
2020	904	113	119	113	6
2021	906	117	119	103	16
2022	909	117	119	102	17
2023	905	117	113	94	19
2024	903	117	115	99	16
2025	905	119	121	107	14
2026	909	120	124	108	16
2027	914	120	124	109	15
2028	924	120	130	114	16
2029	935	121	133		

Tabell 5 - Lärare och speciallärare i gymnasie- och gymnasie-särskola, prognos år 2020–2029

År	Antal lärare	Antal avgångar	Antal rekryteringar	Prognos från föreg. år	Differens prognos 2020 jmf med 2021
2020	1 429	179	231	208	23
2021	1 474	180	226	195	31
2022	1 527	182	235	203	32
2023	1 577	187	237	208	29
2024	1 631	192	247	220	27
2025	1 672	198	239	210	29
2026	1 713	202	243	217	26
2027	1 725	208	220	191	29
2028	1 727	209	211	184	27
2029	1 725	210	208		

**Tabell 6 - Barnskötare och elevassistenter i fritidshem, grund-,
grundsärskola och gymnasie- och gymnasiesärskola, prognos år
2020–2029**

År	Antal barnskötare/ elevassistenter	Antal avgångar	Antal rekryteringar	Prognos från föreg. år	Differens prognos 2020 jmf med 2021
2020	2 940	498	528	n/a	n/a
2021	2 965	487	512	n/a	n/a
2022	2 984	491	510	n/a	n/a
2023	2 985	494	494	n/a	n/a
2024	2 986	494	494	n/a	n/a
2025	2 992	495	501	n/a	n/a
2026	3 003	495	507	n/a	n/a
2027	3 020	497	513	n/a	n/a
2028	3 049	500	529	n/a	n/a
2029	3 080	504	535	n/a	n/a

Jämförbara siffror finns inte då tabellen är ny för 2020.

**Tabell 7 – Medarbetare inom elevhälsan i grund- och grundsärskola,
gymnasie- och gymnasiesärskola, prognos för år 2020–2029**

År	Antal medarbetare inom elevhälsan	Antal avgångar	Antal rekryteringar	Prognos från föreg. år	Differens prognos 2020 jmf med 2021
2020	848	132	142	117	25
2021	866	137	156	116	40
2022	880	139	153	112	41
2023	892	141	152	111	41
2024	900	140	149	107	42
2025	904	141	145	102	43
2026	908	141	145	102	43
2027	914	142	147	104	43
2028	920	142	148	106	42
2029	926	143	149		

Till elevhälsans professioner räknas befattningarna studie- och yrkesvägledare, specialpedagog, skolsköterska, psykolog och kurator.

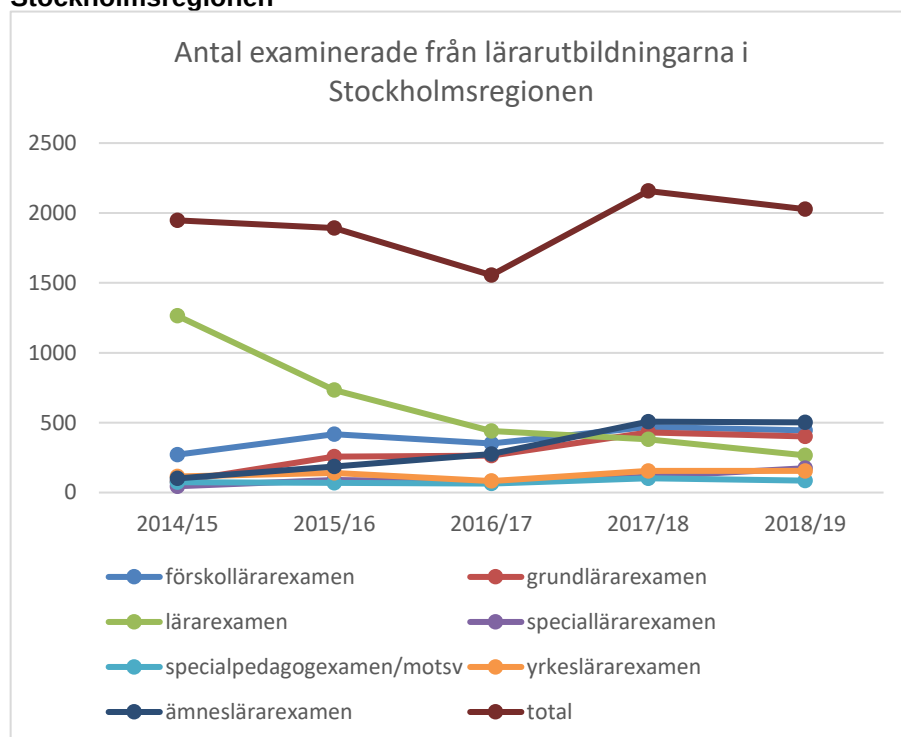
Prognosen för rekryteringsbehovet i förskolan är inte jämförbar med föregående års prognos då definitionen av indikatorn förändrats från befattning förskollärare till legitimerad förskollärare. Som en

konsekvens av det har målet för andel förskollärare justerats till 32 procent. För grund- och grundsärskola har rekryteringsbehovet av lärare skrivits upp med 16 procent för planperioden (2021–2023) och för lärare i fritidshem har rekryteringsbehovet skrivits upp med 15 procent. I gymnasie- och gymnasiesärskolan har rekryteringsbehovet av lärare ökat med 13 procent för planperioden jämfört med föregående prognos. .

Antal examinerade från lärarutbildningarna

Uppgifter över antalet examinerade från de olika lärarutbildningarna i Stockholmregionen är hämtade från SCB:s statistikdatabas. I diagram 1 visas antalet examinerade per lärarexamen under perioden 2014/2015 – 2018/2019.¹²

Diagram 1 – Antal examinerade från lärarutbildningarna i Stockholmsregionen



Den översta grafen i diagram 1 visar det totala antalet examinerade lärare och förskollärare oavsett inriktning. Den totala mängden examinerade har legat på cirka 2 000 per år den senaste femårsperioden förutom 2016/2017 då antalet sjönk till 1 555 examinerade. Grafen (grön) för lärarexamen visar att antalet examinerade inom denna utbildning är kraftigt sjunkande. Det beror på att lärarutbildningarna gjordes om under 2011 och att lärarstudenter examineras inom någon av de andra lärarutbildningarna.

¹² SCB. Statistikdatabasen, uppgifter från 2019-11-21 hämtade 2020-01-20

De två senaste mätperioderna 2017/2018 och 2018/2019 har det i genomsnitt examinerats cirka 450 förskollärare, 415 grundlärare, 500 ämneslärare, 155 yrkeslärare, 140 speciallärare och 90 specialpedagoger. I genomsnitt har 325 lärarstudenter tagit lärarexamen (grön graf) de två senaste mätperioderna. Totalt har cirka 2 090 personer tagit en examen inom någon av lärarutbildningarna de två senaste mätperioderna. Om examinationsgraden från lärarutbildningarna ligger kvar på nuvarande nivåer betyder det att Stockholms stad behöver rekrytera ungefär fyra av fem lärarstudenter som examineras i Stockholmsregionen.

Skolverkets lärarprognos

Enligt Skolverket beräknas bristen¹³ på behöriga lärare och förskollärare på nationell nivå till 45 000 till år 2033. Jämfört med föregående prognos från 2017¹⁴ beräknas bristen vara mindre vilket framförallt beror på SCB:s bedömning av barn- och elevantal i åldern 0–18 år och de senaste årens starka ökning av personal. Sammantaget gör det att årets prognos startar på en högre nivå vad gäller antalet lärare och förskollärare. Dock kvarstår att det finns risk för stor brist på utbildade lärare inom de flesta lärarkategorier. Allra störst beräknas bristen vara för ämneslärare i årskurs 7–9, grundlärare i årskurs 4–6 och för yrkeslärare. Under förutsättning att examensfrekvenserna på lärarutbildningarna kvarstår på nuvarande nivåer skulle antalet lärarstudenter behöva öka med 30 procent för att möta det framtida behovet. Hälften av det totala rekryteringsbehovet av lärare och förskollärare om cirka 160 000 heltidstjänster finns i de tre storstadslänen. Rekryteringsbehovet av lärare och förskollärare i Stockholms län beräknas uppgå till 32 000 heltidstjänster fram till 2033.¹⁵

Nuläge: legitimationsgrad och ämnesbehörighet

Kompetensverktyget KOLL används för att säkerställa att förskolan och skolan har legitimerade lärare och att undervisningen bedrivs ämnesbehöriga lärare, samt att ta fram statistik till verksamhetsuppföljning. På övergripande förvaltningsnivå används kompetensverktyget för att ta fram statistik, underlag för uppföljning, analys och identifiering av kompetensutvecklingsbehov och insatser för kompetensförsörjning.

¹³ Med brist avses att det inte kommer att finnas tillräckligt många nytexaminerade behöriga lärare för att möta det beräknade behovet, inte att det saknas lärare för att bedriva undervisning.

¹⁴ I Lärarprognosen 2017 beräknades bristen på nationell nivå till 80 000 till år 2031

¹⁵ Skolverket. Dnr 5.1.3–2018:1500. *Lärarprognos 2019*.

I stadens förskolor är andelen av tillsvidare- och visstidsanställda förskollärare och barnskötare med förskollärarlegitimation 30 procent. Av tillsvidare- och visstidsanställda lärare noterade för undervisning är andelen legitimerade lärare 87 procent i grundskolans årskurs 1–9 och i grundsärskolan är motsvarande siffra 81 procent. Av tillsvidare- och visstidsanställda lärare noterade för undervisning i gymnasieskolan är andelen legitimerade lärare 92 procent och i gymnasiesärskolan är motsvarande siffra 87 procent.¹⁶

Av lärare med lärarlegitimation i grundskolan är 8 procent över 61 år och i grundsärskolan är andelen 9 procent. Motsvarande siffra i gymnasieskolan är 10 procent och i gymnasiesärskolan 12 procent.¹⁷

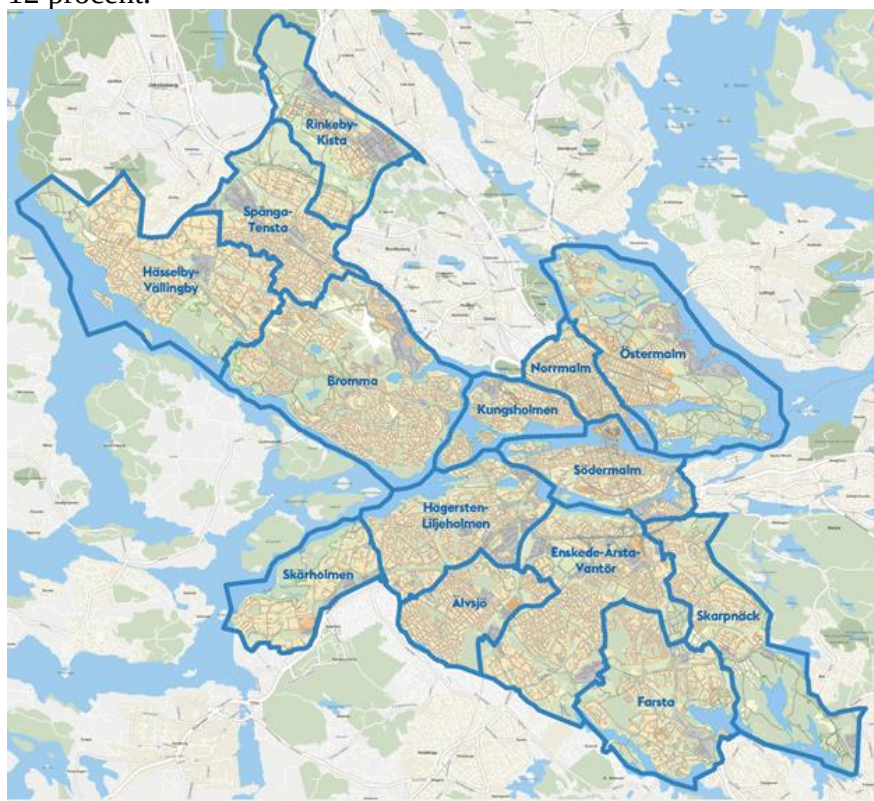


Bild: Karta över Stockholms stads nuvarande stadsdelsnämndsområden.

I tabell 8 på nedan redovisas legitimationsgrad och ämnesbehörighet för förskola och grund- samt grundsärskola. I tabell 9 redovisas motsvarande siffror för gymnasie- och gymnasiesärskola.

¹⁶ Uppgifter om legitimationsgrad är hämtade från KOLL under februari 2020.

¹⁷ Observera att redovisade siffror för legitimationsgrad innefattar både tillsvidare- och visstidsanställda medarbetare. I föregående års kompetensförsörjningsplan har endast tillsvidareanställda medarbetare redovisats för.

Tabell 8 – legitimationsgrad (%) per stadsdelsnämndsområde i förskola och grundskola *

Stadsdelsnämnds- område	Andel (%) förskol- lärare i förskolan ¹⁸	Lärare i grund- skolan (%) ¹⁹	Lärare i grund- särskolan (%) ²⁰	Ämnesbehörighet (%) ²¹ (Undervisningstillfällen som bedrivs av ämnesbehörig lärare i årskurs 1–9)
Bromma				
Skärholmen				
Enskede-Årsta- Vantör				
Östermalm				
Farsta				
Hägersten- Liljeholmen				
Hässelby-Vällingby				
Kungsholmen				
Rinkeby-Kista				
Norrmalm				
Skarpnäck				
Södermalm				
Spånga-Tensta				
Älvsjö				
Genomsnitt (%)				

* informationen i tabellen är i denna version till VP 2021 borttagen på grund av felaktigheter i siffrorna.

¹⁸ Kolumnen visar hur stor andel av tillsvidare- och visstidsanställda förskollärare och barnskötare i förskolan som har förskollärarlegitimation.

¹⁹ Andel tillsvidare- och visstidsanställda lärare med lärarlegitimation i grundskolans årskurs 1–9.

²⁰ Andel tillsvidare- och visstidsanställda lärare med lärarlegitimation i grundsärskolans årskurs 1–9.

²¹ Både tillsvidareanställda och visstidsanställda medarbetare är inräknade.

Tabell 9 – legitimationsgrad och ämnesbehörighet i gymnasie- och gymnasiesärskolan (%)

Gymnasie-/gymnasiesärskola	Andel lärare med legitimation (%) ²²	Ämnesbehörighet (%) ²³ i de gymnasiegemensamma ämnena
Gymnasieområde 1	92	90
Gymnasieområde 2	96	88
Gymnasieområde 3	89	87
Genomsnitt (%)	92	89

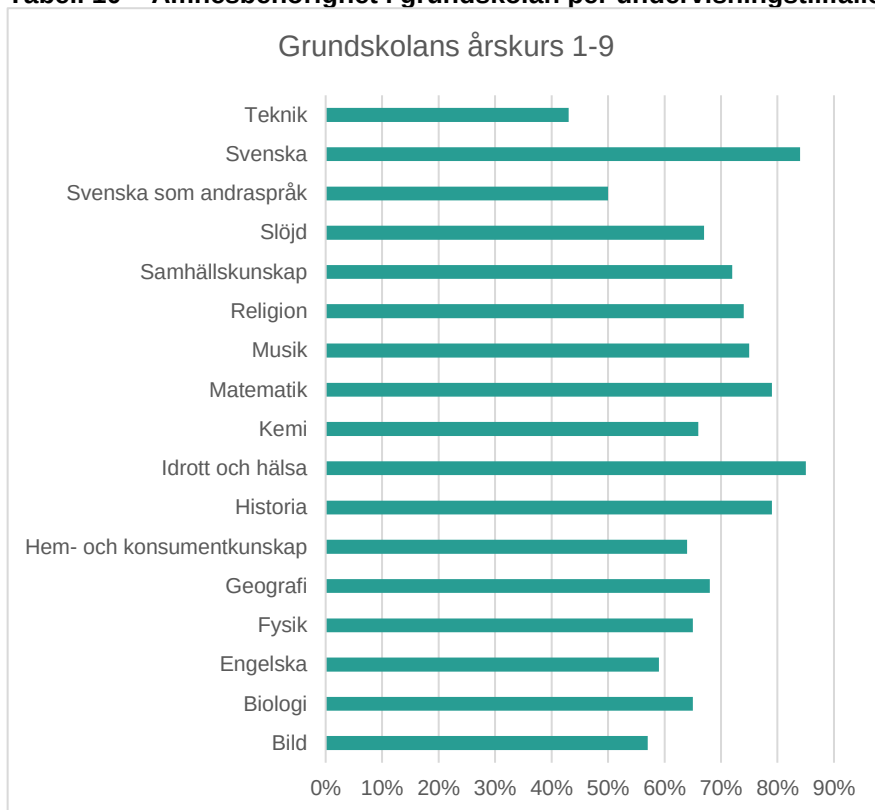
I tabell 8 och 9 framgår att andelen legitimerade lärare och andelen undervisningstillfällen som bedrivs av behörig lärare ser olika ut i de olika stadsdelsnämndsområden och på skolnivå. Det betyder att barn och elever i stadens pedagogiska verksamheter inte får undervisning av behörig lärare i lika stor utsträckning beroende på vilken förskola eller skola de går på. För att motverka skillnader och öka likvärdigheten arbetar förvaltningen med Stockholms stads Skolprogram²⁴ för förskolor och skolor. För att underlätta för rektor att anställa behöriga lärare erbjuds ett riktat rekryteringsstöd för lärartjänster.

Av alla undervisningstillfällen i grundskolans årskurs 1–9 bedrivs 69 procent av ämnesbehöriga lärare (71 procent 2019). Lägst är ämnesbehörigheten i teknik 43 procent (49 procent 2019), svenska som andraspråk 50 procent (54 procent 2019), bild 57 procent (61 procent 2019) och i engelska 59 procent (63 procent 2019). Se tabell 10 för ämnesbehörighet i grundskolan.

²² Andel tillsvidare- och visstidsanställda lärare med lärarlegitimation.

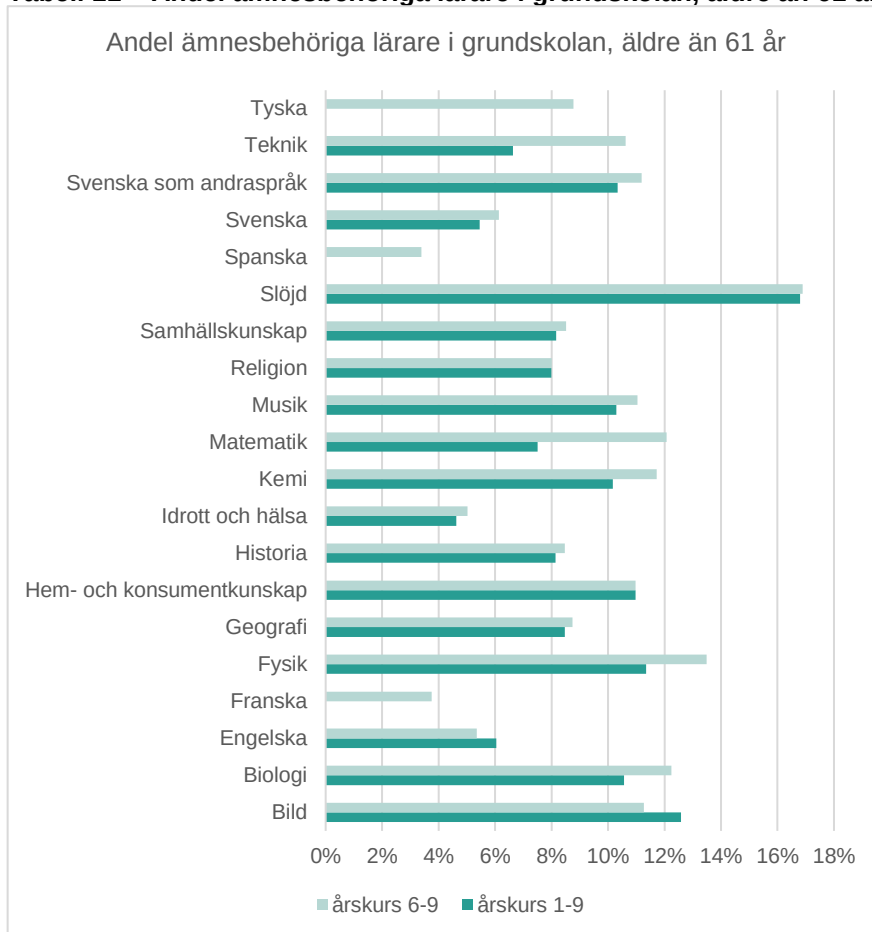
²³ Se fotnot 21 för förklaring.

²⁴ Skolprogram för Stockholms stads förskolor och skolor. 2018-02-19

Tabell 10 – Ämnesbehörighet i grundskolan per undervisningstillfälle


Låg ämnesbehörighet kan bero på att behöriga lärare saknas inom dessa ämnen eller att behöriga lärare tjänstefördelas och undervisar i annat ämne än det som de är behöriga i. För att höja ämnesbehörigheten behöver utbildningsförvaltningen skapa förutsättningar för lärare att undervisa i de ämnen de har behörighet i. Det kan göras med stöd inom effektiv tjänstefördelning, schemaläggning, kompetensutveckling inom befintlig behörighet och genom vidareutbildning för utökad behörighet.

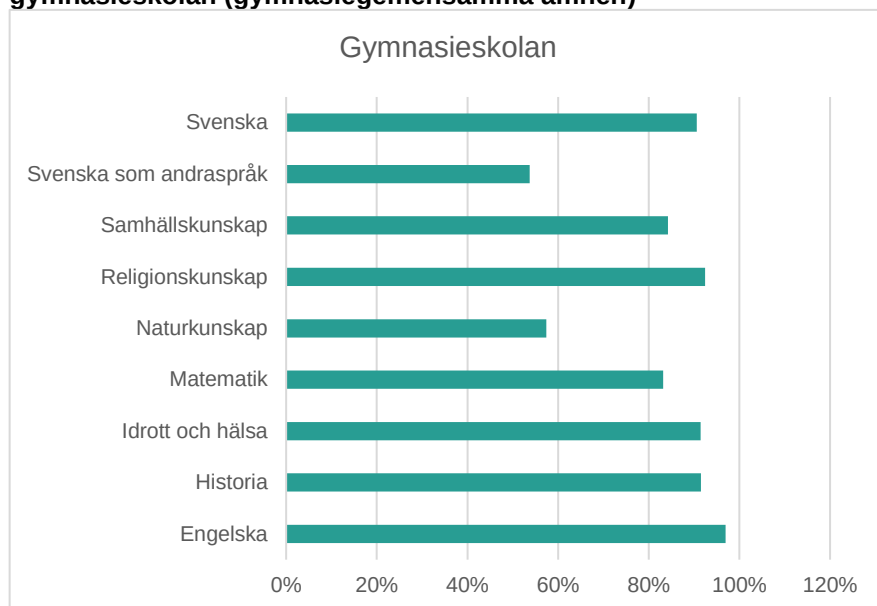
Tabell 11 visar andelen undervisningstillfällen som bedrivs av ämnesbehörig lärare i grundskolans årskurs 1–9 som är äldre än 61 år, och därmed går i pension inom en närmare period.

Tabell 11 – Andel ämnesbehöriga lärare i grundskolan, äldre än 61 år


Högst andel kommande pensionsavgångar finns i ämnena slöjd (17 procent), bild (13 procent), hem- och konsumentkunskap (11 procent), fysik (11 procent) och biologi (11 procent) i grundskolans årskurs 1–9. Jämfört med ämnesbehörighet visad i tabell 10 och det höga rekryteringsbehovet antas att ämnesbehörigheten kommer att sjunka i flera ämnen den kommande femårsperioden. Framförallt i ämnena bild, teknik, hem- och konsumentkunskap och svenska som andraspråk.

I gymnasieskolan bedrivs 85 procent av alla undervisningstillfällen inom de gymnasiegemensamma ämnena av ämnesbehöriga lärare vilket är på samma nivå som föregående år. Se tabell 12 för behörighetsgrad per ämne och undervisningstillfälle i gymnasieskolan.

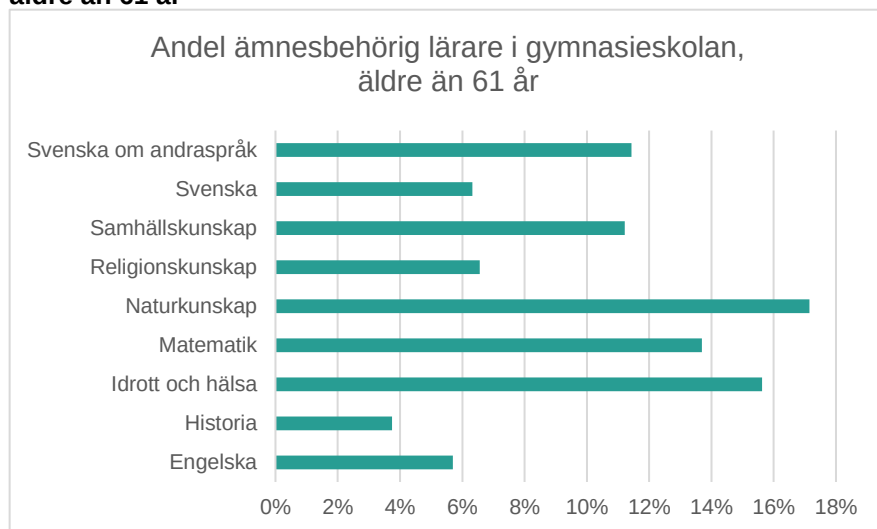
Tabell 12 - Ämnesbehörighet per undervisningstillfälle i gymnasieskolan (gymnasiegemensamma ämnen)



Lägst är ämnesbehörigheten i naturkunskap 57 procent (62 procent 2019) och i svenska som andraspråk 54 procent (42 procent 2019).

I tabell 13 framgår andelen undervisningstillfällen som bedrivs av ämnesbehörig lärare i gymnasieskolan som är äldre än 61 år och därmed går i pension inom en närmre period.

Tabell 13 - Andel ämnesbehöriga lärare i gymnasieskolan, äldre än 61 år



Störst pensionsavgångar finns i ämnena naturkunskap (17 procent), idrott och hälsa (16 procent), matematik (14 procent), samt i samhällskunskap respektive svenska som andraspråk (11 procent). Jämfört med ämnesbehörighet visad i tabell 12 och det höga rekryteringsbehovet antas att ämnesbehörigheten kommer att sjunka

i framförallt naturkunskap och svenska som andraspråk den kommande femårsperioden.

I grundsärskolan och gymnasiesärskolan är andelen lärare som undervisar med lärarlegitimation 81 respektive 87 procent. Andelen undervisningstillfällen som bedrivs av ämnesbehörig lärare är liksom i grund- och gymnasieskolan lägre än så. 9 procent av lärarna i grundsärskolan och 12 procent av lärarna i gymnasiesärskolan är över 61 år. För att möta rekryteringsbehovet av legitimerade lärare inom grundsärskolan och gymnasiesärskolan behöver utbildningsförvaltningen skapa förutsättningar för fler lärare att studera till speciallärare.

För att öka andelen undervisningstillfällen som bedrivs av ämnesbehöriga lärare fortsätter utbildningsförvaltningen att arbeta med kompetensutvecklande insatser till exempel inom ramen för Lärarlyftet. Sedan Lärarlyftet start 2012 har i snitt 115 lärare per år inom utbildningsförvaltningen deltagit i satsningen. Under höstterminen 2019 studerade 57 lärare specialpedagogik med 80 procent av lönen (60 under 2018). Inga nya kurser inom Lärarlyftet gick att söka för vårterminen 2020. Satsningen ses som en viktig del vad gäller vidareutbildning av tillsvidareanställda behöriga lärare och bör även fortsättningsvis prioriteras. Under planperioden väntas antal deltagare i Lärarlyftet öka då målgruppen för deltagande i Lärarlyftet utvidgas samt att antagningskraven ändras. Utbildningsförvaltningen behöver därmed se över hur det centrala stödet riktas, exempelvis efter ämnesbehörighet, för att inte kostnaderna ska öka för utbildningsförvaltningen.

Inom utbildningsförvaltningen finns idag 156 tillsvidareanställda lärare i grundskolans årskurs 1–9 som saknar lärarlegitimation (203 medarbetare 2019). I gymnasieskolan är motsvarande siffra 34 medarbetare (26 medarbetare 2019). Genom att skapa förutsättningar för dessa lärare att slutföra sin lärarexamen kan förvaltningen öka andelen legitimerade lärare. Det kan till exempel ske genom arbetsintegrerad utbildning eller VAL (vidareutbildning av lärare som saknar lärarexamen).

Kompetensförsörjning av personalgrupper i förskola

Medarbetarnas kompetens och utbildning är den enskilt viktigaste förutsättningen för ökad kvalitet och likvärdighet i stadens förskolor och för barns rätt till en bra undervisning och utbildning. I Stockholms län förväntas antalet förskolebarn öka med 22 700 barn fram till år 2028 enligt länsstyrelsens prognos. Detta påverkar stadens möjligheter att rekrytera personal till förskolan och staden måste vara en attraktiv arbetsgivare både för de som arbetar i staden och de som är potentiella medarbetare.

Utveckla och behålla

I dialoger mellan förvaltningen och stadsdelsförvaltningarna framkommer att kompetensförsörjningen av förskollärare och barnskötare är den mest prioriterade frågan för att förskolans verksamhet ska hålla en god kvalitet. Under planperioden behöver staden därför prioritera arbetet med att utveckla och behålla förskollärare och barnskötare som arbetar i stadens förskolor. Förvaltningen genomför under planperioden olika stadsövergripande insatser för att bidra till kompetensförsörjningen för barnskötare, förskollärare och rektorer.

I slutet av 2019 fanns enligt uppgift från Personalstrategiska avdelningen (PAS) 97 rektorer och 148 biträdande rektorer i kommunal förskola. Av dessa har 22 rektorer och 34 biträdande rektorer fyllt 60 år (23 procent) och förväntas gå i pension under de närmaste 5–7 åren. Sedan flera år tillbaka genomför förvaltningen ett ledarskapsprogram för blivande rektorer som riktar sig till förskollärare med ambitionen att åta sig ledningsuppdrag. Förvaltningen kommer under planperioden att fortsätta utveckla ledarskapsprogrammet för att möta kraven som ställs på blivande rektorer och erbjuda deltagarna ett stöd för att gå vidare mot ett chefsuppdrag i förskolan

I gruppen tillsvidareanställda förskollärare är det varje år cirka 60 personer som går i pension och cirka 300 personer som avslutar sin anställning av andra orsaker. För att den genomsnittliga andelen legitimerade förskollärare ska uppnå 32 procent under 2020 samt 33 procent under resterande prognosår behöver stadsdelsnämnderna anställa cirka 400 legitimerade förskollärare varje år i de kommunala förskolorna. Därutöver tillkommer behovet av legitimerade förskollärare i de fristående förskolorna, där andelen är lägre än i de kommunala. Ansvar för lärarutbildningen är dock i första hand en fråga för staten snarare än för kommunerna, men det finns anledning att noga följa utvecklingen på området.

För att möta delar av efterfrågan och behovet av utbildad personal i stadens förskolor erbjuder förvaltningen utbildning för tillsvidareanställd personal. För närvarande är det cirka 300 barnskötare som vidareutbildar sig till förskollärare inom ramen för sitt ordinarie arbete med stöd av vikarieersättning. Syftet är både att utveckla och behålla befintlig personal samt att säkerställa stadens rekryteringsbehov av förskollärare genom att erbjuda en karriärväg för personal i förskolan.

Förvaltningen har under 2019 börjat följa upp hur många av dessa 300 som tar sin examen som förskollärare. Mellan åren 2013 och 2019 har 407 studerande tagit ut sin förskollärarexamen. Med tanke på det framtida rekryteringsbehovet av förskollärare kommer förvaltningen också att sträva efter att informera om möjligheten att vidareutbilda sig och att det finns möjlighet till ersättning för vikarie under delar av utbildningen.

I gruppen tillsvidareanställda som barnskötare är det cirka 50 personer som går i pension varje år och cirka 700 - 800 personer som slutar arbetet av andra orsaker i de kommunala förskolorna. Stadsdelsnämnderna behöver således anställa cirka 700 – 800 utbildade barnskötare per år till de kommunala förskolorna. Därutöver tillkommer behovet av utbildade barnskötare i de fristående förskolorna.

I syfte att se till att tillsvidareanställda barnskötare i kommunala och fristående förskolor har en pedagogisk grundkompetens för arbete i förskola erbjuder förvaltningen sedan 2005 en ettårig uppdragsutbildning till barnskötare på Midsommarkransens gymnasium. Varje år går omkring 60 tillsvidareanställda, utan pedagogisk grundutbildning, en barnskötarutbildning. Sammanlagt har omkring 900 personer utbildats sedan 2005. Förvaltningen erbjuder även en fördjupningsutbildning med 30 platser för utbildade barnskötare med en befintlig examen. För båda utbildningarna finns möjlighet för förskolorna att ansöka om vikarieersättning.

I dialoger med stadsdelsförvaltningarna framgår att det finns personal i förskolan som behöver stärka sina kunskaper i svenska för att kunna stötta barnens språkutveckling. Det gäller särskilt personal i områden med en stor andel barn med utländsk bakgrund. Förvaltningen satsar under planperioden därför särskilt på språkstöd i svenska samt språkutvecklande arbetssätt i utbildningen för barnskötare. Förvaltningen har under 2020 beviljats statsbidrag för språkutvecklande arbetssätt i svenska för förskolepersonal. Statsbidragen kommer att riktas för kompetensutveckling av

utbildade barnskötare under hösten 2020 på Midsommarkransens gymnasium.

Under planperioden behöver förvaltningen hitta former för att ta tillvara kompetensen hos förskollärare som skaffat sig en påbyggnad, exempelvis en magister- eller masterutbildning, som kan användas för att spridas i staden. Förvaltningen har under 2019 börjat kartlägga hur många förskollärare som har en magister- eller masterutbildning.

Attrahera

För att attrahera framtida medarbetare är det viktigt att kontinuerligt verka för en god arbetsmiljö i förskolan samt erbjuda kompetensutveckling. Utbildningsnämnden fick 2018 i uppdrag av kommunfullmäktige att i samråd med stadsdelsnämnderna ta fram en handlingsplan för att förbättra arbetssituationen för förskollärare och barnskötare. Handlingsplanen var klar i juni 2019 och uppföljning och samverkan med stadsdelsförvaltningarna om handlingsplanen har påbörjats under hösten 2019 och fortsätter under planperioden.

Under planperioden finns det ett behov av att fortsätta utbilda tillsvidareanställda barnskötare utan pedagogisk grundutbildning på Midsommarkransens gymnasium. Stadsdelsnämnderna behöver årligen följa upp hur många barnskötare som är tillsvidareanställda och som inte har en barnskötarutbildning. Det är en viktig kvalitetsfaktor att all pedagogisk personal i förskolan har en pedagogisk utbildning. Detta för att säkerställa att det inte är alltför stora kunskapsklyftor i arbetslagen. Behovet av att rekrytera utbildade barnskötare kommer att öka under planperioden.

Förvaltningen kommer också att fortsätta utvecklingen av pedagogikcollege på barn- och fritidsprogrammet på Midsommarkransens gymnasium för att få fler ungdomar att söka till barnskötarutbildningen. Syftet är att på sikt underlätta för stadsdelsförvaltningarna att rekrytera kompetenta barnskötare.

Rekrytera

Swecos personalbehovsprognos visar att de kommunala förskolorna behöver rekrytera cirka 400 förskollärare varje år fram till 2029. Det ska sättas i relation till att det totalt examineras cirka 450 förskollärare i Stockholmsregionen varje år och att staden konkurrerar med andra kommuner och fristående förskolor om de förskollärare som examineras.

Stadens behov av förskollärare kommer inte att kunna fyllas med enbart det tillskott av nyexaminerade förskollärare som rekryteras. Även om staden är framgångsrik i sitt arbete att attrahera, utveckla och behålla förskollärare så behöver antalet utbildningsplatser i regionen öka för att motsvara behovet. Det kommer att vara en utmaning för staden att öka andelen legitimerade förskollärare under planperioden utifrån dessa förutsättningar. Fokus bör därför vara att säkerställa att undervisningen leds av legitimerade förskollärare och att arbetslaget i övrigt består av barnskötare eller annan personal med pedagogisk utbildning.

De kommunala förskolorna behöver rekrytera cirka 730 barnskötare per år under planperioden och därefter cirka 850 barnskötare varje år fram till år 2029. Hösten 2018 började drygt 400 elever på barn- och fritidsprogrammet i Stockholms län gymnasieskolor och det var drygt 250 elever som tog examen läsåret 2017/2018. Därutöver utbildas barnskötare inom vuxenutbildningen. I stadens vuxenutbildning var det cirka 650 personer som gick en barnskötarutbildning under 2018. Detta innebär att det kommer vara svårt att upprätthålla den nuvarande nivån på andel anställda med pedagogisk utbildning, då det finns ett stort behov i övriga av länets kommuner. Förvaltningen har under 2020 inlett en dialog med arbetsmarknadsförvaltningen för att gemensamt utveckla barnskötarutbildningen inom vuxenutbildningen samt att stärka staden som attraktiv arbetsgivare för att ytterligare möta rekryteringsbehovet.

Med utgångspunkt i rekryteringsbehovet kan det innebära att personal utan pedagogisk grundutbildning anställs som vikarier och på sikt får en tillsvidareanställning. Konsekvensen kan bli att det uppstår ett kompetensglapp i arbetslagen. Det är därför viktigt att staden utvecklar en bra introduktion för personal utan pedagogisk grundutbildning och fortsätter att erbjuda barnskötarutbildning för tillsvidareanställd personal.

Stadens VFU-organisation fortsätter att utvecklas för att erbjuda förskollärarstudenter en likvärdig och högkvalitativ VFU-period och en god förberedelse inför yrkeslivet. Under planperioden kommer staden att fortsätta utveckla centrum för professionsutveckling för att stärka samarbetet med Södertörns högskola samt VFU-kluster med Stockholms universitet. Det kommer att innebära en koncentration av studenter till vissa förskolor med krav på utbildade handledare.

Introducera

Introduktion av nyanställda barnskötare och förskollärare är avgörande för att ge dem en bra start och för att minska personalomsättningen. Förvaltningen har tillsammans med stadsdelsförvaltningarna tagit fram gemensamma rutiner för introduktion av personal i förskolan. Under planperioden kommer förvaltningen att följa upp hur rutinerna används och hur nyanställda barnskötare och förskollärare uppfattar sin introduktion.

Kompetensförsörjning inom grund-, grundsärskola samt gymnasie- och gymnasiesärskola

Kompetensförsörjning är ett prioriterat område för att stadens skolor ska hålla en god kvalitet och för att barn och elever ska få möjlighet till en bra kunskapsutveckling. Arbetet med att upprätthålla en god arbetsmiljö och att vidareutveckla karriärmöjligheterna för lärare, skolledare, elevhälsans professioner samt chefer och medarbetare på förvaltningen är prioriterat.

Utifrån Skolverkets Lärarprognos 2019 och den förväntade bristen på förskollärare och lärare behöver utbildningsförvaltningen arbeta vidare med att stärka arbetsgivarvarumärket och bilden av läraryrket och skolan som arbetsplats. Förvaltningen behöver också verka för att fler väljer att stanna kvar i yrket och/eller inom utbildningsväsendet.

Utveckla och behålla

I utredningen *Med undervisningsskickligheten i centrum – ett ramverk för lärares och rektorers professionella utveckling* (SOU 2018:17) föreslås ett professionsprogram som syftar till bättre förutsättningar för lärare, förskollärare och rektorer att utföra sina uppdrag. Förvaltningen kommer att undersöka möjligheterna att utveckla karriärvägar och karriärsteg för lärare och förskollärare med utgångspunkt i betänkandena och nämndens remissvar på dessa. För att lärare ska nå framgång i sin yrkesroll krävs fortlöpande kompetensutveckling genom hela yrkeslivet. Inom ramen för kompetensutveckling betonas särskilt undervisningsskicklighet och behörighetsgivande fortbildning för legitimerade lärare. Ur ett kompetensförsörjningsperspektiv ser utbildningsförvaltningen att förslagen i professionsprogrammet kan bidra till att öka behörigheten hos lärare i ämnen med låg behörighet²⁵. Genom att arbeta för att en större andel av undervisningen bedrivs av legitimerade och ämnesbehöriga lärare skapar utbildningsförvaltningen

²⁵ Utbildningsförvaltningen. Dnr 1.6.1–2897/2018

förutsättningar för att alla barn och elever får möjlighet till en bra och likvärdig kunskapsutveckling.

Utbildningsförvaltningens arbete med forskning och utveckling (FoU) ska vara långsiktigt och bidra till att uppfylla skollagens skrivning om att utbildningen ska vila på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet, vilket beskrivs i utbildningsförvaltningens FoU-plan²⁶. FoU-arbetet ska skapa förutsättningar för lärare och skolledare att ta aktivt ansvar och vara delaktiga i professions- och kunskapsutveckling genom att vara medforskande aktörer. Det ska bidra till att skapa möjligheter för lärare till olika former av karriär samt till ökad status och attraktivitet både för lärar- och skolledaryrket²⁷. För lärare finns utvecklings- och karriärmöjligheter i form av förstelärare, lektorat och forskarstudier.

Ett sätt att möta lärarbristen är att skapa förutsättningar för pensionerade lärare att fortsätta sin yrkesutövning. Genom det kan förvaltningen behålla befintlig kompetens.

Utbildningsförvaltningen fortsätter att arbeta kontinuerligt med det systematiska arbetsmiljöarbetet och tar fram eller reviderar rutiner vid behov. Exempelvis tillhandahålls kurser, utbildningar och stödmaterial till chefer.

Attrahera

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

En viktig del i att attrahera morgondagens arbetskraft är att kontinuerligt arbeta för en god arbetsmiljö, att visa på fördelar med en yrkeskarriär inom skolan kopplat till faktorer²⁸ som anses viktiga av unga samt att visa på möjliga vägar in i läraryrket. Utbildningsförvaltningen kommer att fortsätta arbeta med arbetsgivarprofilering

²⁶ Utbildningsförvaltningen. *Plan för utbildningsförvaltningens FoU-arbete 2018–2021*

²⁷ Utbildningsförvaltningen. *FoU-strategi för en skola som vilar på...* Dnr 12–400/9364

²⁸ Faktorer som anses viktiga av unga är en väl tilltagen semester, bra arbetstider, ett samhällsnyttigt arbete och trygga arbetsförhållanden.

i sociala medier och delta på relevanta mässor och arbetsmarknadsdagar i regionen för att marknadsföra Stockholms stad som arbetsgivare och attrahera kompetenta framtida medarbetare. Genom att visa på läraryrkets olika delar samt tydliggöra stadens arbetsgivarerbjudanden kan attraktionskraften i utbildningsförvaltningens verksamheter öka.

Rekrytera

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

Utbildningsförvaltningen planerar att under planperioden starta arbetsintegrerad lärarutbildning i samarbete med Stockholms universitet för årskurserna 4–6. Satsningen på arbetsintegrerad lärarutbildning ökar möjligheten att arbeta i skolan samtidigt som man studerar till lärare.

För att höja kompetensen och avlasta rektorer vid rekrytering av lärare och lärare mot fritidshem fortsätter utbildningsförvaltningen att erbjuda ett kostnadsfritt rekryteringsstöd i samarbete med serviceförvaltningen. Enligt gjord undersökning bland deltagande rektorer är rekryteringsstödet uppskattat, avlastar rektor och bidrar till att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen. Utveckling av tjänsten och samarbetet med serviceförvaltningen ses över på årlig basis.

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

För att öppna upp för fler vägar in i läraryrket och därmed attrahera och rekrytera fler till förskola och skola fortsätter utbildningsförvaltningen att utveckla samarbetet med stiftelsen Teach for Sweden

(TFS). TFS är ett tvåårigt program²⁹ inom vilket de antagna arbetar som lärare samtidigt som de läser in sin lärarexamen på distans och får en ledarskapsutbildning. Antagna kandidater anställs på 100 procent, arbetar 80 procent och studerar 20 procent med ledarskaps- och lärarutbildning. Utbildningsförvaltningen står för 20 procent av kostnaden.

Introducera

En god introduktion är viktig för samtliga medarbetare och för att nyexaminerade lärare ska välja att stanna kvar i yrket. Utbildningsförvaltningen kommer därför att vidareutveckla arbetet kring introduktion för nya medarbetare. Bland annat genom att se över och revidera befintligt stödmaterial för anställande chef samt fortsätta erbjuda en seminarier serie som del i introduktionsprogrammet för nyexaminerade nyanställda lärare. Introduktionsprogrammet är ett komplement till den introduktion som ska ske på respektive skola och syftar till att erbjuda nyexaminerade nyanställda lärare professionsutvecklande samtal med en skicklig pensionerad lärare i kombination med seminarier och nätverk. Delar av innehållet i seminarier serien skulle även kunna erbjudas till fler av stadens lärare.

Under planperioden kommer utbildningsförvaltningen att fortsätta vidareutveckla digitala introduktioner för nya medarbetare som ett komplement tills de stads- respektive förvaltningsövergripande introduktionerna.

Kompetensförsörjning inom fritidshem

Det råder brist på utbildade grundlärare med inriktning mot fritidshem. Efterfrågan på utbildade lärare i fritidshem beräknas öka med cirka 35 procent fram till 2035³⁰. Förvaltningen ser även utmaningar med att tillhandahålla tillräckligt många VFU-handledare för denna kategori lärarstudenter som gör sin VFU-period inom stadens skolor.

För att utveckla verksamheten inom stadens fritidshem behövs bland annat kompetensen hos barnskötare och elevassistenter stärkas. Förvaltningen deltar i FoU-programmet *Fritidshemmets pedagogiska uppdrag* med syfte att utveckla kvalitet och

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

³⁰ SCB Trender och prognoser 2017

likvärdighet i fritidshemmens verksamhet³¹. Genom deltagande i programmet kommer väglednings- och stödmaterial att tas fram. I syfte att utveckla det systematiska kvalitetsarbetet inom fritidshemmen genomför förvaltningen en aktionsforskningsinsats i samverkan med Stockholms universitet.

Konsekvenser vid brist av legitimerade och ämnesbehöriga lärare

Som framgår av Lärarprognosen 2019 kommer bristen av förskollärare och lärare att kvarstå så länge tillförlitliga prognoser finns. Både rektorer, stadsdelsförvaltningar och utbildningsförvaltningen står inför utmaningen att organisera undervisningen när bristen av ämnesbehöriga och/eller utbildade förskollärare och lärare tilltar.

I syfte att kvalitetssäkra undervisningen och öka likvärdigheten behöver utbildningsförvaltningen initiera lösningar och stötta skolor som vill prova nya vägar. För att hitta och pröva nya lösningar kan följande områden vara aktuella att undersöka vidare:

- Ta fram strategi för hur undervisningen ska organiseras och genomföras då det inte finns tillräckligt många legitimerade lärare.
- Skapa förutsättningar för att legitimerade lärare ska kunna fokusera på undervisning och om möjligt undervisa mer.
- En insats riktad till lärare som lämnat yrket och som vill återvända. Se över möjligheterna att ta fram ett erbjudande i form av mentorskap, nätverk och föreläsningar till de lärare som vill återvända till stadens skolor.
- Ta fram planer och undervisningsmaterial till stöd för obehöriga lärare. För att kvalitetssäkra undervisningen som inte utförs av ämnesbehöriga lärare kan stödmaterial i form av termins/läsårsplaneringar, läromedel och lektionsbanker tas fram.

Kompetensförsörjning inom elevhälsans professioner

Rektor anställer medarbetare inom elevhälsans professioner, det vill säga skolsköterska, psykolog, kurator, studie- och yrkesvägledare (SYV) samt specialpedagog till sin skola. Förutom skolans styrdokument gäller för några av dessa personalgrupper även hälso- och sjukvårdslagen och socialtjänstlagen. Som stöd för professionsutveckling erbjuder avdelningen för lärande och elevhälsa

³¹ Ifous. FoU-program: *Fritidshemmets pedagogiska uppdrag*.

professionsstöd för samtliga professioner inom elevhälsan och har till uppgift att vara bollplank till rektorerna i frågor som rör rekrytering, professionsutveckling och uppdragsbeskrivningar.

Utbildningsförvaltningen har 855 anställda³² medarbetare inom elevhälsans professioner med följande fördelning:

- 275 specialpedagoger, varav 69 medarbetare (25 procent) är äldre än 61 år
- 213 skolsköterskor, varav 48 medarbetare (22 procent) är äldre än 61 år
- 198 kuratorer, varav 19 medarbetare (10 procent) är äldre än 61 år
- 106 studie- och yrkesvägledare, varav 20 medarbetare (19 procent) är äldre än 61 år
- 63 psykologer, varav 8 medarbetare (13 procent) är äldre än 61 år

Inom elevhälsans professioner är 164 medarbetare (19 procent) 61 år eller äldre. Erfarenheten bland stadens skolor är att det är svårt att rekrytera kompetent personal till samtliga professioner inom elevhälsan.

Kompetensförsörjning av rektorer och skolledare

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

Utveckla och behålla

Chefer inom utbildningsförvaltningen ska ges goda förutsättningar att leda och utveckla förvaltningens verksamheter. Inom ramen för förvaltningens chefsprogram erbjuds utvecklingsinsatser och stöd till stadens chefer för att skapa hållbarhet och lyckas i sina uppdrag.

Kompetenserna leda, kommunicera, organisera, ange riktning, skapa värden och professionalisera lyfts fram som särskilt viktiga i utbildningsförvaltningens chefs- och ledarstrategi. I linje med dessa har förvaltningens chefsprogram breddats att omfatta även andra chefskategorier än skolledare, till exempel administrativa chefer och

³² Med anställda avses månadsavlönade i Stockholms stads personalfil över anställningar januari 2020.

kökschefer. Även seniora chefers utveckling ses över för att stärka arbetsgivarvarumärket.

Kraven på rekryterande chef ökar när det gäller att utveckla och behålla chefer. Utbildningsförvaltningen ska därför inom ramen för chefsprogrammet fortsätta att utveckla stödet till chefer i linje med den sedan tidigare framtagna kravprofilen och utbildningsförvaltningens kompetenskompass. Rekryteringsbehovet av skolledare ställer krav på att i högre grad ta tillvara de medarbetare med ledarpotential som finns i stadens skolor. Ledarutbildningarna för pedagogisk personal ses därför över för att förbereda blivande chefer inför kommande chefsuppdrag i skolan. När juniora och nya chefer går in i ett chefskap ökar behovet av stöd för att säkerställa att cheferna har goda förutsättningar för att klara uppdraget. Ett mentorskapsprogram för nyutträdna rektorer har därför införts.

Som en följd av utvecklingen av det kollegiala lärandet ska nätverk där rektorerna fördjupas i sin profession och lär av varandra fortgå och modifieras utifrån behov.

Attrahera

Stockholms stad är en attraktiv arbetsgivare och ledarskapet samt verksamhetens kvalitet har en avgörande betydelse för detta. För att utbildningsförvaltningen ska fortsätta utveckla, behålla och attrahera medarbetarna måste arbetsgivarvarumärket och utvecklingsmöjligheter kommuniceras på ett konsekvent sätt. Satsningen på att bredda och nyansera bilden av skolan fortsätter, där skolledarrollen kommuniceras för att visa på arbetsglädjen och komplexiteten i yrket och locka skolledare till stadens skolor. För att förtydliga befintligt stöd och erbjudande som finns till stadens rektorer ska utbildningsförvaltningen förtydliga erbjudandet inom ramen för ”Stockholmsrektor”.

Det stora rekryteringsbehovet ställer krav på en fortsatt ökad närvaro i sociala medier för att möta framtida skolledare i de forum och kanaler som är relevanta för att fortsätta attrahera nya medarbetare och stärka arbetsgivarvarumärket.

Rekrytera

Det finns 127 tillsvidareanställda rektorer inom grundskolan och medelåldern är 54 år. Av dem beräknas 28 (22 procent) gå i pension inom planperioden. Inom grundskolan finns 355 biträdande rektorer, deras genomsnittsålder är 51 år och 40 (10 procent) av dessa beräknas gå pension inom planperioden. Inom gymnasieskolan finns 46 tillsvidareanställda rektorer och genomsnittsåldern

är 52 år. Av dessa beräknas 10 (16 procent) gå i pension inom planperioden. Det finns för närvarande 32 tillsvidareanställda biträdande rektorer inom gymnasieskolan och genomsnittsåldern är 50 år. Av dessa beräknas tre medarbetare (9 procent) gå i pension inom planperioden. Kommande pensionsavgångar i kombination med en ökad rörlighet innebär att rekrytering av chefer är ett prioriterat område.

Under 2019 rekryterades 24 rektorer och chefer på central förvaltning och 105 biträdande rektorer. Av de chefer som rekryterats till central förvaltning och till rektorstjänster är 16 (67 procent) intern rekrytering från utbildningsförvaltningens olika enheter.

Introducera

När antalet nya chefer ökar får det konsekvenser i form av ökat behov av stöd vid introduktion. Förvaltningen ska utveckla introduktionen så att den blir likvärdig för alla nya chefer och skapar goda förutsättningar att snabbt komma in i arbetet.

Insatser för att utveckla och behålla, attrahera, rekrytera och introducera personal inom utbildningsförvaltningens pedagogiska verksamheter

Under perioden 2021–2023 behöver utbildningsförvaltningen beakta följande insatser för att utveckla och behålla, attrahera, rekrytera och introducera personal inom Stockholms stads pedagogiska verksamheter.

Förskola

Insatser att bibehålla

- Fortsätta arbetet med att kommunicera positiva bilder av förskolläraryrket, förskolan och staden som arbetsgivare.
- Fortsätta arbetet med att utveckla den verksamhetsförlagda (VFU) delen av förskolläraryrket genom att koncentrera studenterna till kluster eller centrum för professionsutveckling.
- Fortsätta med grundutbildning för tillsvidareanställda barnskötare utan pedagogisk grundutbildning.
- Fortsätta med fördjupningsutbildning för tillsvidareanställda barnskötare med inriktning mot språkutvecklande arbetssätt eller andra identifierade behov
- Fortsätta med vikarieersättning för vidareutbildning av barnskötare till förskollärare.
- Fortsätta att informera förskollärare om möjligheten att studera magister- och masterutbildning.
- Fortsätta att stärka den arbetsplatsförlagda delen av barnskötaryrket på Pedagogikcollege.
- Fortsätta att erbjuda förskollärare att delta i ledarskapsprogram för att erbjuda karriärvägar och säkra kompetensförsörjningen av rektorer.

Insatser att utreda under planperioden

- Utreda och följa upp utbildningsinsatser som förvaltningen erbjuder

- Utredda och följa möjligheterna för att utveckla professionsutvecklingsprogram för barnskötare och förskollärare
- Utredda hur handlingsplanen för att förbättra arbetssituationen för personal i förskolan har implementerats
- Utredda och undersöka utbildningsinsatser för att stärka kunskapen i svenska hos personal i förskolan

Grundskola, grundsärskola, gymnasieskola och gymnasiesärskola

Insatser att bibehålla

- Fortsätta arbetet med att bredda och nyansera bilden av läraryrket och kommunicera skolan och staden som arbetsgivare.
- Fortsatt arbete med att stärka introduktionen för nyexaminerade lärare, lärare med utländsk lärarexamen samt återvändare till läraryrket.
- Fortsätta utveckla VFU-organisationen för att öka kvaliteten inom lärarutbildningarna och stärka arbetsgivarvarumärket gentemot lärarstudenter.
- Fortsatt anordna utbildningar för elevassistenter för att öka kunskapsnivån och skapa samsyn i uppdraget.
- Fortsätta arbetet med kompetensförsörjningsaktiviteten "Från nyanländ till nyanställd lärare".
- Undersöka intresse hos och möjlighet för ämnesbehöriga lärare som saknar undervisningsvana att delta i kunskapshöjande kurser för att skapa trygghet och kvalitet i undervisningen.
- Fortsätta erbjuda rektorer administrativ avlastning samt stöd i den kompetensbaserade rekryteringsprocessen genom ett riktat rekryteringsstöd av lärare.

Insatser att utreda under planperioden

- Utredda möjligheterna för att lärare ska kunna vidareutbilda sig till speciallärare på delvis betald arbetstid.
- Utredda och informera kring möjliga vägar till lärarlegitimation för olegitimerade lärare i staden.
- Utveckla användande och innehåll i stadens Utbildningsplattform.

- Möjliggöra för fler lärare att studera inom VAL (vidareutbildning av obehöriga lärare) och ULV (utländska lärares vidareutbildning).
- Se över förvaltningens möjligheter att fortsätta erbjuda riktat stöd i lärarlyftet.
- För att öka likvärdigheten inom stadens skolor utreder förvaltningen möjligheten att erbjuda barnskötare, elevassistenter och lärare utbildning inom yrkessvenska.

Fritidshem

Insatser att bibehålla

- I samarbete med Midsommarkransens gymnasium fortsätter förvaltningen att erbjuda en gymnasial yrkesutbildning till barnskötare och elevassistenter i fritidshem som saknar pedagogisk utbildning. Utbildningen finansieras idag med medel från omställningsfonden (TLO-KL).
- I syfte att stärka kompetensen kring neuropsykiatriska funktionsnedsättningar hos elevassistenter, barnskötare och fritidsledare erbjuds fortsättningsvis utbildning inom området fördelad på fem halvdagar.

Insatser att utreda under planperioden

- Förvaltningen behöver se över möjligheten för ökat budgetutrymme för att kunna fortsätta erbjuda skolorna ersättning för vikariekostnaden för de barnskötare som läser en erfarenhetsbaserad utbildning till lärare i fritidshem i syfte att öka andelen legitimerade lärare i fritidshem.
- Utreda om förvaltningen kan erbjuda stödinsatser till lärare i fritidshem som inte fullföljt sin utbildning, så att de kan examineras och få sin lärarlegitimation.

Elevhälsans professioner

Insatser att bibehålla

- I syfte att kvalitetssäkra verksamheten i elevhälsoteamen och för att utveckla och behålla personalen behöver en genomlysning av de olika professionernas förutsättningar för uppdraget göras.
- Se över möjligheten att starta en specialistutbildning till skolläkare.

- För att säkerställa arbetet med kompetensförsörjning av skolornas elevhälsoteam ska den del av kompetensförsörjningsplanen som omfattar elevhälsoteam utvecklas och förtydligas med ytterligare strategier och insatser, till exempel möjlighet att handleda och därmed anställa PTP-psykolog, samt involvera forskning och utveckling inom elevhälsans område till förvaltningens FoU-arbete.
- Parallellt bör en kartläggning genomföras för att se över möjligheterna för studenterna inom elevhälsoteamens professioner att genomföra sin VFU på utbildningsförvaltningens skolor.

Skolledare

Insatser att bibehålla

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