

Kompetensförsörjningsplan för förskola, grundskola och gymnasieskola

Inledning

Stadens pedagogiska verksamheter står inför stora utmaningar vad gäller kompetensförsörjning av lärare. Enligt SCB saknas 65 000 lärare i Sverige fram till 2025, varav 29 000 i Stockholms län. Stockholm växer och barn- och elevantalet och pensionsavgångar ökar samtidigt som kraven på lärarlegitimation för att undervisa och sätta betyg fått fullt genomslag.

Rekryteringsbehovet av förskollärare och barnskötare förväntas ligga på cirka 1 200 personer per år fram till 2024. Utifrån kommunfullmäktiges mål gällande antal förskollärare i verksamheten behöver mellan 500-650 förskollärare rekryteras årligen vilket nästan motsvarar samtliga som utbildas i regionen.

Från och med den 1 juli 2015 får endast legitimerade/behöriga lärare ansvara för undervisning och sätta betyg i grund- och gymnasieskolan. Det finns en risk för att utbildningsförvaltningen inte kommer att kunna rekrytera legitimerade/behöriga lärare i tillräcklig omfattning. Detta gör strategisk kompetensförsörjning till en av utbildningsnämndens största utmaningar framöver. Utbildningsförvaltningen ska därför arbeta aktivt för att utveckla kompetensförsörjningens alla delar för att säkerställa att alla elever får sin undervisning av behöriga och kompetenta lärare.

Lärare är den enskilt viktigaste faktorn för elevens lärande. Utbildningsnämndens uppdrag är att organisera verksamheten med lärare som har rätt ämnesbehörighet för att säkerställa elevernas måluppfyllelse. Målet är att alla barn, oavsett var de bor i staden, ska gå i en förskola och skola som bedriver undervisning som leder till att eleverna når kunskapskraven.

Satsningarna ska också bidra till att utbildningsförvaltningen i Stockholms stad uppfattas som en bra arbetsgivare och ett förstahandval för chefer, medarbetare och framtida medarbetare.

Under 2016 kommer planen att kompletteras med kartbilder på varje område där uppgifter ur utbildningsförvaltningens kompetens- och planeringsverktyg, KOLL, utgör grunden. Kartbilderna kommer att per skola visa andelen lärare med lärarlegitimation och deras ålder och ska kompletteras med tabeller kring andelen ämnesbehöriga lärare för området i helhet.

Personalförsörjningsprognos

För att erhålla jämförbara siffror över tid utgår Stockholms stad från Swecos årliga personalbehovsprognoser i samtliga underlag.

Siffrorna i underlagen bygger på att Stockholms stad är en attraktiv arbetsgivare för såväl nyexaminerade, yrkesverksamma och redan anställda lärare och lyckas rekrytera utifrån behoven.

Förskoleverksamhet: förskollärare, 1-5 år, prognos för år 2016-2025

År	Antal förskollärare ^{2, 5}	Avgångar ³	Rekryteringsbehov ⁴
2016	3 100	370	580
2017	3 200	400	510
2018	3 300	410	470
2019	3 400	420	560
2020	3 600	430	600
2021	3 800	450	620
2022	3 900	470	630
2023	4 100	490	640
2024	4 200	510	650
2025	4 300	520	650

Grundskola: förskollärare, lärare och speciallärare, årskurs F-9, prognos för år 2016-2025

År	Antal elever ¹	Antal lärare ²	Avgångar ³	Rekryteringsbehov ⁴
2016	72 161	5 800	590	780
2017	74 294	6 000	610	800
2018	76 348	6 100	620	770
2019	77 922	6 300	630	760
2020	79 213	6 400	630	750
2021	80 213	6 500	640	750
2022	81 148	6 600	650	740
2023	82 040	6 700	660	740
2024	83 059	6 800	670	750
2025	-	6 800	670	760

Gymnasieskola: lärare och speciallärare, årskurs 1–3, prognos för år
 2016–2025

År	Antal elever ¹	Antal lärare ²	Avgångar ³	Rekryteringsbehov ⁴
2016	16 424	1 300	160	190
2017	16 603	1 300	160	190
2018	17 137	1 400	160	210
2019	17 800	1 400	160	220
2020	18 525	1 500	170	220
2021	19 094	1 500	170	220
2022	19 680	1 600	180	230
2023	20 213	1 600	180	230
2024	20 768	1 700	190	240
2025	-	1 700	200	240

 Fritidspedagoger inom förskoleklass, grundskola, grundsärskola,
 fritidshem, gymnasieskola och gymnasiesärskola, prognos för år
 2016-2025

År	Antal pedagoger ²	Avgångar ³	Rekryteringsbehov ⁴
2016	900	90	120
2017	1 000	100	120
2018	1 000	100	120
2019	1 000	100	120
2020	1 000	100	120
2021	1 000	110	120
2022	1 000	110	120
2023	1 000	110	120
2024	1 100	110	130
2025	1 100	110	130

¹Swecos elevprognoser avser samtliga elever i stadens kommunala skolor. I prognosen har det inte tagits höjd för den ökade tillströmningen av flyktingar.

²Swecos personalbehovsprognos 2016-2025.

³Swecos personalbehovsprognos 2016-2025. Avgångar avser hela rörligheten inom personalgruppen, inklusive pensionsavgångar.

⁴Swecos personalbehovsprognos 2016-2025 bygger på antagandet att dagens fördelning mellan kommunala och fristående skolor är densamma över tid, förväntade avgångar samt nyrekryteringsbehov utifrån elevantalsökningar.

⁵Inklusive de politiska målen att andelen förskollärare av det totala antalet förskollärare och barnskötare ska öka till 40 % år 2016, 41 % år 2017-2018 och med en procentenhet per år därefter.

Kompetensutvecklingsinsatser för redan anställd personal

Rektor ska använda kompetens- och planeringsverktyget KOLL för att säkerställa att skolan har ämnesbehöriga och legitimerade lärare. Genom KOLL får rektor en helhetsbild över ämnesbehörigheten i all undervisning och kan lätt se hur nyrekryteringsbehovet ser ut för kommande läsår.

Inom grundskole- och gymnasieavdelningarna sker uppföljning, analys och identifiering av behov av kompetensutveckling till ämnesbehörighet samt behov av nyrekrytering på områdesnivå. Med detta som utgångspunkt fattas beslut på förvaltningsnivå om vilka kompetensutvecklingsinsatser till ämnesbehörighet som ska genomföras. Statliga satsningar ska utnyttjas maximalt.

Rektor ansvarar för att skapa förutsättningar för lärares utveckling.

Utbildningsförvaltningen har beslutat att en handlingsplan ska upprättas för samtliga tillsvidareanställda lärare som inte är legitimerade och/eller saknar ämnesbehörighet. Ansvar för detta är rektors.

Prioriterade ämnen

Behovet av kompletterande utbildning till ämnesbehörighet varierar i olika ämnen och olika stadier. Det varierar även inom och mellan skolor, områden och hela staden. Målet är att alla stadens elever ska undervisas av lärare med rätt ämnesbehörighet. Särskilt riktade insatser ska påbörjas under 2016 i svenska som andraspråk, naturorienterade ämnen, teknik och speciallärarutbildning. Legitimationsgraden är mycket låg bland lärarna som undervisar i grund- och gymnasiesärskolan. Där krävs speciallärarutbildning med inriktning mot utvecklingsstörning, 90 högskolepoäng. Legitimationskravet för lärare i grund- och gymnasiesärskolan träder i kraft 1 juli 2018.

Kvalitetssäkrade underlag kommer framöver att ingå i planen när uppgifterna från KOLL är uppdaterade och vidimerade av rektor.

Behörighetsgivande utbildningar för lärare

Insatserna för att säkerställa att skolorna har behöriga lärare fortsätter och anpassas efter de behov som prognostiseras. Förvaltningen ska planera för insatser som ska säkerställa möjligheter för lärare att gå behörighetsgivande utbildningar, till exempel olika former av stimulansbidrag. Satsningar på kompetensutveckling för att bredda redan anställda lärares ämneskompetens medför ökade kostnader för exempelvis vikarier.

Utbildningsförvaltningen har hitintills inte nyttjat Lärarlyftet fullt ut. Ett av skälen till detta är att tjänstefördelning sker i februari/mars, besked om antagning kommer under sommaren och att kursupplägg och dagar meddelas i september. Detta leder till organisatoriska problem på skolan vilket gör att undervisande lärare väljer att inte söka eller fullfölja. Dialog pågår med lärosätena kring

möjligheten att redan vid ansökningstillfället presentera kursupplägg och kursdagar.

Riktlinjer/modeller för att öka lärarnas deltagande i behörighetsgivande utbildningar ska tas fram under kommande år. Diskussioner med lärosätena om kommunförlagda utbildningar fortsätter och intensifieras.

Läraryftet II

Läraryftet (LL) är en statlig satsning som administreras av Skolverket. Inom ramen för LL erbjuds distans- och kommunförlagda utbildningar och utbudet styrs av Skolverket.

Fördelen med kommunförlagda utbildningar är att det underlättar för stadens lärare att kombinera arbete och studier då utbildningsförvaltningen kan ordna lokaler och föra samtal med lärosäten kring upplägget. För närvarande pågår en kommunförlagd utbildning i fysik i samarbete med Stockholms universitet och Vetenskapens hus. Utbildningsförvaltningens målsättning är att utöka andelen kommunförlagda utbildningar inom Läraryftet II.

För att stimulera deltagandet i Läraryftet II ersätter utbildningsförvaltningen skolan med 1 800 kronor/högskolepoäng. Utöver denna ersättning utgår statsbidrag på mellan 500-1 500 kronor/högskolepoäng. Bidraget kan företrädesvis användas för att täcka vikariekostnader.

Uppdragsutbildning

Upphandlas utifrån kartlagt behov i KOLL i de fall kurserna inte finns/ryms inom ordinarie kursutbud.

Yrkeslärarutbildning

Regeringen har beslutat att utöka och förlänga satsningen på fler behöriga yrkeslärare till 2019. Staten står för hela kostnaden när vikarie sätts in. Utbildningsförvaltningen avser att nyttja denna satsning fullt ut och ökar därmed förutsättningarna att leva upp till kommunfullmäktiges beslut att enbart tillsvidareanställa behöriga lärare.

Reguljär utbildning

Lärare som behöver komplettera för att få en lärarexamen eller som vill bredda sin ämnesbehörighet kan läsa högskolornas ordinarie kurser. Lärosätena erbjuder även erfarenhetsbaserad utbildning för barnskötare, med minst tre års yrkeserfarenhet och högskolebehörighet, till förskollärare eller lärare i fritidshem.

Förskolan

För närvarande studerar 300 barnskötare inom den erfarenhetsbaserade utbildningen till förskollärare till en total årlig kostnad om 16 000 000 kronor. Därutöver genomförs en grundutbildning för medarbetare till barnskötare, årlig kostnad 1 400 000 kronor och språkutvecklande insatser, årlig kostnad 400 000 kronor.

Planerade insatser är fortbildning för utbildade barnskötare, vikarieersättning för genusutbildning och barnskötarutbildning, total kostnad 4 300 000 kronor.

Fritidspedagoger/lärare i fritidshem

En kompetensprofil för fritidspedagoger/lärare i fritidshem är under framtagande. Den ska ligga till grund för kommande kompetensutvecklingsinsatser i syfte att öka likvärdigheten mellan fritidshemmen och höja kompetensen hos redan anställd personal.

För att öka andelen lärare i fritidshemmen kommer möjligheten att gå den erfarenhetsbaserade utbildningen för barnskötare med tre års yrkeserfarenhet att erbjudas. Utbildningen är på 180 högskolepoäng och vikarieersättning utgår till skolan motsvarande en dag per vecka. Kostnaden per student och år är cirka 64 000 kronor räknat utifrån medellönen för barnskötare inom fritidshem (om samma utbildning upphandlas av utbildningsförvaltningen är kostnaden 118 000 kronor per år). Möjligheten att erbjuda utbildning för anställda inom fritidshemmet som saknar gymnasiekompetens ska ses över.

Utbildningsförvaltningen avser att ansöka om medel från kompetensutvecklingsfonden för att utbilda fler barnskötare till lärare i fritidshem.

Fler vägar in i läraryrket

Förvaltningen ska arbeta proaktivt tillsammans med lärosäten, skolhuvudmän och andra organisationer för att göra läraryrke och utbildning mer attraktivt och för att skapa nya och snabbare vägar till lärarexamen än den reguljära utbildningen.

Möjligheter och förutsättningar för att ta emot fler studenter som gör sin (verksamhetsförlagda utbildning) VFU i stadens skolor undersöks, liksom möjligheterna för personer som har ämnesbehörighet men saknar pedagogisk utbildning och personer med utländsk lärarexamen, att samtidigt som de kompletterar sina studier arbeta som lärare.

Utbildningsförvaltningen verkar i dag inom följande områden för alternativa vägar till läraryrket:

Från nyanländ till nyanställd lärare

Utbildningsförvaltningen har ett stort behov av att rekrytera utbildade lärare. Tillgången på nyutbildade lärare kommer inte att täcka detta behov. Samtidigt finns det bland de nyanlända i Stockholmsregionen ett antal personer med lärarexamen från sitt hemland. För att utbildningsförvaltningen på sikt ska få fler legitimerade och behöriga lärare genomförs under perioden 2016-2018 ett försök med riktade insatser. I januari 2016 startar projektet ”från nyanländ till nyanställd”. Projektet riktar sig till lärare med examen från ett annat land. Målet är att de snabbare ska bli legitimerade lärare och vilja arbeta i stadens skolor. Utbildningsförvaltningen är en av sju samarbetspartners och förvaltningens roll är att leda projektet samt att erbjuda auskultationer i stadens skolor redan under sfi-studierna och att garantera VFU-platser.

Utbildningsförvaltningen samverkar med det nationella snabbspåret.

Teach for Sweden

Ett tvåårigt program, inom vilket de antagna arbetar som lärare i en skola med tuffa utmaningar samtidigt som de läser in sin lärarexamen på distans och får en ledarskapsutbildning. Lärarutbildningen är en särskilt anpassad kompletterande pedagogisk utbildning (KPU) som Karlstad Universitet och Högskolan i Halmstad ansvarar för. Personerna anställs på 100 procent, arbetar 80 procent och studerar 20 procent med ledarskaps- och lärarutbildning.

Kompletterande pedagogisk utbildning, KPU

Kompletterande pedagogisk utbildning riktar sig till personer som redan har ämnesstudier från universitet/högskola inom ämnen som undervisas i skolan. Genom KPU kan individen komplettera dessa ämnen och få kompetens inom det pedagogiska och didaktiska området för att ta lärarexamen och bli behörig att undervisa i respektive ämnen. Programmet omfattar tre terminers heltidsstudier varav 60 högskolepoäng består av kurser inom den utbildningsvetenskapliga kärnan och 30 högskolepoäng av VFU.

Utländska lärares vidareutbildning, ULV

ULV-projektet är ett regeringsuppdrag som erbjuder kompletterande utbildning för personer som har en utländsk lärarexamen. Syftet är att ta tillvara utländska lärares kompetens och ge ökade möjligheter till anställning i svensk skola eller

förskola. Varje student får en individuell studieplan, studietakt och kursutbud kan variera beroende på lärosäte.

Vidareutbildning av lärare, VAL

Verksamma lärare som saknar lärarexamen har genom VAL-projektet möjligheten att studera för att få behörighet och komplettera till en lärarexamen.

Bilden av skolan och läraryrkets attraktivitet

Stockholms stad står inför utmaningen att anställa tusentals lärare de kommande åren, men även behålla redan anställda. Samtidigt håller ansökningarna till lärarutbildningen en för låg volym och attraktionsgraden av yrket jämfört med andra yrken är också låg.

Hälften av svenska ungdomar mellan 15-24 år kan tänka sig att bli lärare men endast 4 procent har lärarutbildningen som sitt förstahandsval. En del av förklaringen ligger i den allmänna bilden av skolan och läraryrket som speglas i media. Unga upplever inte att lärarutbildningen ger möjlighet att söka arbete i andra branscher. Detta bekräftas av arbetsgivare i andra branscher där endast 38 procent ser lärarutbildningen som en intressant examen för andra kvalificerade jobb. Samarbetet med lärosätena blir ur detta perspektiv än mer angeläget då dessa är viktiga partners i arbete med att få fler unga att vilja bli lärare.

Det finns generellt för få positiva berättelser om läraryrket. En strategisk och aktiv kommunikation med fokus på både hjärta och hjärna som bidrar till dialog och verksamhetsutveckling är avgörande för att lyckas med de utmaningar staden står inför när det gäller kompetensförsörjningen.

Utbildningsförvaltningens kommunikation ska bidra till att Stockholms stads skolors arbetsgivarvarumärke blir starkare, internt och externt. Bilden av skolan och läraryrket ska nyanseras och visa på arbetsglädjen och komplexiteten i yrket.

En satsning med en serie korta podd-TV-filmer om 2-4 minuter (humor, dörröppnare) som följs upp med lika många poddradio-avsnitt om 20-45 minuter (dialog av och med lärare, skolledare, rektorer, fackliga representanter och andra verksamma inom skolan) planeras för att nyansera bilden av skolan som arbetsplats.

Fler bilder och berättelser från skolans värld i en mix av kanaler utöver Pedagog Stockholm ökar möjligheterna till större nyansering och en bild som upplevs som mer relevant av de egna medarbetarna.

Attraktiv arbetsgivare

En av Stockholms stads främsta påverkansmöjligheter för att fler unga ska vilja bli lärare handlar om att vara ett föredöme som arbetsgivare med tydliga utvecklings- och karriärvägar, erbjuda mångfald av arbetsplatser samt synliggöra en positiv bild av hur det är att arbeta som lärare.

I Stockholms stads skolor står elevens lärande i fokus och alla lärare förväntas ta ansvar och ha insikt om elevers resultatutveckling. Stolta lärare som når goda resultat är de bästa ambassadörerna för såväl bilden av skolan, läraryrket och Stockholms stad som arbetsgivare.

Skickliga lärare ska kunna göra karriär. För lärare i grund- och gymnasieskolan har utbildningsnämnden två tydliga karriärspår; ett pedagogiskt/ämnesdidaktiskt spår (förstelärare, lektor), och ett ledar- och chefsspår (arbetslagsledare, rektor).

Ett arbete med att utveckla karriärvägar för förskollärare inom förskolan har påbörjats. Förutom ett chefsspår ska olika typer av pedagogiska ledare inom exempelvis IKT och handledning utformas.

Lärares arbete ska vila på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. Utbildningsnämnden erbjuder utifrån FoU-strategin ett brett utbud av utvecklingsinsatser, till exempel meriteringsprogram, forskarskolor, nätverk och seminarier. Denna konkurrensfördel ska vara väl känd och ska kommuniceras internt och externt.

Utbildningsförvaltningens kommunikation ska utgå från målgruppernas olika behov. Målgrupperna ska mötas på de arenor där de befinner sig. Det rör sig om möten, nätverk och konferenser, men också om sociala medier. Därför ska kommunikationen på till exempel Facebook, LinkedIn, Instagram och Twitter utvecklas för att stärka och utveckla arbetsgivarvarumärket. Medarbetare och chefer från verksamheten deltar i mässor och andra forum för att visa upp stadens erbjudande

Rekrytering

Rektor anställer lärare till sin skola i en rekryteringsprocess som är komplex och tidskrävande. Utmaningarna ser olika ut i olika delar av staden då söktrycket till lediga tjänster skiljer sig åt mellan olika skolområden. Att rekrytera legitimerade och ämnesbehöriga lärare är svårt i och med lärarbristen. Utifrån erfarenheter i pågående

pilotprojekt undersöker utbildningsförvaltningen hur framtida rekryteringsstöd till rektorer ska utformas.

Kostnaden för en rekrytering inom det projekt som pågår är 8 300 kronor/uppdrag (15 000 kronor utanför projektet).

För att öka andelen förskollärare i förskolan ska utbildningsförvaltningen medverka till att stadsdelsnämnderna tar fram handlingsplaner där så behövs.

Blivande lärare i Stockholms stad

Blivande lärare

Studenter som gör sin VFU i Stockholms skolor är en viktig bas för nyrekrytering. Lärarstudenterna ska erbjudas en likvärdig och högkvalitativ VFU i vilken studenter bemöts som framtida medarbetare. Samverkan med skolornas VFU-ansvariga är en viktig del i genomförande och kvalitetssäkring av VFU-uppdraget. Målet är att andelen utbildade handledare ska öka och handledare erbjuds kompetensutveckling i form av handledarutbildning 7,5 högskolepoäng.

För att tydliggöra utbildningsförvaltningens erbjudande om utvecklings- och karriärmöjligheter, stärka läraryrkets attraktionskraft och knyta potentiella lärare till Stockholms stad anordnas en arbetsmarknadsdag för stadens VFU-studenter i november 2016.

I takt med att antalet platser på lärarutbildningarna ökar för att möta rekryteringsbehovet ökar också kostnaderna för VFU-ersättning för Stockholms stad. Under 2015 ökade kostnaderna inom förskolan.

Nyexaminerade lärare

Introduktion och stöd de första åren som lärare är avgörande för att nyexaminerade lärare ska stanna i yrket. De ska erbjudas en mentor under sitt första år samt tillgång till handledning och coachning under sin fortsatta yrkesutövning. Den nyanställda läraren ska under introduktionsperioden få stöd i att med olika metoder planera och genomföra undervisning, utvecklingssamtal, bedömning och dokumentation. För att träna förmågan att leda, bemöta elever och samverka med andra i rollen som lärare erbjuds nätverksträffar för nyexaminerade och deras mentorer 2 gånger per termin.

Locka tillbaka legitimerade lärare till yrket

Under det senaste halvåret har fler signaler visat att lärare med examen, men som inte har arbetat som lärare, kan tänka sig att börja arbeta i skolan. Hur stor denna grupp är och vilka lärarkategorier

det rör sig om är det idag ingen som vet. Utbildningsförvaltningen för en dialog med Sveriges Kommuner och Landsting kring en undersökning av intresset för att återvända till läraryrket inom denna kategori, samt kring vad de behöver i form av yrkesintroduktion.

Behålla seniora lärare

Rapporten ”Behålla seniora lärare” visar att om hälften av de tillsvidareanställda lärarna i grundskolan skulle förlänga sitt yrkesliv i ett par år, skulle utbildningsförvaltningen behålla cirka 100 erfarna pedagoger årligen. Möjlighet till flexibilitet i förläggning av arbetstid, ekonomiskt påslag och fokus på undervisning är förutsättningar för denna målgrupp.

Riktade rekryteringsinsatser för att locka tillbaka pensionerade lärare till skolan pågår. Dessa erfarna lärare kan vara en del av ett mobilt lärarteam, vara en resurs vid tillfälliga kompetensluckor, vikariat, eller för arbete med nyanlända elever.

En förfrågan har gått ut till cirka 100 pensionerade lärare i svenska som andraspråk och ett femtiotal har nu börjat undervisa nyanlända elever. Majoriteten av dessa har börjat på halvtid. Ytterligare 250 pensionerade grundskole- och gymnasielärare har kontaktats.

Fokusområden 2016

Attraktiv arbetsgivare

Huvudfokus för det fortsatta arbetet är att kommunicera förvaltningens arbetsgivarerbjudande med tydliga utvecklings- och karriärvägar, en mångfald av arbetsplatser – dit lärare vill söka sig, såväl internt som externt.

Bilden av skolan

En tydlig kommunikation som bidrar till att Stockholms stads skolors arbetsgivarvarumärke blir starkare, internt såväl som externt. En viktig del i kommunikationen är att nyansera och bredda bilden av skolan genom att ge relevanta bilder av vad skolan och läraryrket innebär samt visa på arbetsglädjen och komplexiteten i läraryrket.

Öka deltagandet i behörighetsgivande utbildningar

Dialog pågår med lärosätena kring möjligheten att redan vid ansökningstillfället presentera kursupplägg och kursdagar.

Organisation av undervisning

Den nationella lärarbristen och det faktum att för få utbildar sig till lärare inom grund- och gymnasieskolan gör att utbildningsförvaltningen ska ta fram alternativa lösningar för hur arbetet organiseras.

Det gäller bland annat:

- hur undervisningen kan organiseras då alla lektioner inte kan ledas av legitimerade lärare
- betygsättning då legitimerade lärare saknas

Andra yrkeskategorier i skolan

Lärare ska i huvudsak ägna sig åt undervisning. En utredning av vilka av lärares arbetsuppgifter som kan kompletteras och utföras av andra yrkeskategorier genomförs under 2016.

Lärare i fritidshem

Ett av utbildningsnämndens prioriterade områden är utveckling av verksamheten inom fritidshemmen. Satsningen på fritidshemmen ska genomföras för att öka kvaliteten i uppdragen och att stödja lärprocesserna. För att förbättra verksamheten ska fler lärare med inriktning mot fritidshem anställas. För att öka såväl yrkets som stadens attraktionskraft kommer förslag till utvecklings- och karriärtjänster för lärare inom fritidshem att tas fram under 2016.