

Kompetensförsörjningsplan för förskola, grundskola och gymnasieskola 2018 med inriktning 2019 och 2020

Inledning

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.

Stadens pedagogiska verksamheter står inför stora utmaningar vad gäller kompetensförsörjning av lärare samt andra yrkesgrupper i samtliga skolformer. Enligt SCB saknas 65 000 lärare i Sverige fram till 2026, varav 29 000 i Stockholms län. I Stockholms stad går varannan skolläkare och var tredje rektor, modersmåslärare, skolsköterska, skolintendent, skolassistent och skolvaktmästare i pension inom en femårsperiod. Behovet av andra personalgrupper med betydelse för elevernas måluppfyllelse är också stort. Det är i dagsläget svårt att rekrytera utbildade barnskötare, utbildade elevassistenter och de olika personalgrupperna inom skolans elevhälsoteam.

Rekryteringsbehovet av förskollärare och barnskötare i Stockholms stad förväntas ligga på cirka 1 000-1 100 personer per år i början av prognosperioden för att sedan öka till cirka 1 200 personer i slutet av perioden. För att uppnå kommunfullmäktiges mål för andelen förskollärare i verksamheten behöver mellan 500 och 600 förskollärare rekryteras årligen, vilket motsvarar samtliga som tar examen på förskolläraryrket i regionen.

Kompetensförsörjningens alla delar - attrahera, rekrytera, introducera, behålla och utveckla medarbetare - ska utvecklas och kvalitetssäkras på alla nivåer i organisationen. För att staden och utbildningsförvaltningen ska kunna attrahera och behålla de bästa medarbetarna måste arbetsgivarerbjudandet förtydligas, levandegöras och kommuniceras på ett konsekvent sätt inom förvaltningens samtliga nivåer.

Samtliga nämnder i staden ska ha en långsiktig planering för att behålla, utveckla samt rekrytera medarbetare och chefer och ta fram en kompetensförsörjningsplan på tre till fem års sikt med aktiviteter för innevarande år. För utbildningsförvaltningens verksamhet innehåller planen behovet av nyrekrytering av lärare, förskollärare, barnskötare, lärare i fritidshem, elevhälsoteamens personalgrupper och övriga personalgrupper samt ämnesbehörighet på tre års sikt.

Underlag och uppgifter hämtas ifrån kompetensplaneringsverktyget KOLL och den årliga personalförsörjningsprognosen från SWECO. Enheten för kompetensförsörjning tar fram underlag kring behörighet och kommande rekryteringsbehov till grundskole- och gymnasieområdena samt ansvarar för prognoser och underlag på ackumulerad nivå.

Omvärldsbevakning

Utbildningsförvaltningen tar del av och genomför undersökningar för att skapa förutsättningar för att attrahera, rekrytera, introducera och utveckla medarbetare. Omvärldsanalyserna visar att intresset för läraryrket ökar bland ungdomar¹, att Stockholms stad är en attraktiv arbetsgivare², att 60 procent av de som lämnar läraryrket kan tänka sig att återvända³ och att tydlighet i uppdraget är en framgångsfaktor⁴.

För att ungdomar ska se lärarutbildningen och läraryrket som attraktivt krävs att karriärmöjligheterna i yrket blir tydligare samt att lärarutbildningen visar på möjligheter till arbete inom andra branscher än skolan⁵.

Omkring 14 procent av alla personer som har en lärarutbildning arbetar idag inom andra yrken utanför utbildningsbranschen. Av dessa kan 6 av 10 tänka sig att arbeta som lärare inom utbildningsbranschen igen.⁶ De viktigaste faktorerna för att de ska kunna tänka sig att återvända är rimligare arbetsbelastning i förhållande till

¹ Ungdomsbarometern 2016 – ”ungdomars inställning till läraryrket”

² Universums lärarbarometer 2016

³ SCB har undersökt lärarutbildades karriärvägar i rapporten ”Lärare utanför yrket” (2016). Rapporten undersöker vilka faktorer som bidragit till varför lärarutbildade valt att lämna läraryrket. Den baseras på resultaten från enkätundersökningen ”Lärares karriärvägar”.

⁴ Erfarenheter från rekryteringsprojektet på utbildningsförvaltningen 2016

⁵ Ungdomsbarometern 2016 – ”ungdomars inställning till läraryrket”

⁶ SCB har undersökt lärarutbildades karriärvägar i rapporten ”Lärare utanför yrket” (2017). Rapporten undersöker vilka faktorer som bidragit till varför lärarutbildade valt att lämna läraryrket. Den baseras på resultaten från enkätundersökningen ”Lärares karriärvägar”.

arbetstid, större möjlighet att styra över arbetssituationen och högre lön.

En central del av kompetensförsörjningsarbetet är att fokusera på att behålla och utveckla redan anställda lärare. Tidningen ”Framtidens karriär grundskollärare” har undersökt vilka de viktigaste faktorerna är för att stanna kvar hos en arbetsgivare. 84 procent ansåg att den viktigaste faktorn var bra lön och löneutveckling, 70 procent en god psykisk arbetsmiljö och 69 procent vill kunna ägna sig mer åt undervisning.

Att tydliggöra stadens erbjudande som arbetsgivare bidrar till att öka attraktionskraften på stadens förskolor, skolor och fritidshem. Tydliga krav- och kompetensprofiler möjliggör detta. De lärare som anställdes via rekryteringsstödet 2016 har tillfrågats hur de upplever staden/utbildningsförvaltningen som arbetsgivare. Tydlighet i uppdraget och erbjudandet var direkt avgörande när de valde att söka jobb på utbildningsförvaltningen.

Det finns i dagsläget ingen statistik som visar hur många lärare som tar examen varje år. Det är för tidigt att se hur många av de personer som började studera 2011 på den nya lärarutbildningen som har tagit examen. Många studenter har av olika skäl studieuppehåll under studierna och tar därför examen senare än vad de skulle gjort om utbildningen genomfördes i en följd. Universitetskansler-ämbetet, UKÄ, har istället studerat hur stor andel av studenterna som har avbrutit sina studier helt. UKÄ beräknar examensfrekvensen genom att följa upp hur stor andel av nybörjare som tagit examen nio år efter studiestart. Avhoppet varierar, störst är det på ämneslärarutbildningen, särskilt på inriktningen årskurs 7-9. Lägst är avhoppet på förskollärarutbildningen, yrkeslärarutbildningen och Kompletterande lärarutbildning, KPU. Antalet examinerade förskollärare i regionen ligger på 500 per år. Examensfrekvensen på den äldre lärarutbildningen är runt 65 procent.

Det är cirka 12 sökande till varje utbildningsplats på förskolläraryrket på Stockholms universitet och Södertörns högskola. Det visar att det är attraktivt att utbilda sig till och arbeta som förskollärare.

Företaget Universum Communications genomför regelbundet attitydundersökningar till olika arbetsgivare bland lärar- och förskollärestudenter. Resultaten visar genomgående att Stockholms stad är en attraktiv arbetsgivare.

Arbetsgivare	Procent	Rank
Stockholms stad	19,10 %	1
Göteborgs stad	12,01 %	2
Umeå kommun	8,73 %	3
Internationella Engelska skolan	7,78 %	4
Uppsala kommun	7,78 %	4
Växjö kommun	7,23 %	6
Kalmar kommun	6,82 %	7
Gävle kommun	6,41 %	8
Örebro kommun	5,59 %	9
Malmö stad	4,78 %	10
Kunskapsskolan, Kunskapsgymnasiet	4,37 %	11
Linköping kommun	4,23 %	12
Jönköping kommun	4,09 %	13
Solna stad	4,09 %	13
Huddinge kommun	3,68 %	15
Lund kommun	3,68 %	15
Norrköping kommun	3,68 %	15

De attribut hos en framtida arbetsgivare som anses vara viktigast bland samtliga lärarstudenterna är hög framtida inkomst, hög etisk standard, konkurrensmässig grundlön, kreativ och dynamisk arbetsmiljö, engagemang för mångfald och inkludering samt trygg anställning. För forskollärare är även stöd för jämställdhet, hög personaltäthet och professionell utbildning och utveckling viktigt.

Staden kan möta många av dessa krav eftersom det finns goda utvecklings- och karriärmöjligheter och forskollärare i staden har löner som ligger högt i förhållande till andra kommuner i regionen.

Regeringen beslutade den 15 september 2016 att tillsätta utredningen *Bättre skola genom mer attraktiva lärarprofessioner*. Utredaren ska lämna förslag som syftar till att ge bättre förutsättningar för lärare, forskollärare, rektorer och förskolechefer att utföra sina uppdrag och ska bland annat:

- Se över och vid behov lämna förslag på justeringar av legitimations- och behörighetsreglerna
- Se över hur lärare och forskollärare kan stärkas i sin profession, bland annat hur en god introduktion i lärar- och forskolläraryrkena kan säkras
- Se över vissa examina
- Se över karriärvägsreformen

- Se över lärares, rektorers och förskolechefers administrativa arbetsbörda
- Utredda om förskolechefer i förskolan ska benämnas rektorer i skollagen.

Delar av utredningen ska redovisas den 1 juni och uppdraget i övrigt senast den 1 december 2017. Utbildningsförvaltningen kommer att ta del av utredarens förslag och infoga relevanta beslut i kompetensförsörjningsarbetet.

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: barnskötare, ålder 1-5 år, prognos för år 2017-2026

Förutsättning: andelen förskollärare av det totala antalet förskollärare och barnskötare ska öka till 40 % år 2016, 41 % år 2017-2018 och med en procentenhet per vartannat år därefter

År	Antal barnskötare (kommunalt)	Antal avgångar (kommunalt)	Antal rekryteringar (kommunalt)
2017	4 475	683	349
2018	4 504	613	642
2019	4 472	623	590
2020	4 537	619	684
2021	4 555	630	648
2022	4 647	633	724
2023	4 650	646	649
2024	4 721	645	717
2025	4 698	653	630
2026	4 751	651	704

Förskoleverksamhet: förskollärare, ålder 1-5 år, prognos för år 2017-2026

Förutsättning: andelen förskollärare av det totala antalet förskollärare och barnskötare ska öka till 40 % år 2016, 41 % år 2017-2018 och med en procentenhet per vartannat år därefter

År	Antal förskollärare	Antal avgångar	Antal rekryteringar
2017	3 118	327	686
2018	3 139	389	410
2019	3 250	387	498
2020	3 302	406	457
2021	3 456	412	566
2022	3 532	431	507
2023	3 686	438	591
2024	3 747	457	519
2025	3 884	462	598
2026	3 932	476	524

**Grundskolan: förskollärare, lärare och speciallärare, årskurs
F-9, prognos för år 2017-2026**

År	Antal elever ¹	Antal lärare	Antal avgångar	Antal rekryteringar
2017	73 970	6 067	658	840
2018	75 910	6 214	673	819
2019	77 493	6 342	679	808
2020	78 683	6 462	688	807
2021	79 551	6 562	697	797
2022	80 216	6 627	702	768
2023	80 876	6 684	707	764
2024	81 581	6 744	713	773
2025	82 374	6 809	717	782
2026		6 873	722	786

¹ Avser samtliga elever i stadens kommunala skolor oavsett folkbokföringskommun. Avser inte grundsärskolor.

**Gymnasieskolan: lärare och speciallärare, årskurs 1-3,
prognos för år 2017-2026**

År	Antal elever ²	Antal lärare	Antal avgångar	Antal rekryteringar
2017	16 603	1 343	171	178
2018	17 137	1 374	161	193
2019	17 800	1 413	161	199
2020	18 525	1 468	162	217
2021	19 094	1 513	166	211
2022	19 680	1 556	170	213
2023	20 213	1 602	175	221
2024	20 768	1 650	180	229
2025		1 689	186	225
2026		1 726	190	227

² Avser samtliga elever i stadens kommunala skolor oavsett folkbokföringskommun. Avser även gymnasiesärskolor. Prognosen över elevantalet har samma siffror som förra årets personalbehovsprognos 2016-2025, därför saknas reviderade siffror samt värde för år 2025.

Fritidspedagoger och barnskötare i förskoleklass, grundskola, grundskärskola, fritidshem, gymnasieskola och gymnasiesärskola, prognos för år 2017-2026

År	Antal fritidspedagoger och barnskötare	Antal avgångar	Antal rekryteringar
2017	2 754	340	431
2018	2 813	357	415
2019	2 858	368	412
2020	2 891	372	406
2021	2 910	375	394
2022	2 923	376	390
2023	2 938	380	394
2024	2 969	382	413
2025	3 010	386	427
2026	3 047	393	430

Rektorer i grundskolan, prognos för år 2017-2026

År	Antal rektorer	Antal avgångar	Antal rekryteringar
2017	122	11	16
2018	125	12	15
2019	128	13	15
2020	130	13	16
2021	133	14	16
2022	134	14	15
2023	135	14	15
2024	136	14	15
2025	137	14	15
2026	139	14	15

Biträdande rektorer i grundskolan, prognos för år 2017-2026

År	Antal biträdande rektorer	Antal avgångar	Antal rekryteringar
2017	308	34	40
2018	317	32	40
2019	323	32	39
2020	330	31	38
2021	336	32	38
2022	339	32	35
2023	342	32	34
2024	345	32	35
2025	348	32	35
2026	352	33	36

Rektorer i gymnasieskolan, prognos för år 2017-2026

År	Antal rektorer	Antal avgångar	Antal rekryteringar
2017	56	5	6
2018	57	6	7
2019	59	6	7
2020	61	6	8
2021	63	6	8
2022	65	7	9
2023	67	7	9
2024	69	7	9
2025	70	7	9
2026	72	7	9

Elevhälsan, prognos för år 2017-2026

År	Antal elevhälsan	Antal avgångar	Antal rekryteringar
2017	742	89	100
2018	761	88	108
2019	780	88	106
2020	799	90	109
2021	815	91	107
2022	826	91	102
2023	837	90	100
2024	847	90	100
2025	857	91	100
2026	867	91	101

Kompetensförsörjning i förskolan

Attraktiv arbetsgivare

Staden ska fortsätta arbetet för att vara en attraktiv arbetsgivare och ge förskollärarna goda utvecklingsmöjligheter för att kunna rekrytera och behålla dem. Under planperioden behöver staden utveckla arbetet med att ta tillvara nyanlända med utländsk lärarutbildning för att säkra kompetensförsörjningen i förskolan.

Resultaten i medarbetarenkäten i förskolan ger en bild av en verksamhet med tydliga mål som följs upp på ett bra sätt. Medarbetarna upplever att cheferna ställer tydliga krav och vet vad som förväntas av dem i arbetet. Vidare visar enkäten att förskoleverksamheten präglas av utvecklingsfokus, att medarbetarna bidrar med och tar tillvara idéer om utveckling och förbättring.

Det som behöver uppmärksammas och analyseras är att bara 55 procent i hög grad håller med om att man har en bra arbets-situation och att andelen som anser att man kan göra ett gott arbete är 66 procent.

Rekrytering

Det totala antalet förskollärare i den kommunala förskoleverksamheten har legat på samma nivå de senaste fem åren. Under samma period har dock förskollärartätheten minskat till följd av utbyggnaden av verksamheten och det faktum att det examineras för få förskollärare utifrån rekryteringsbehovet. Stadens årliga rekryteringsbehov av cirka 500-600 nya förskollärare ska också sättas i relation till att det examineras cirka 500 nya förskollärare varje år och att även fristående förskolor i staden och förskolor i andra kommuner har ett stort rekryteringsbehov.

Det är i dagsläget svårt för många förskolor att rekrytera utbildade barnskötare på grund av bristen på förskollärare och då utbyggnaden i staden och länet kräver fler barnskötare. För att klara det totala rekryteringsbehovet inom förskolan behövs cirka 600-700 barnskötare per år under planeringsperioden.

Prognosen bygger på ett antagande om oförändrad personaltäthet och oförändrad fördelning mellan barn i förskolor i stadens regi respektive enskild regi. Prognosen bygger också på att andelen barn som går i förskola inte förändras. Det innebär att staden måste fortsätta arbeta för att vara en attraktiv arbetsgivare och ge förskollärarna goda utvecklingsmöjligheter för att kunna rekrytera och behålla de förskollärare som behövs. Men det kommer inte att räcka, stadens behov av förskollärare kommer inte att kunna fyllas

enbart med det tillskott av nyexaminerade som kommer. Även om staden är framgångsrik i sitt arbete att attrahera, utveckla och behålla förskollärare så behöver antalet utbildningsplatser i regionen öka kraftigt för att motsvara behovet, inte bara i staden utan även i andra kommuner i länet och fristående förskolor.

Introduktion

Många stadsdelsförvaltningar har utarbetat en övergripande plan för introduktion av nyexaminerade förskollärare. Planen kommer att följas upp av utbildningsförvaltningen tillsammans med stadsdelsförvaltningarna och resultatet redovisas per stadsdelsnämndsområde.

Utveckla och behålla

Stadens behov av förskollärare kommer inte att kunna fyllas enbart med rekrytering av nyexaminerade förskollärare. För att möta rekryteringsbehovet inom förskolan är det viktigt att staden fortsätter att erbjuda möjligheter för erfarna barnskötare att vidareutbilda sig till förskollärare och även fortsätta satsningen på att utbilda utbildade barnskötare till barnskötare. Samarbetet mellan stadsdelsförvaltningarna och Midsommarkransens gymnasium fortsätter och utvecklas. Under planperioden kommer antalet platser att ses över för eventuell utökning.

Under de kommande åren kommer förvaltningen, inom ramen för sitt samordningsansvar, tillsammans med stadsdelsnämnderna att prioritera kompetensförsörjningsfrågan inom förskolan med fokus på att utveckla det pedagogiska ledarskapet och karriärvägar för förskollärare inom förskolan. Därutöver erbjuds en rekryteringsutbildning för förskollärare som är intresserade av att bli förskolechefer.

Insatser för att attrahera, rekrytera, introducera, behålla och utveckla personal inom förskolan

- Kompetensutvecklingsinsatser för förskollärare och stärka deras pedagogiska ledarroll
- Utvärdera och förstärka förskolechefernas pedagogiska ledarskap
- Erbjud en rekryteringsutbildning för blivande förskolechefer
- Förstärka samverkan med närliggande lärosäten för att öka antalet utbildningsplatser på förskolläraryrket i regionen
- Ta fram förslag till karriärutveckling (karriärtjänster, meritering med mera) i Stockholms stad
- Årlig uppföljning och analys av personalomsättning, nyrekrytering och avgångsorsaker

- Säkerställa att det finns ett särskilt introduktionsprogram för nyanställda förskollärare utifrån de olika nivåerna; förskola, enhet, stadsdel och stad.
- Enkät till nyanställda förskollärare om hur de uppfattar rekrytering och introduktion
- Utredda stadens förutsättningar för uppdragsutbildning av förskolläraryrket
- Utvärdera nuvarande satsning på vikarieersättning för den erfarenhetsbaserade förskolläraryrket
- Erbjud barnskötarutbildning till tillsvidareanställda medarbetare utan pedagogisk grundutbildning
- Utveckla collegeutbildning på gymnasienivå för barnskötare
- Hitta nya vägar till yrket och att påverka unga att vilja arbeta i förskolan

Kompetensförsörjning i grundskola, fritidshem, gymnasieskola och elevhälsoteam

Attraktiv arbetsgivare

Bilden av läraryrket behöver breddas och nyanseras för att visa på arbetsglädjen och komplexiteten i yrket. Utbildningsförvaltningen arbetar på flera sätt för att attrahera och rekrytera fler lärare och för att behålla de som redan är anställda. Detta sker bland annat genom att hitta nya vägar till läraryrket och att påverka unga att vilja arbeta som lärare.

Rektor anställer lärare till sin skola i en rekryteringsprocess som är komplex och tidskrävande. Utmaningarna ser olika ut i olika delar av staden eftersom söktrycket till lediga tjänster skiljer sig åt mellan olika skolområden. Att rekrytera legitimerade och ämnesbehöriga lärare är svårt i och med lärarbristen. Förvaltningen arbetar proaktivt tillsammans med lärosäten, skolhuvudmän och andra organisationer för att göra läraryrket och utbildning mer attraktivt samt verkar för fler utbildningsplatser inom lärarutbildningarna i regionen.

I syfte att underlätta för rektor vid nyanställningar har förvaltningen tagit fram en gemensam kravprofil för lärare i grund- och gymnasieskolan samt en för lärare i fritidshem/fritidspedagoger. Kravprofilerna är uppbyggda på så vis att 75-80 procent av läraruppdraget är likadant oavsett skolform/skola och 20-25 procent är specifikt för den enskilda skolan. Kravprofilerna utgör en viktig grund för kompetensutvecklingsinsatser.

Rekrytera

Platserna på lärarutbildningen har ökat under senare år, vilket medför fler lärarstudenter i stadens skolor och ökade kostnader för den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU). Under 2016 genomförde cirka 3 400 lärarstudenter sin VFU inom Stockholms kommunala och fristående förskolor och skolor. Av dessa fanns 84 procent i stadens egen regi fördelat enligt följande:

- 700 studenter inom förskola
- 1 600 studenter inom grundskola
- 560 studenter inom gymnasieskola

För att skapa nya och snabbare vägar till lärarexamen än den reguljära utbildningen finns lärarprogrammen kompletterande pedagogisk utbildning (KPU) och utländska lärares vidareutbildning (ULV). Innevarande läsår gör 199 KPU-studenter och 125 ULV-studenter sin VFU i Stockholm. Dessa blivande lärare är en kraft för

stadens skolor då de ofta har gedigna ämneskunskaper och erfarenhet från yrkesliv och andra branscher.

Utbildningsförvaltningen samarbetar även med organisationen Teach For Sweden (TFS) och driver projektet Från nyanländ till nyanställd som ett led i kompetensförsörjningen. TFS är ett tvåårigt program, inom vilket de antagna arbetar som lärare i en skola med svårare utmaningar samtidigt som de läser in sin lärarexamen på distans och får en ledarskapsutbildning. Personerna anställs på 100 procent, arbetar 80 procent och studerar 20 procent med ledarskaps- och lärarutbildning. Utbildningsförvaltningen står för 20 procent av kostnaden. Samarbetet med Teach for Sweden utökas under 2017.

Projektet ”Från nyanländ till nyanställd” startade 2016 med totalt 75 personer med pedagogisk utbildning från sitt hemland. Av dessa läser 78 procent svenska på olika nivåer och 30 procent arbetar hel- eller deltid inom pedagogisk verksamhet. De som jobbar deltid gör detta parallellt med sina studier i svenska. Hitintills är 43 personer inskrivna under 2017. Framgångsfaktorerna i projektet är den stora mångfalden i språkgruppen, vilket gör att svenska blir det gemensamma kommunikationsspråket och att deltagarna blir varandras nätverk.

Introduktion

God introduktion och stöd under de första yrkesverksamma åren är avgörande för att nyexaminerade lärare ska stanna kvar i yrket. Stadens skolor erbjuder nyexaminerade lärare en mentor under sitt första år. Den nyanställde 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 två gånger per termin.

Utveckla och behålla

För att eleverna ska lyckas nå toppen av sin potential är det viktigt att lärare undervisar utifrån sin ämnesbehörighet, det vill säga att undervisningen bedrivs av lärare som har ämnet i sin legitimation.

Andelen lärare inom utbildningsförvaltningens grund- och gymnasieskolor som har lärarlegitimation uppgår till 80 procent enligt SIRIS (Skolverkets Internetbaserade Resultat- och kvalitets- InformationsSystem). Det ger dock ingen information om huruvida läraren undervisar utifrån sin legitimation eller inte. Denna information erhålls däremot genom kompetensplaneringsverktyget KOLL.

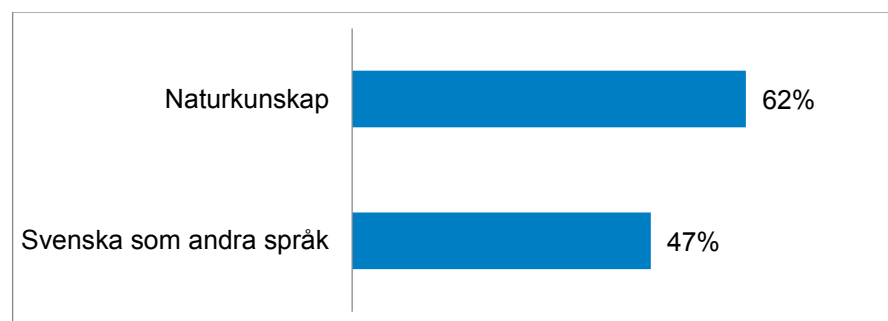
Förvaltningens underlag i KOLL visar att av alla undervisningstillfällen i grundskolan genomförs 76 procent av ämnesbehöriga⁷ lärare. Lägst behörighet är i ämnet teknik där 54 procent av de undervisande lärarna är behöriga. Nedanstående tabell visar vilka andra ämnen som ligger lägst i behörighetsgrad.



Tabell 1: Ämnen med lägst behörighetsgrad i Stockholms stads grundskolor, uppgifter hämtade ur KOLL februari 2017

Ytterligare en utmaning i kompetensförsörjningen är att 12,5 procent av lärarna i ovanstående ämnen är 61 år eller äldre.

Av alla undervisningstillfällen i gymnasiet är 74 procent bemannade med ämnesbehöriga lärare. Om man tittar särskilt på de gymnasiegemensamma ämnena är andelen behöriga lärare 82 procent. Nedanstående tabell visar de två ämnen som har lägst behörighet. Även här är 12 procent av lärarna 61 år eller äldre.



Tabell 2: de två ämnen med lägst behörighetsgrad i Stockholms stads gymnasieskolor, uppgifter hämtade ur KOLL februari 2017

⁷ Andelen ämnesbehöriga är hämtade från KOLL som uppdaterades med uppgifter om lärares ämnesbehörighet från Skolverket och uppgifter lärarnas undervisningsämnen 1 november 2016.

I grundsärskolan är 20 procent av lärarna ämnesbehöriga vid alla undervisningstillfällen och 46 procent av de ämnesbehöriga lärarna är 61 år eller äldre.

I gymnasiesärskolan är 22 procent av lärarna ämnesbehöriga vid alla undervisningstillfällen och 29 procent av de ämnesbehöriga lärarna är 61 år eller äldre. Utbildningsförvaltningen ska se över möjligheten att fler lärare läser till speciallärare samt möjligheten att behålla speciallärare efter 65 år. Frågan kring hur grund- och gymnasiesärskolan organiseras är central.

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 på ett enkelt sätt se hur nyrekryteringsbehovet ser ut för kommande läsår. Kvalitetssäkring av uppgifterna i KOLL är ett ständigt pågående arbete. Lärare slutar, nya lärare anställs och lärare kompetensutvecklar sig och skaffar utökad ämnesbehörighet till sin legitimation; det gör att resultatet i KOLL är ständigt föränderligt.

Inom kompetensförsörjningsenheten sker uppföljning, analys och identifiering av kompetensutvecklingsbehov till ämnesbehörighet samt behov av nyrekrytering. Underlagen, såväl på områdesnivå som på ackumulerad nivå, lämnas till verksamhetsavdelningarna och med detta som utgångspunkt fattas beslut på förvaltningsnivå om vilka kompetensutvecklingsinsatser till ämnesbehörighet som ska genomföras.

Rektor ansvarar för att skapa förutsättningar för lärares kompetensutveckling till ämnesbehörighet. Utbildningsförvaltningen har beslutat att rektor tillsammans med läraren ska upprätta en handlingsplan, för samtliga tillsvidareanställda lärare som inte är legitimerade och/eller saknar ämnesbehörighet.

Det finns flera statliga satsningar som syftar till att höja anställda lärare utan lärarlegitimation och ämnesbehörighet:

- Vidareutbildning av lärare som saknar lärarexamen, VAL, är en kompletterande utbildning för verksamma förskollärare eller lärare i grund- eller gymnasieskolan som saknar lärarexamen. Utbildningen genomförs till största del på halvfart och på distans. Utbildningen omfattar högst 120 högskolepoäng.

- Inom ramen för Lärarlyftet II (LL) erbjuds distans- och kommunförlagda utbildningar, utbudet styrs av Skolverket och ett bidrag på mellan 500-1 500 kr per högskolepoäng utgår.
- För lärare som läser kurser inom Lärarlyftet II i svenska som andraspråk och sfi, samt för lärare inom grundskolan som läser speciallärar- eller specialpedagogisk utbildning, oavsett om utbildningen är reguljär eller inom Lärarlyftet II, finns ytterligare ett statsbidrag från Skolverket. Läraren som studerar får minst 80 procent av lönen och huvudmannen får ett statsbidrag som motsvarar cirka 70 procent av kostnaden. Kravet för att få ersättningen är att lärarna är tjänstlediga i samma omfattning som de studerar.

Sedan Lärarlyftets start 2012 har i snitt 115 lärare per år inom utbildningsförvaltningen deltagit i satsningen och för närvarande läser 14 lärare med ersättningsformen där lärarna får 80 procent av sin lön under studietiden. Att så låg andel lärare läser nu beror på att bidragsformen är helt ny samt att det på grund av svårigheter att rekrytera lärare är svårt för skolorna att uppfylla det kriterium som kräver att läraren ska vara tjänstledig i samma omfattning som hen studerar.

Att behålla lärare efter pension är idag en viktig del i kompetensförsörjningen inom stadens skolor. Att skapa förutsättningar för seniora lärare att fortsätta sin yrkesutövning ska framöver fortsatt prioriteras.

Organisation av undervisningen när ämnesbehöriga lärare saknas

Som framgår av personalbehovsprognosen kommer bristen av ämnesbehöriga lärare kvarstå så länge tillförlitliga prognoser sträcker sig i tid. Såväl rektorer som utbildningsförvaltningen i stort ställs nu inför en ny utmaning: hur ska undervisningen organiseras när inga ämnesbehöriga och/eller utbildade lärare finns att tillgå?

Det är viktigt att prova flera olika alternativ i syfte att kvalitetssäkra undervisningen och rättssäkerheten för eleverna, inte minst i betygsättning. Det finns inte en lösning som passar alla skolor eller alla lärare. Det är av stor vikt att utbildningsförvaltningen initierar och stöttar skolor som vill prova nya vägar. För att hitta och pröva nya lösningar kan följande områden vara aktuella att undersöka vidare:

- Kartlägga förutsättningar för att legitimerade lärare ska kunna få möjlighet att undervisa mer. Vilka arbetsuppgifter kan utföras av andra yrkeskategorier och hur ska arbetet organiseras?
Exempel: Om alla lärare inom gymnasieskolan som undervisar 14 timmar i veckan skulle utöka sin undervisning med 20 minuter per dag, 2 timmar i veckan, så sjunker lärarbehovet med 15 procent.
- En insats riktad till lärare som lämnat yrket och som vill återvända. Utbildningsförvaltningen ser 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.

Insatser för att attrahera, rekrytera, introducera, behålla och utveckla personal inom grund- och gymnasieskolan

- Riktat rekryteringsstöd erbjuds cirka 35 grund- och gymnasieskolor.
- Arbete pågår med framtagande av ett nytt VFU-avtal i Stockholms län och i samband med detta ser staden över VFU-organisationen.
- Samarbetet med Teach for Sweden utökas till 25 lärare/ledare.
- Introduktionen ska kvalitetssäkras med målet att samtliga nyexaminerade lärare tar del av introduktionsåret. Insatser för att möjliggöra för lärare att gå mentorsutbildningen ska ses över.
- För att stimulera deltagandet i Lärarlyftet 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. Förvaltningen ska dessutom under 2017 införa mobila lärarteam som kan samordna behoven av vikarier när lärare läser inom Lärarlyftet II.
- Ersättningen som Skolverket betalar ut till skolhuvudmän som har lärare som läser med 80 procent av lönen är uträknad utifrån en nationell medellön, vilken är lägre än medellönerna i

Stockholms stad. Därför betalar utbildningsförvaltningen ut ytterligare 10 procent av summan som skolan får i ersättning från Skolverket.

- Utbildningsförvaltningen lanserar under våren 2017 en kommunikationssatsning med 20 dramatiserade kortfilmer där lärarlivet visas upp med humor och allvar, följt av 20 podd-radioavsnitt där lärare från våra skolor resonerar kring utmaningar och glädjeämnen i lärarjobbet. Syftet är bredda och nyansera bilden av läraryrket, locka unga till yrket och ge stadens lärare en röst.
- SCB har undersökt lärarutbildades karriärvägar i rapporten "Lärare utanför yrket". Utifrån resultatet i studien, se ovan, ska utbildningsförvaltningen ta fram förslag till ett "återintroduktionsprogram" som ska erbjudas denna grupp samt förslag på hur det ska kommuniceras.
- Skapa förutsättningar för seniora lärare att fortsätta sin yrkesutövning.

Fritidshem

Regeringen beslutade 2016 om ett nytt avsnitt om fritidshemmet i Lgr 11 som tydliggör fritidshemmets syfte och innehåll. De nya läroplanstexterna ska ge en ökad förståelse för uppdraget att stödja elevers utveckling och lärande och tydligare ange vilket innehåll undervisningen i fritidshemmet ska ha.

Det råder stor brist på utbildade fritidspedagoger/lärare i fritidshem och bristen kommer att bestå. Universitetskanslerämbetet, UKÄ, gör i sin undersökning "Avhopp från lärarutbildningen" bedömningen att 72 procent av de som startade grundlärarutbildningen med inriktning mot fritidshem hösten 2012 kommer att ta examen.

Antalet lärare i fritidshem/fritidspedagoger är 887 och medelåldern är 47 år. Av dessa kommer 115 stycken (13 procent) att gå i pension år 2020 om de slutar arbeta vid 65 års ålder.

Totalt är det 1 226 tillsvidareanställda barnskötare inom stadens fritidshem och genomsnittsåldern är 43 år. 98 stycken (8 procent) av dessa går i pension år 2020 om de slutar arbeta vid 65 års ålder. Därutöver finns det dessutom 467 visstidsanställda barnskötare⁸.

Insatser för att attrahera, rekrytera, introducera, behålla och utveckla personal inom fritidshem

- Totalt 53 barnskötare, anställda inom utbildningsförvaltningen, läser den erfarenhetsbaserade distansutbildningen till lärare i fritidshem vid Södertörns högskola våren 2017. Utbildningen omfattar sju terminer och utbildningsförvaltningen har studerande inom termin 1-5.
- I syfte att underlätta för de studerande att klara av sina studier, samt ge skolorna förutsättningar att bedriva en god verksamhet, erhåller skolorna under 2017 ersättning för vikariekostnaden en dag per vecka för den studerande barnskötaren. Denna ersättning bör fortsätta även under 2018-2020.
- Utbildningsförvaltningen har i samband med budget för 2017 sökt pengar ur kompetensutvecklingssatsningen för en fördjupningskurs för barnskötare i fritidshem. Syftet är att ge barnskötarna en fördjupad förståelse av det egna uppdraget utifrån det nya avsnittet i Lgr-11 om fritidshemmet.
- Fler och fler kommuner inrättar utvecklings- och karriärtjänster för lärare i fritidshem/fritidspedagoger, senast Malmö stad som inrättar 40 tjänster som förste fritidspedagog, med uppdrag att utveckla pedagogiken och höja kvaliteten. I syfte att utveckla verksamheten i enlighet med de nya avsnitten i läroplanen och för att bli en tydligare och mer attraktiv arbetsgivare kommer förvaltningen föreslå att utvecklings- och karriärvägar för lärare i fritidshem/fritidspedagoger införs.

Elevhälsoteam

Det är rektor som anställer de olika professionerna i elevhälsoteam, det vill säga skolsköterska, psykolog, kurator, studie- och yrkesvägledare (SYV) samt specialpedagog till sin skola. Förutom skolans styrdokument, som skollag och läroplan, gäller för några av dessa personalgrupper även hälso- och sjukvårdslagen och socialtjänstlagen. Som stöd för professionsutveckling finns inom utbildningsförvaltningen enheten för skolhälsan (för skolläkare och skolsköterskor) samt enheten för elevhälsans professionsstöd för övriga professioner i elevhälsoteamet. Dessa enheter har även till uppgift att vara bollplank till rektorerna.

Totalt är 641 personer tillsvidareanställda i elevhälsoteamen inom grund- och gymnasieskolan, genomsnittsålder är 51 år. Av dessa är 129 kuratorer, 51 psykologer, 176 skolsköterskor, 200 specialpedagoger och 85 studie- och yrkesvägledare. Medelåldern är högst bland specialpedagoger och skolsköterskor (53 år) och en fjärdedel

av dessa går i pension 2020 förutsatt att de slutar vid 65 års ålder. Erfarenheten bland stadens skolor är att det är svårt att rekrytera kompetent personal till elevhälsoteamens samtliga professioner.

Insatser för att attrahera, rekrytera, introducera, behålla och utveckla personal inom elevhälsoteam

- I syfte att kvalitetssäkra verksamheten i elevhälsoteamen och för att utveckla och behålla personalen behöver en genomlysning ske av de olika professionernas förutsättningar för uppdraget. När denna genomlysning är genomförd ska kompetensprofiler tas fram som tydliggör respektive professions uppdrag. Kompetensprofilerna kommer att underlätta framtida rekryteringar, rektors arbete och utgöra grunden för kommande kompetensutvecklingsåtgärder så att specifika åtgärder kan göras för varje profession.
- 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.
- Parallellt bör en kartläggning genomföras för att se över möjligheterna för studenterna inom elevhälsoteamens professioner att genomföra sin VFU på utbildningsförvaltningens skolor.

Kompetensförsörjning av skolledare

Attraktiv arbetsgivare

Skolledare och andra chefer spelar en avgörande roll för skolans resultat och pedagogiska utveckling. Ledarskapet inom skolan är komplext och chefer ska ges förutsättningar för att klara av det föränderliga chefsuppdraget. De största utmaningarna i de kommande årens kompetensförsörjning av chefer är växande elevkullar och kommande pensionsavgångar samt en generellt ökad rörlighet på arbetsmarknaden där konkurrens om sökande ökar. Ledarskapet är en mycket viktig faktor för att attrahera nya medarbetare.

Stockholms stad är en attraktiv arbetsgivare men det stora rekryteringsbehovet ställer krav på en ökad närvaro i sociala medier för att möta framtida medarbetare i de forum och kanaler som är relevanta för att fortsätta attrahera medarbetare och stärka arbetsgivarvarumärket.

Rekrytering

Det finns i dagsläget 110 tillsvidareanställda rektorer inom grundskolan och medelåldern är 54,5 år. 2020 har 25 stycken (23 procent) av dem gått i pension om de går vid 65 år.

Inom grundskolan finns 279 biträdande rektorer, deras genomsnittsalder är 51 år. 54 stycken (18 procent) av dessa har gått i pension 2020 om de går vid 65 år.

Inom gymnasieskolan är antalet rektorer 47 och deras genomsnittsalder är 52 år. Av dessa har 6 stycken (13 procent) gått i pension 2020 om de går vid 65 år.

Under 2016 ökade antalet rekryteringar av rektorer och chefer på central förvaltning med 114 procent och av biträdande rektorer med 76 procent jämfört med 2015. 45 chefer rektorer och chefer på central förvaltning och 102 biträdande rektorer rekryterades under 2016.

Ökningen av antalet rekryteringar ligger i linje med personalbehovsprognoser och en generellt ökad rörlighet på arbetsmarknaden. Antalet rekryteringar kommer att fortsätta öka de kommande åren. Detta i kombination med en ökande brist på ämnesbehöriga och legitimerade lärare samt digitaliseringen i verksamheten ställer krav på såväl utökat rekryteringsstöd som utökade resurser för förvaltningens chefsstöd. För att möta de utmaningar skolan står

inför är rektors förmåga att kommunicera och organisera verksamheten två nyckelkompetenser framöver.

Introduktion

När antalet nya chefer ökar får det också konsekvenser i form av ökat behov av stöd vid introduktion, så att alla nyanställda får en så bra start som möjligt. Förvaltningen ska utveckla introduktionen så att den blir likvärdig för alla nya chefer och skapar förutsättningar att snabbt komma in i arbetet.

Utveckla och behålla

Uppföljningar av rekryteringar och rektors arbetsmiljö visar ett ökat behov av mentorsstöd och coachning vilket på sikt bör bli en del i utbildningsförvaltningens reguljära verksamhet.

Det ökade rekryteringsbehovet ställer också krav på att i högre grad ta tillvara det rekryteringsunderlag, biträdande rektorer, som finns i stadens skolor vid rekryteringar. Förvaltningen bör därför ta fram en plan där de olika karriärmöjligheterna förtydligas. Om fler juniora chefer går in i ett chefskap ökar behovet av stöd för att säkerställa att cheferna har så bra förutsättningar som möjligt för att klara uppdraget. Ett genomtänkt upplägg av mentorskap ska därför genomföras. Det finns önskemål om att det kollegiala lärandet, som nu succesivt förverkligas på stadens skolor, även ska ske på rektorsnivå och då i form av nätverk där rektorerna fördjupas i sin profession och lär av varandra.

Kraven på rekryterande chef kommer att öka när det gäller att utveckla och behålla chefer. Utbildningsförvaltningen ska därför inom ramen för chefsprogrammet fortsätta att utveckla stödet till rekryterande chef i linje med den sedan tidigare framtagna kravprofilen och utbildningsförvaltningens kompetenskompass.

Sex identifierade kompetenser för chefer lyfts fram; leda, kommunicera, organisera, ange riktning, skapa värden och professionalisera. I linje med detta ska även förvaltningens chefsprogram breddas och i högre utsträckning även omfatta andra chefskategorier än skolledare. Det finns en utmaning i att även utveckla seniora chefer och förvaltningen ska ta fram en plan för detta.

Insatser för att attrahera, rekrytera, introducera, behålla och utveckla skolledare.

- En satsning för att öka närvaron i sociala medier med syfte att möta framtida medarbetare i de forum och kanaler som är relevanta för att fortsätta attrahera medarbetare på en

arbetsmarknad med allt hårdare konkurrens om sökande.

- Utökat rekryteringsstöd till följd av ökat antal rekryteringar. Förvaltningen ska ta fram en plan för att öka den interna chefsförsörjningen för att ta tillvara kompetens och vara en attraktiv arbetsgivare.
- Insatser för att öka antalet biträdande rektorer på rektorsutbildningen och rektorer på fortbildning för rektorer.
- Ökade resurser för en likvärdig introduktion av alla nya chefer.
- Ökat mentorsstöd och coachning.
- Förtydligande av karriärmöjligheter för rektor och biträdande rektor.