

Utbildningsförvaltningen

Kompetensförsörjningsplan för
personalgrupper inom förskolan
och utbildningsförvaltningens
pedagogiska verksamheter 2022,
med inriktning mot 2023 och 2024

Beslutad vid utbildningsnämndens
sammanträde den 22 april 2021

Innehåll

Kompetensförsörjningsplan för personalgrupper inom utbildningsförvaltningens pedagogiska verksamheter 2022, med inriktning mot 2023 och 2024	2
Bakgrund	2
Omvärldsbevakning	3
Behovsprognos	5
<i>Personalbehovsprognos</i>	5
<i>Antal examinerade från lärarutbildningarna</i>	11
<i>Skolverkets lärarprognos</i>	12
Nuläge: legitimationsgrad och ämnesbehörighet	12
Kompetensförsörjning i förskolan	21
<i>Barnskötarutbildning</i>	21
<i>Barnskötare till förskollärare</i>	22
<i>Ledarskapsprogram</i>	22
Kompetensförsörjning inom grundskola och grundsärskola samt gymnasieskola och gymnasiesärskola.....	25
Kompetensförsörjning inom fritidshem.....	28
Konsekvenser vid brist av legitimerade och ämnesbehöriga lärare	29
Kompetensförsörjning inom elevhälsans professioner	30
Kompetensförsörjning av rektorer och skolledare.....	31
Insatser för att utveckla och behålla, attrahera, rekrytera, introducera och avsluta personal inom utbildningsförvaltningens pedagogiska verksamheter.....	33

Kompetensförsörjningsplan för personalgrupper inom utbildningsförvaltningens pedagogiska verksamheter 2022, med inriktning mot 2023 och 2024

I Stockholms 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, datainsamling, analys och löpande insatser under hela året, särskilt i utsatta områden.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. I detta arbete utgår utbildningsförvaltningen från Stockholms stads kompetensförsörjningsprocess.

Kompetensförsörjningsplanen innefattar rekryteringsbehovet av skolledare, lärare i grundskola, grundsärskola, gymnasieskola och gymnasiesärskola, förskollärare, barnskötare samt personal inom elevhälsans professioner. Underlag och uppgifter kring rekryteringsbehov samt legitimation och behörighet hämtas från den årliga personalbehovsprognosen framtagen av Sweco respektive kompetensplaneringsverktyget 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. Rätt kompetens på rätt plats bidrar till att öka likvärdigheten i stadens förskolor och skolor.

Det finns stor variation bland stadens skolor vad gäller legitimationsgrad, ekonomiska förutsättningar och elevunderlag. Detta påverkar kompetensförsörjningsarbetet och insatserna som behöver

¹ Utbildningsnämndens verksamhetsplan 2021.

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

anpassas utifrån skolornas behov. I kompetensförsörjningsarbetet arbetar utbildningsförvaltningen med kompetensförsörjningskedjans alla delar utifrån stadens kompetensförsörjningsprocess: utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera och avsluta. Att arbeta för att öka 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 för medarbetare på stadens skolor.

Omvärldsbevakning

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

I Utbildningsdepartementets samlade budgetsatsningar för 2021 föreslås satsningar för ökad likvärdighet och höjda kunskapsresultat. Stödet ska skapa förutsättningar för kommunerna att erbjuda ökad undervisningstid, personalförstärkningar och bättre förutsättningar för personalen. Övriga fokusområden är satsningar för att stärka alla elevers läsförmåga, medel till projektet Uppdrag fullföljd utbildning som syftar till att fler elever ska påbörja eller slutföra en gymnasieutbildning, stärkt stöd till skolor i utsatta områden, förstärkt språklyft i förskolan samt förstärkt statsbidrag för lovskola och läxhjälp³.

För att klara kompetensförsörjningen behöver kommuner och regioner fortsätta att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare med rätt kompetens. Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har tagit fram nio strategier som beskriver vad kommuner och regioner kan göra för att möta kompetensutmaningen. Strategierna handlar om att stödja medarbetarnas utveckling, stärka ledarskapet, rekrytera bredare, utnyttja tekniken smart, använda kompetensen rätt, söka nya samarbeten, prioritera arbetsmiljöarbetet, öka heltidsarbetet samt att förlänga arbetslivet.⁴

I Skolverkets lägesbedömning 2020 ses en tilltagande brist på behöriga lärare och en ökad skolsegregation som två viktiga och avgörande delar inom skolan. Skolverket anger i rapporten tre

³ <https://www.regeringen.se/artiklar/2020/09/kunskap-och-jamlikhet-i-forskolan-och-skolan/>

⁴ <https://rapporter.skr.se/mot-valfardens-kompetensutmaning.html>- SKR, rekryteringsrapport 2020

avgörande utvecklingsområden för svenska skola: styrning och ledarskap, lärarförsörjning och skolsegregation. Rapporten betonar att huvudmän och rektorer behöver utveckla såväl organisation som arbetssätt för att använda behöriga lärare mer effektivt så att de kan fokusera på läraryrkets kärnuppdrag och undervisningsprocessen. Detta kan ske genom satsningar på kompletterande kompetenser såsom lärarassistenter, socionomer, beteendevetare, specialpedagoger och mentorer med tydliga roller och ansvarsfördelning. Tillgång till en väl organiserad elevhälsa lyfts också fram⁵.

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 förskolläraryrket. Uppdraget genomförs inom ramen för projektet ”Fler vägar in” och ska slutredovisas senast 1 mars 2022.⁶

En viktig del av kompetensförsörjningsarbetet handlar om 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.⁷

Berättarministeriet har i samarbete med KTH, Demoskop, Ramböll Consulting och Novus sammanställt vilket stöd lärare i socioekonomiskt utsatta storstadsområden efterfrågar för att skapa förutsättningar för sina elever att lyckas med sin skolgång.

Tre teman är återkommande i lärarnas behovsspecifika efterfrågan om utveckling för sin undervisning:

- Digitalt lärande/digitala verktyg
- Språkutvecklande arbetssätt
- Arbetssätt som främjar kreativt och kritiskt tänkande⁸

⁵ Skolverkets lägesbedömning 2020, Rapport 2020:1

⁶ Utbildningsdepartementet. Regeringsbeslut U2018/03202/UH. *Uppdrag om att skapa fler vägar in i läraryrket.*

⁷ SCB, *Lärare utanför yrket*. Temarapport 2017:02

⁸ Rapport om lärares behov av professionsutveckling i områden med hög arbetslöshet, Berättarministeriet 2011-2019

En trend bland dagens unga (18–35 år) är att de inte ser arbetet som meningsskapare i livet utan att familj, vänner och intressen får en allt större del. 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 ha 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. Högst upp på listan över krav står anställningstrygghet.⁹

Bland ålderskategorierna 35–65 år är intressanta arbetsuppgifter och god stämning bland kollegorna det viktigaste hos en attraktiv arbetsgivare. Även ledarskapet är viktigt och egenskaper som lyhörddhet, engagerande och bra på att visa uppskattning är några egenskaper hos en chef som lyfts fram.¹⁰

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, respekt för medarbetare, inspirerande ledarskap, vänlig arbetsmiljö och hög framtida inkomst.¹¹

Behovsprognos

Behovsprognosen utgår från den årliga personalbehovsprognosen framtagen av Sweco för Stockholms stad, SCB:s statistikdatabas över antal examinerade från de olika lärarutbildningarna i Stockholmregionen¹² och Skolverkets Lärarprognos 2019.

Personalbehovsprognos

Enligt Stockholms stads befolkningsprognos 2020 (Sweco) ökade under 2020 Stockholms befolkning med 0,6 procent, den lägsta befolkningsökningen på 16 år. Antalet födda var ungefär samma 2020 som 2019, 13 000 nyfödda barn. Fler flyttade från Stockholm, speciellt till grannkommuner, och invandringen minskade markant.

⁹ Kairos Future, Telia och Försvarmakten. *Vad unga vill ha. Konsten att locka unga och behålla medarbetare- idag och imorgon.* 2018

¹⁰ SKR & Sobona. *Mitt i livet. Attityder till jobb, yrkesväxling och ett förlängt yrkesliv.* 2019

¹¹ Universums Företagsbarometer 2020 Lärarbarometer

¹² 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.

Efter många år med kraftig ökning av barn och unga i grundskoleåldern avtar nu ökningstakten, i följd att de mindre årskullarna har nått skolålder. Befolkningsutvecklingen är en kombination av förändringar i barnafödande, dödlighet och migration.

Antal personer i åldern 6–15 år i Stockholms stad förväntas öka med 2 600 under 2020–2031, antal barn och unga i grundskoleåldern väntas öka med 4 300 fram till 2023 för att därefter minska med 1 300 fram till 2027. I slutet av tioårsperioden börjar antalet öka igen i takt med ökande bostadsbyggande. Antal unga i högstadieåldern 13–15 år väntas öka kraftigt under de närmaste åren, medan antal barn 6–9 år förväntas minska något. Antalet 16–18-åringar i Stockholms stad förväntas öka kraftigt med cirka 1 000 per år fram till år 2024. Ökningstakten sjunker därefter men staden väntas få en total ökning med 6 300 unga i gymnasieåldern fram till år 2031. Det skiljer sig stort mellan stadens olika områden hur antal barn och unga förväntas utvecklas, bland annat beroende på planerna för bostadsbyggandet. De fem föregående årens befolkningsprognoser har visat att antal barn och unga 6–15 år förväntas öka i samtliga stadsdelsnämndsområden (SDO). I den senaste tillgängliga befolkningsprognosen från 2020 antas däremot att samma åldersgrupp minskar i hälften av SDO under 2020–2031.¹³

Prognosen för rekryteringsbehovet av medarbetare till de pedagogiska verksamheterna baseras på förväntat barn- och elevantal och personalomsättning inklusive pensionsavgångar. Rekryteringsprognosen till stadens förskolor, grund-, grundsär-, gymnasie- och gymnasiesärskolor har skrivits ned för samtliga pedagogiska befattningar jämfört med föregående prognos men rekryteringsbehovet ligger kvar på en hög nivå. Se tabell 1–7 för beräknat rekryteringsbehov inom de olika verksamheterna per yrkesgrupp.

I förskolan beräknas rekryteringsbehovet till i snitt 650 barnskötare och 400 förskollärare per år den kommande tioårsperioden. För grundskola, grundsärskola och fritidshem beräknas rekryteringsbehovet i snitt vara 920 lärare per år den kommande tioårsperioden och för lärare i gymnasieskola och gymnasiesärskola 204 lärare per år. Inom elevhälsans professioner beräknas rekryteringsbehovet till cirka 135 personer per år under 2021–2030.

Utbildningsförvaltningen ser även ett stort rekryteringsbehov av andra personalgrupper i skolan. Skolledare, modersmåls lärare,

¹³ Stockholms stads befolkningsprognos 2020, Sweco

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 2021–2030

Med mål om 33 procent legitimerade förskollärare år 2021 och resterande prognosår.

År	Antal barnskötare	Antal avgångar	Antal rekryteringar	Prognos från föreg. år	Differens prognos 2020 jmf med 2021
2021	4 622	497	665	664	1
2022	4 597	606	631	739	-108
2023	4 613	643	626	790	-164
2024	4 661	677	630	840	-210
2025	4 745	721	637	858	-221
2026	4 854	761	653	868	-215
2027	4 971	787	670	877	-207
2028	5 101	820	690	885	-195
2029	5 238	847	710	889	-179
2030	5 368	860	730		

Tabell 2 - Förskollärare i förskoleverksamhet, prognos år 2021–2030

Med mål om 33 procent legitimerade förskollärare år 2021 och resterande prognosår.

År	Antal förskollärare	Antal avgångar	Antal rekryteringar	Prognos från föreg. år	Differens prognos 2020 jmf med 2021
2021	2 372	292	392	420	-28
2022	2 344	311	284	364	-80
2023	2 340	308	304	387	-83
2024	2 354	308	321	411	-90
2025	2 386	309	341	418	-77
2026	2 431	312	358	419	-61
2027	2 482	316	366	419	-53
2028	2 540	320	378	418	-40
2029	2 602	326	388	416	-28
2030	2 660	332	391		

Tabell 3 - Förskollärare, grundlärare och speciallärare, i grundskola och grundsärskola, prognos år 2021–2030

År	Antal lärare	Antal avgångar	Antal rekryteringar	Prognos från föreg. år	Differens prognos 2021 jmf med 2020
2021	6 222	790	871	916	-45
2022	6 276	802	857	946	-89
2023	6 307	807	837	909	-72
2024	6 299	808	801	880	-79
2025	6 276	805	781	868	-87
2026	6 237	799	760	867	-107
2027	6 225	793	781	904	-123
2028	6 226	793	794	929	-135
2029	6 232	793	798	938	-140
2030	6 242	794	805		

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 2021–2030

År	Antal lärare i fritidshem	Antal avgångar	Antal rekryteringar	Prognos från föreg. år	Differens prognos 2020 jmf med 2021
2021	949	114	113	119	-6
2022	951	116	118	119	-1
2023	945	115	110	113	-3
2024	940	115	109	115	-6
2025	935	116	111	121	-10
2026	929	115	109	124	-15
2027	924	114	109	124	-15
2028	924	113	113	130	-17
2029	924	113	113	133	-20
2030	930	113	120		

Tabell 5 - Lärare och speciallärare i gymnasieskola och gymnasiesärskola, prognos år 2021–2030

År	Antal lärare	Antal avgångar	Antal rekryteringar	Prognos från föreg. år	Differens prognos 2020 jmf med 2021
2021	1 404	160	203	226	-23
2022	1 453	162	210	235	-25
2023	1 497	164	209	237	-28
2024	1 551	168	222	247	-25
2025	1 591	173	213	239	-26
2026	1 630	178	218	243	-25
2027	1 640	183	193	220	-27
2028	1 644	184	187	211	-24
2029	1 641	185	182	208	-26
2030	1 659	185	203		

Tabell 6 - Barnskötare och elevassistenter i fritidshem, grundskola, grundsärskola, gymnasieskola och gymnasiesärskola, prognos år 2021–2030

År	Antal barnskötare/ elevassistenter	Antal avgångar	Antal rekryteringar	Prognos från föreg. år	Differens prognos 2020 jmf med 2021
2021	2 690	430	435	512	-77
2022	2 704	417	431	510	-79
2023	2 697	421	414	494	-80
2024	2 690	416	410	494	-84
2025	2 681	417	408	501	-93
2026	2 669	417	404	507	-103
2027	2 658	415	404	513	-109
2028	2 658	413	413	529	-116
2029	2 658	415	415	535	-120
2030	2 675	414	431		

Tabell 7 – Medarbetare inom elevhälsan i grundskola, grundsärskola, gymnasieskola och gymnasiesärskola, prognos för år 2021–2030

År	Antal medarbetare inom elevhälsan	Antal avgångar	Antal rekryteringar	Prognos från föreg. år	Differens prognos 2020 jmf med 2021
2021	852	135	132	156	-24
2022	864	132	143	153	-10
2023	874	132	142	152	-10
2024	880	132	138	149	-11
2025	883	132	134	145	-11
2026	883	132	132	145	-13
2027	883	131	131	147	-16
2028	883	131	131	148	-17
2029	882	130	130	149	-19
2030	885	130	132		

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

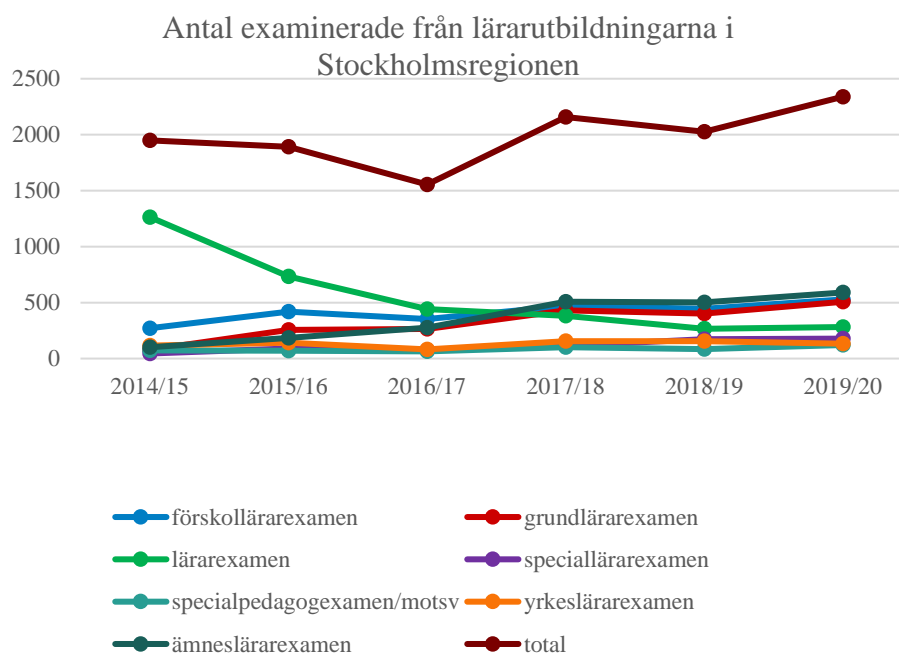
För barnskötare i förskolan har rekryteringsbehovet skrivits ned med 20 procent och för legitimerade förskollärare i förskolan har det skrivits ned med 21 procent för planperioden (2022–2024) jämfört med föregående prognos. För grundskola och grundsärskola

har rekryteringsbehovet av lärare skrivits ned med 10 procent och för gymnasieskola och gymnasiesärskolan har rekryteringsbehovet av lärare skrivits ned med 12 procent.

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 – 2019/2020.¹⁴

Diagram 1 – Antal examinerade från lärarutbildningarna i Stockholmregionen



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 för lärarexamen (grön) visar att antalet examinerade inom denna utbildning har sjunkit kraftigt. Det beror på att lärarutbildningarna gjordes om under 2011 och att lärarstudenter examineras inom någon av de andra lärarutbildningarna.

De två senaste mätperioderna 2018/2019 och 2019/2020 har det i genomsnitt examinerats cirka 480 förskollärare, 450 grundlärare, 540 ämneslärare, 140 yrkeslärare, 170 speciallärare och 103 specialpedagoger. I genomsnitt har 270 lärarstudenter tagit lärarexamen

¹⁴ SCB. Statistikdatabasen, uppgifter från 2020-11-21 hämtade 2021-02-20

(grön graf) de två senaste mätperioderna. Totalt har cirka 2 180 personer tagit en examen inom någon av stockholmsregionens lärarutbildningar de två senaste mätperioderna. Det totala antalet nyexaminerade från lärarutbildningarna i regionen är lägre än stadens totala rekryteringsbehov vilket innebär att staden behöver verka för fler vägar in i läraryrket och fler vägar till lärarlegitimation.

Skolverkets lärarprognos

Enligt Skolverket beräknas bristen¹⁵ på behöriga lärare och förskollärare på nationell nivå till 45 000 till år 2033. Jämfört med föregående prognos från 2017¹⁶ 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. Dock kvarstår en 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 2033.¹⁷

Nuläge: legitimationsgrad och ämnesbehörighet

Kompetensverktyget KOLL används för att säkerställa att stadens grund- och gymnasieskolor har legitimerade lärare och att undervisningen bedrivs av 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.

I stadens kommunala förskolor är andelen legitimerade förskollärare 34,6 procent¹⁸. Av tillsvidare- och visstidsanställda lärare i stadens

¹⁵ 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.

¹⁶ I Lärarprognosen 2017 beräknades bristen på nationell nivå till 80 000 till år 2031

¹⁷ Skolverket. Dnr 5.1.3–2018:1500. *Lärarprognos 2019*.

¹⁸ Uppgifter om andel legitimerade förskollärare är hämtade ur ILS. Räknat på årsarbetare med förskollärarlegitimation) som är i tjänst den 15 oktober. Observera att personal som är tjänst-/sjuk-/föräldraledig en månad eller längre inte ingår i beräkningen

grundskolor noterade för undervisning är andelen legitimerade lärare 89 procent i grundskolans årskurs 1–9 (87 procent 2020) och i grundsärskolan är motsvarande siffra 81 procent (81 procent 2020). Av tillsvidare- och visstidsanställda lärare noterade för undervisning i gymnasieskolan är andelen legitimerade lärare 93 procent (92 procent 2020) och i gymnasiesärskolan är motsvarande siffra 98 procent (87 procent 2020).¹⁹

Av lärare med lärarlegitimation i grundskolan är 10 procent (8 procent 2020) över 61 år och i grundsärskolan är andelen 13 procent (9 procent 2020). Motsvarande siffra i gymnasieskolan är 11 procent (10 procent 2020) och i gymnasiesärskolan 20 procent (12 procent 2020).²⁰

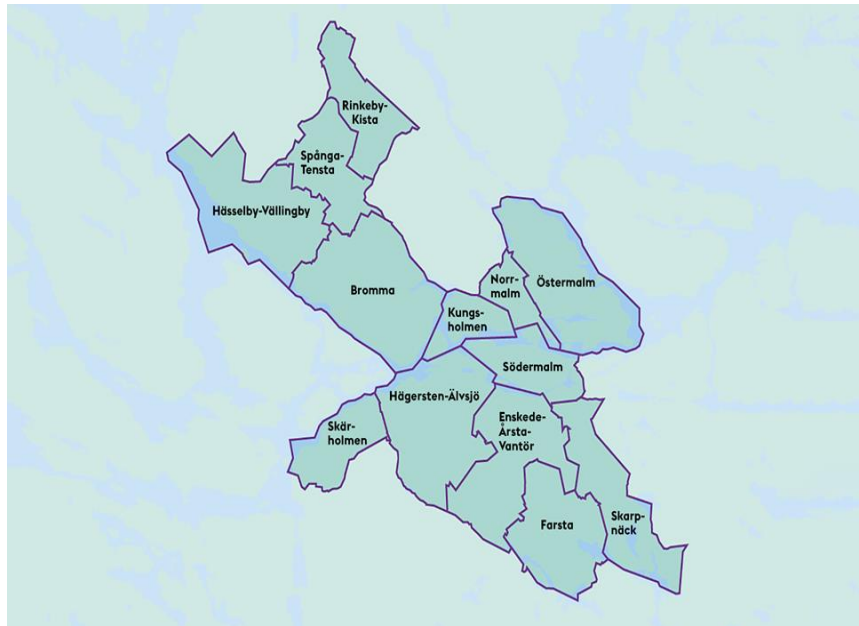


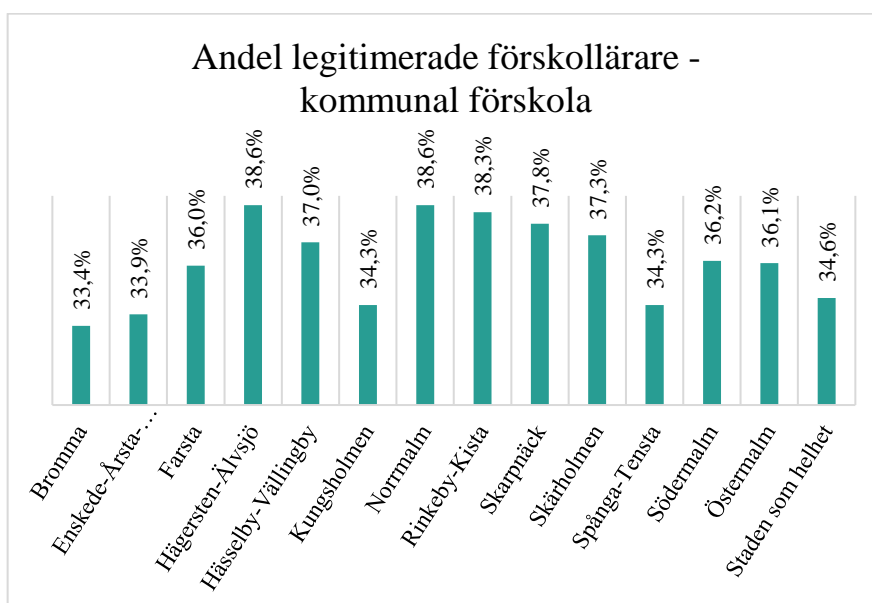
Bild: Karta över Stockholms stads nuvarande stadsdelsnämndsområden.

¹⁹ Uppgifter om legitimationsgrad är hämtade från KOLL under februari 2021.

²⁰ Redovisade siffror för legitimationsgrad innefattar både tillsvidare- och visstidsanställda medarbetare.

I tabellerna som följer visas legitimationsgrad per stadsdelsnämnds-
område och gymnasieområde. I tabell 8 redovisas legitimationsgrad
för förskollärare inom förskolan och i tabell 9 legitimationsgrad och
ämnesbehörighet för grund- och grundsärskola. I tabell 10 redovisas
motsvarande siffror för gymnasie- och gymnasiesärskola.

**Tabell 8 – legitimationsgrad (%) förskollärare per stadsdelsnämnds-
område inom kommunal förskola²¹**



²¹ Statistik ur ILS. Andel legitimerade förskollärare (räknat på årsarbetare med förskollärarygghet) som är i tjänst den 15 oktober. Observera att personal som är tjänst-/sjuk-/föräldraledig en månad eller längre inte ingår i beräkningen

Tabell 9 – legitimationsgrad (%) av tillsvidareanställda och visstidsanställda lärare i stadens grundskolor årskurs 1-9 per stadsdelsnämndsområde. Siffran i parentes avser föregående år.

Stadsdelsnämnds- område	Lärare i grund- skolan (%)	Lärare i grund- särskolan (%)	Ämnesbehörighet (%) (Undervisningstillfällen som bedrivs av ämnesbehörig lärare i årskurs 1–9)
Bromma	91 (89)	79 (74)	77 (76)
Skärholmen	86 (81)	76 (55)	54 (58)
Enskede-Årsta- Vantör	89 (89)	80 (86)	69 (69)
Östermalm	89 (89)	82 (83)	70 (74)
Farsta	89 (87)	89 (82)	67 (65)
Hägersten- Liljeholmen-Älvsjö ²²	88 (86)	88 (90)	69 (69)
Hässelby-Vällingby	85 (82)	78 (78)	56 (55)
Kungsholmen	90 (90)	81 (83)	66 (75)
Rinkeby-Kista	85 (85)	62 (81)	57 (62)
Norrmalm	94 (90)	92 (94)	76 (78)
Skarpnäck	91 (91)	80 (76)	79 (77)
Södermalm	91 (92)	91 (98)	73 (78)
Spånga-Tensta	87 (83)	83 (77)	63 (59)
Genomsnitt (%)	89 (87)	81 (81)	67 (69)

²² Föregående års siffra avser Hägersten-Liljeholmens sdf. Älvsjö sdf hade föregående år 82 %, 78 % samt 65 %

Tabell 10 – legitimationsgrad och ämnesbehörighet i gymnasie- och gymnasiesärskolan (%) per gymnasieområde. Siffran inom parentes avser föregående år.

Gymnasie-/gymnasiesärskola	Andel lärare med legitimation (%) ²³	Ämnesbehörighet (%) ²⁴ i de gymnasiegemensamma ämnena
Gymnasieområde 1	94 (92)	88 (90)
Gymnasieområde 2	97 (96)	87 (88)
Gymnasieområde 3	89 (89)	81 (87)
Genomsnitt (%)	93 (92)	85 (89)

I tabell 9 och 10 framgår att andelen legitimerade lärare och andelen undervisningstillfällen som bedrivs av behörig lärare ser olika ut i de olika stadsdelsnämndsområdena och därmed skiljer sig mellan skolor. Legitimationsgraden har gått upp en aning medan ämnesbehörigheten minskat jämfört med föregående år.

Legitimationsgraden i stadens grundskolor varierar från 67 procent till 100 procent. Det betyder att barn och elever i stadens pedagogiska verksamheter inte får undervisning av behörig lärare i lika stor utsträckning beroende på vilken skola de går på. För att motverka skillnader och öka likvärdigheten arbetar förvaltningen med Stockholms stads Skolprogram²⁵ för förskolor och skolor. Prioriterade åtgärder lyfts årligen i kompetensförsörjningsplanen.

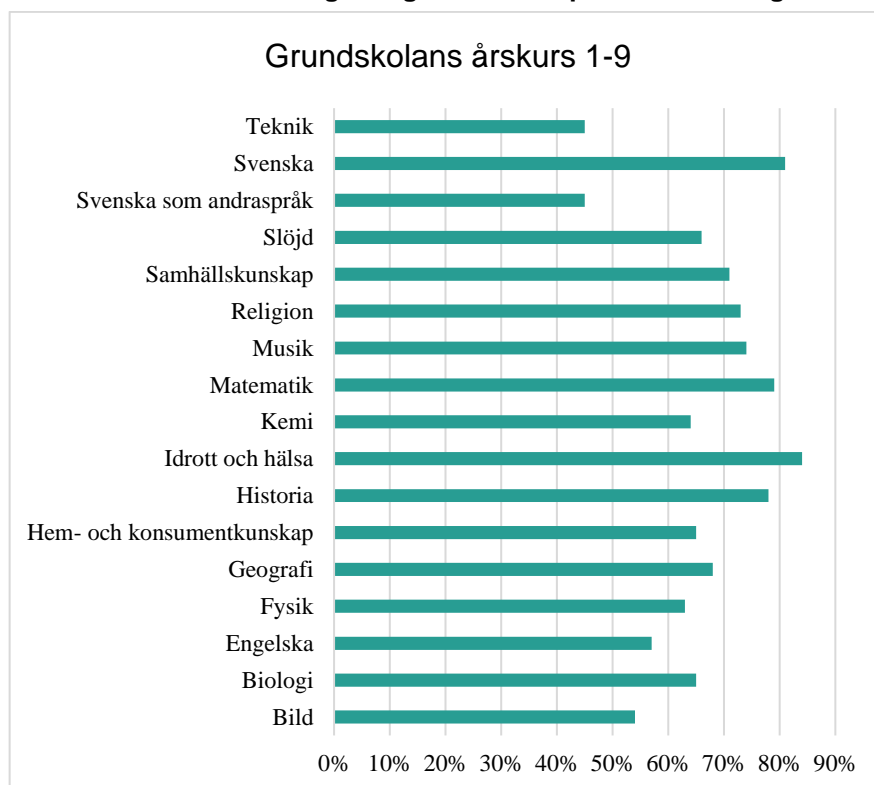
Av alla undervisningstillfällen i grundskolans årskurs 1–9 bedrivs 67 procent av ämnesbehöriga lärare (69 procent 2020). Lägst är ämnesbehörigheten i teknik som ligger på 45 procent (43 procent 2020), svenska som andraspråk på 45 procent (50 procent 2020), bild på 54 procent (57 procent 2020) och i engelska på 57 procent (59 procent 2020). Ämnesbehörigheten varierar vid jämförelse av enskilda skolor. Se tabell 11 för ämnesbehörighet per undervisningsämne i grundskolan.

²³ Andel tillsvidare- och visstidsanställda lärare med lärarlegitimation.

²⁴ Se fotnot 21 för förklaring.

²⁵ Skolprogram för Stockholms stads förskolor och skolor. 2018-02-19

Tabell 11 – Ämnesbehörighet i grundskolan per undervisningstillfälle

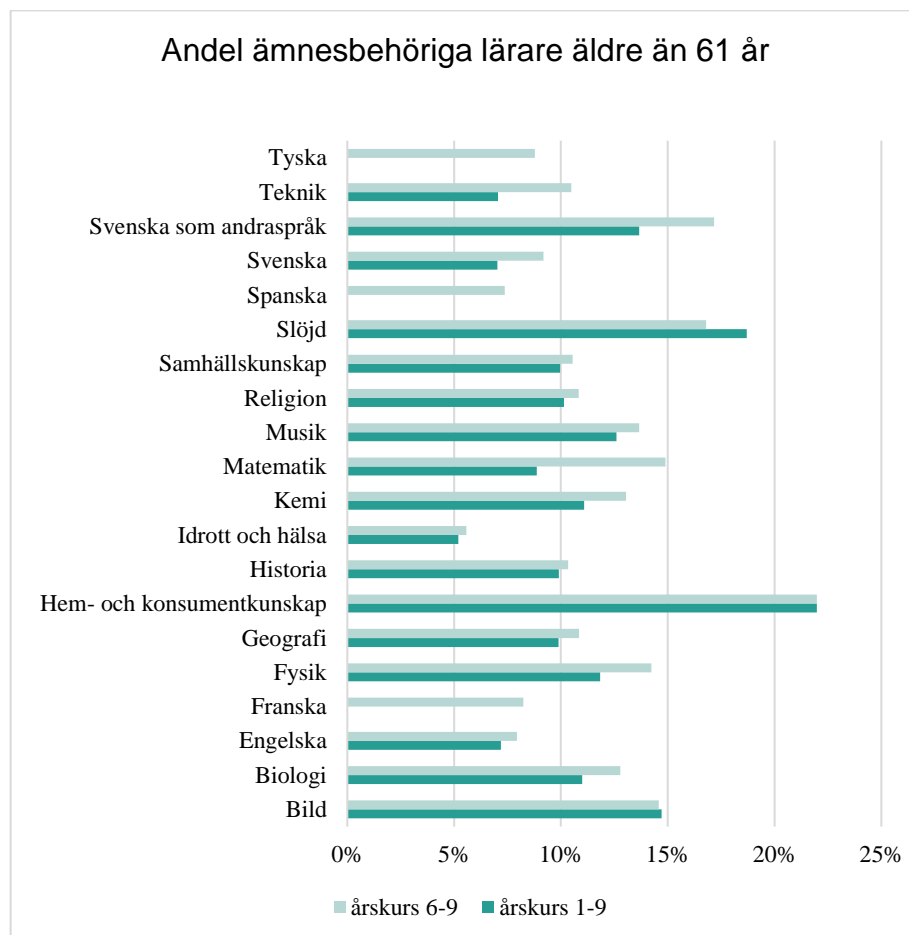


Ämnesbehörigheten för grundskolans årskurs 6-9 i franska är 80 procent, spanska 73 procent och tyska 82 procent.

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

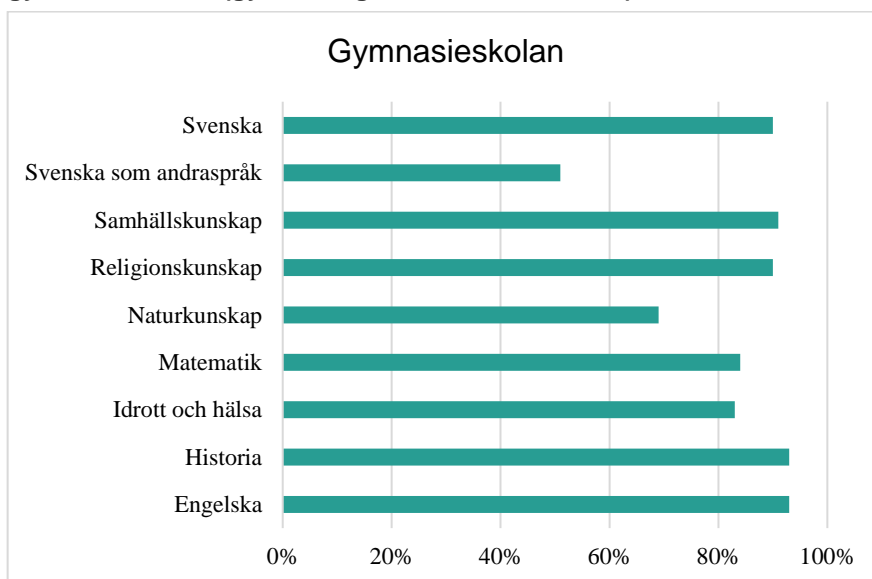
Tabell 12 – Andel ämnesbehöriga lärare i grundskolan, äldre än 61 år



Högst andel kommande pensionsavgångar i grundskolans årskurs 1–9 finns i ämnena hem- och konsumentkunskap (22 procent), slöjd (19 procent), bild (15 procent), svenska som andra språk (14 procent) och musik (13 procent). Utifrån ämnesbehörigheten visad i tabell 11 och det höga rekryteringsbehovet befaras ämnesbehörigheten sjunka i flera ämnen den kommande femårsperioden. Framförallt gäller det för 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 13 för behörighetsgrad per ämne och undervisningstillfälle i gymnasieskolan.

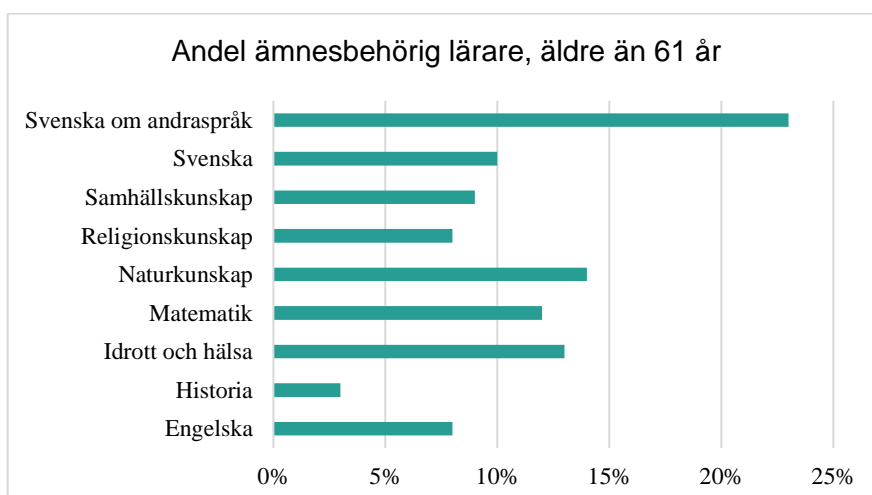
Tabell 13 - Ämnesbehörighet per undervisningstillfälle i gymnasieskolan (gymnasiegemensamma ämnen)



Lägst är ämnesbehörigheten i svenska som andraspråk som ligger på 51 procent (54 procent 2020) och i naturkunskap på 69 procent (57 procent 2020).

I tabell 14 visas andelen undervisningstillfällen som bedrivs av ämnesbehöriga lärare i gymnasieskolan som är äldre än 61 år och därmed går i pension inom en närmre period.

Tabell 14 - Andel ämnesbehöriga lärare per ämne i gymnasieskolan, äldre än 61 år



Störst andel kommande pensionsavgångar finns i ämnena svenska som andraspråk (23 procent), naturkunskap (14 procent), idrott och hälsa (13 procent) och matematik (12 procent). Utifrån ämnesbehörigheten visad i tabell 13 och det höga rekryteringsbehovet

befaras ämnesbehörigheten sjunka i framförallt naturkunskap och svenska som andraspråk den kommande femårsperioden.

I grundsärskolan och gymnasiesärskolan är andelen lärare som undervisar med lärarlegitimation 81 respektive 98 procent. Andelen undervisningstillfällen som bedrivs av ämnesbehörig lärare är liksom i grund- och gymnasieskolan lägre än legitimationsgraden. 10 procent av lärarna i grundsärskolan och 6 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. Satsningen ses som en viktig del vad gäller vidareutbildning av tillsvidareanställda behöriga lärare och bör även fortsättningsvis prioriteras. Under planperioden väntas antalet deltagare i Lärarlyftet öka då målgruppen för deltagande i Lärarlyftet utvidgas och antagningskraven ändras. Utbildningsförvaltningen behöver därmed se över hur det centrala stödet riktas, exempelvis efter ämnesbehörighet, för att förvaltningens kostnader inte ska öka.

Inom utbildningsförvaltningen finns idag 151 tillsvidareanställda lärare i grundskolans årskurs 1–9 som saknar lärarlegitimation (156 medarbetare 2020). I gymnasieskolan är motsvarande siffra 33 medarbetare (34 medarbetare 2020). Genom att skapa förutsättningar för dessa lärare att slutföra sin lärarexamen kan förvaltningen öka andelen legitimerade lärare. Det kan till exempel ske genom VAL (vidareutbildning av lärare som saknar lärarexamen), KPU (kompletterande lärarutbildning) och ULV (utländska lärares vidareutbildning).

Kompetensförsörjning i förskolan

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. Staden behöver vara en attraktiv arbetsgivare både för de som arbetar i den och de som är framtida potentiella medarbetare.

Utveckla och behålla

I dialoger mellan förvaltningen och stadsdelsförvaltningarna framkommer att välutbildad personal 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. Alla barn har rätt till kontinuerlig undervisning av legitimerade förskollärare. Därtill ska barnskötare ha tillräcklig utbildning och erfarenhet för att barns utveckling och lärande i förskolan främjas.

Förvaltningen genomför och följer under planperioden upp olika stadsövergripande kompetensutvecklingsinsatser för att bidra till kompetensförsörjningen för barnskötare, förskollärare och rektorer.

Barnskötarutbildning

Under planperioden finns det ett behov av att fortsätta utbilda tillsvidareanställda barnskötare utan pedagogisk grundutbildning på Midsommarkransens gymnasium. I gruppen tillsvidareanställda som barnskötare är det cirka 50 personer som går i pension varje år och cirka 500 - 600 personer som slutar arbetet av andra orsaker i de kommunala förskolorna. Stadsdelsnämnderna behöver således anställa cirka 600 utbildade barnskötare per år till de kommunala förskolorna. Därutöver tillkommer behovet av utbildade barnskötare i de fristående förskolorna.

Stadens barnskötarutbildningar är viktiga för kompetensförsörjningen. Den ettåriga barnskötarutbildningen på Midsommarkransens gymnasium följer Skolverkets nationella yrkespaket. Yrkespaketet är dock inte utformade för att ge en fullständig gymnasieexamen. Om avsikten är att fler barnskötare ska ha en gymnasieexamen krävs alltså att den ettåriga barnskötarutbildningen kompletteras med ytterligare studier.

Varje år går omkring 60 tillsvidareanställda, utan pedagogisk grundutbildning, denna barnskötarutbildning på Midsommarkransens gymnasium. Sammanlagt har omkring 1 000 personer

utbildats sedan 2005. Förvaltningen erbjuder även fördjupningsutbildningar med 50 platser för barnskötare som har en grundutbildning. 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 framstår som att det är särskilt framträdande hos personal i stadsdelsnämndsområden med en stor andel flerspråkiga barn. Bristande kunskaper i svenska språket märks tydligast hos yrkesgruppen barnskötare. Förvaltningen kommer under planperioden, i samråd med stadsdelsförvaltningarna, att utreda och undersöka vilka kompetensutvecklingsinsatser, med fokus på kunskaper i svenska språket, som behövs.

Barnskötare till förskollärare

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 uppgå till 33 procent under 2021 behöver stadsdelsnämnderna anställa närmare 400 legitimerade förskollärare varje år i de kommunala förskolorna. Därutöver tillkommer behovet av legitimerade förskollärare i de fristående förskolorna, där andelen, totalt sett, 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 vikarieersättning för tillsvidareanställd personal som utbildar sig till förskollärare. För närvarande är det cirka 300 (varav närmare 200 arbetar i kommunal regi) 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. En annan karriärväg i staden är att läsa en magister- eller masterutbildning, även den utbildningen ger möjlighet att ansöka om vikarieersättning.

Ledarskapsprogram

Omkring 15 rektorer till förskola behöver årligen rekryteras under de närmaste åren. Lika många biträdande rektorer behöver rekryteras de närmaste 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.

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 i uppföljning som skett i samverkan med stadsdelsförvaltningarna framkommer att de grundläggande förutsättningar som krävs för förskollärares och arbetslagens uppdrag att planera, följa upp och utvärdera arbetet har förstärkts. Samtliga stadsdelsförvaltningar redovisar också strategier och rutiner för att tidigt fånga upp anställda som riskerar att bli sjukskrivna, medarbetare i sjukskrivningar eller som har återkommande korttidsfrånvaro.

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 omkring 400 - 500 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 för arbete med barn.

De kommunala förskolorna behöver, som tidigare nämnts, rekrytera cirka 650 barnskötare per år under planperioden. I stadens vuxenutbildning var det cirka 650 personer som gick en barnskötarutbildning under 2020, men där konkurrerar staden med närliggande kommuner i länet om att rekrytera ny personal. 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 ska fortsätta att ha en dialog med arbetsmarknadsförvaltningen för att gemensamt utveckla barnskötarutbildningen inom vuxenutbildningen samt att stärka staden som attraktiv arbetsgivare och för att ytterligare möta rekryteringsbehovet. Det är ett arbete som kommer att fortsätta under planperioden.

Arbetet för att erbjuda en likvärdig och högkvalitativ verksamhetsförlagd utbildning (VFU) fortsätter i samverkan med lärosätena. Staden fortsätter under planperioden att arbeta med att genomföra, utveckla och följa organisation för centrum för professionsutveckling, CPU, tillsammans med Södertörns högskola och klusterorganisationen tillsammans med Stockholms universitet, inom ramen för VFU i stadens förskolor.

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.

Avsluta

Oavsett varför en anställning avslutas ska genomförandet vara professionellt och följas upp. Det kan handla om pensionsavgångar, medarbetare som slutar för att gå vidare till annan verksamhet eller annan arbetsgivare. Genom att utarbeta stödmaterial och ta fram en process för avslut kan staden ta vara på kompetens och få nöjda medarbetare som blir goda ambassadörer för arbetsgivarvarumärket.

Kompetensförsörjning inom grundskola och grundsärskola samt gymnasieskola 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. Utbildningsnämnden ska arbeta för att öka lärarnas tid för det pedagogiska uppdraget och ska öka stödet till skolledare för att frigöra tid för det pedagogiska ledarskapet.

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

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. Såväl skolans gemensamma kompetensutveckling som lärarens individuella är viktiga medel för lärarens professionsutveckling.

Genom att arbeta för att en större andel av undervisningen bedrivs av legitimerade och ämnesbehöriga lärare skapar utbildningsförvaltningen förutsättningar för att alla barn och elever får möjlighet till en god och likvärdig kunskapsutveckling. Att utveckla och behålla stadens lärare och verka för att skapa förutsättningar för pensionerade lärare att fortsätta sin yrkesutövning bidrar till att förvaltningen kan behålla befintlig kompetens.

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-planen ger olika möjligheter till lärares professionsutveckling och aktiviteter som syftar till undervisningsutveckling. FoU-arbetet ska skapa förutsättningar för lärare och skolledare att ta aktivt ansvar och vara delaktiga i professions- och

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

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 två karriärspår i stadens skolor; karriärspår chef och didaktiskt/pedagogiskt karriärspår. Inom det didaktiskt/pedagogiska spåret finns utvecklings- och karriärmöjligheter i form av utvecklingslärare, förstelärare, lektor och lärare med lektorat. Inom karriärspåret chef finns arbetslagsledare, biträdande rektor och rektor.

Inom ramen för Medioteket erbjuds Stockholms stads pedagogiska verksamheter lärresurser och kompetensutveckling som stöd i det pedagogiska uppdraget i syfte att fördjupa och variera lärandet.

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 även med arbetsgivare utanför utbildningsväsendet och skolsektorn. Stockholms stad och utbildningsförvaltningen behöver fortsätta arbetet med att stärka arbetsgivarvarumärket, arbetsgivarerbjudandet och läraryrkenas attraktionskraft för att attrahera framtida medarbetare till Stockholms stad och skolan som arbetsplats.

Viktiga delar 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 fortsätter att arbeta med arbetsgivarprofilering i sociala medier och delta på relevanta mässor och arbetsmarknadsdagar i regionen för att marknadsföra Stockholms stad som arbetsgivare och attrahera kompetenta medarbetare. Genom att visa på läraryrkets olika delar och tydliggöra stadens arbetsgivarerbjudande kan attraktionskraften i utbildningsförvaltningens verksamheter öka.

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.

Genom utvecklingen av Stockholms stads skolors vikariepool bidrar utbildningsförvaltningen till att stärka bilden av Stockholms stad som arbetsgivare och bidrar till förvaltningens kompetensförsörjning på kort och lång sikt. En vikariepool i egen regi med kvalificerade vikarier med olika bakgrund ger möjlighet till fler att få en bild av hur det är att arbeta i skolan, och genom detta öka intresset för lärarutbildningar och läraryrket.

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.

För att säkerställa en bra verksamhet med god kvalitet ska förvaltningen rekrytera rätt kompetens. Alla som söker arbete i någon av förvaltningens verksamheter ska få ett professionellt bemötande och en rättvis bedömning av sina kompetenser i en strukturerad och likvärdig rekryteringsprocess fri från diskriminering. För att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen och öka kompetensen kring kompetensbaserad rekrytering och stadens rekryteringsprocess erbjuds regelbundet rekryteringsutbildningar och utbildning i rekryteringsverktyget Jobba i stan till förvaltningens rekryterande chefer.

Som ett led i kompetensförsörjningsarbetet ska insatsen ”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.

Genom 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 ledarskapsprogram²⁹ inom vilket de antagna arbetar som lärare samtidigt som de läser in

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

sin lärarexamen på distans under ett och ett halvt år och får en ledarskapsutbildning under två år. Antagna kandidater anställs på 100 procent, arbetar 80 procent och studerar 20 procent under tiden de studerar för att få lärarexamen. Ledarutbildningen pågår under två år. Utbildningsförvaltningen står för 20 procent av kostnaden de första ett och ett halvt åren.

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 att 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 fortsätter utbildningsförvaltningen arbetet med att vidareutveckla digitala introduktioner för nya medarbetare som ett komplement till de stads- respektive förvaltningsövergripande introduktionerna.

Avsluta

Oavsett varför en anställning avslutas ska genomförandet vara professionellt och följas upp. Det kan handla om pensionsavgångar, medarbetare som slutar för att gå vidare till annan verksamhet eller annan arbetsgivare. Genom att utarbeta stödmaterial och ta fram en process för avslut kan förvaltningen ta vara på kompetens och få nöjda medarbetare som blir goda ambassadörer för arbetsgivarvarumärket.

Kompetensförsörjning inom fritidshem

Det råder brist på utbildade grundlärare med inriktning mot fritidshem. 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 likvärdighet i fritidshemmets verksamhet³⁰. Genom att utgå från fritidshemmets uppdrag, att erbjuda en meningsfull fritid baserat på den aktuella elevgruppens behov, intressen och erfarenheter samt att utveckla det systematiska kvalitetsarbetet genomför förvaltningen en aktionsforskningsinsats³¹ i samverkan med Stockholms universitet. Resultatet av insatsen kommer bland annat att tillgängliggöras i form av ett vägledningsmaterial.

Konsekvenser vid brist av legitimerade och ämnesbehöriga lärare

Som framgår av Lärarprognosen 2019 kommer bristen på förskollärare och lärare att kvarstå så länge tillförlitliga prognoser finns. Både rektorer, stadsdelsförvaltningar och utbildningsförvaltningen står inför utmaningen att organisera undervisningen när bristen på 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.
- Närmare undersöka hur digitaliseringens möjligheter kan nyttjas i undervisningen.
- Skapa förutsättningar för att legitimerade lärare ska kunna fokusera på undervisning och om möjligt undervisa mer.
- Se över möjligheterna att ta fram en anpassad introduktion med mentorskap, nätverk och föreläsningar till de lärare som vill återvända till läraryrket i stadens skolor.
- För att kvalitetssäkra undervisningen som inte utförs av ämnesbehöriga lärare kan stödmaterial i form av termins-/läsårsplaneringar, läromedel och lektionsbanker tas fram.

³⁰ Ifous. FoU-program: *Fritidshemmets pedagogiska uppdrag*.

³¹ Aktionsforskning innebär att arbetet och arbetsgången delvis utvecklas tillsammans med den grupp som, tillsammans med forskarna, deltar i forskningsinsatsen.

Kompetensförsörjning inom elevhälsans professioner

Det är rektor som anställer medarbetare inom elevhälsans professioner, det vill säga skolsköterska, psykolog, kurator, studie- och yrkesvägledare (SYV) samt specialpedagog till sin skola. Utöver dessa professioner ingår också skolläkare som är anställda centralt på förvaltningen. Förutom skolans styrdokument gäller för några av dessa personalgrupper även hälso- och sjukvårdslagen och socialtjänstlagen. Som stöd för professionsutveckling erbjuder avdelningen för stöd kring lärande och elevhälsa professionsstöd för samtliga professioner inom elevhälsan och har till uppgift att vara bollplank till rektorerna i frågor som rör rekrytering, professionsutveckling och uppdragsbeskrivningar. För att säkra kompetensförsörjningen inom elevhälsan behöver kunskap om den medicinska insatsen och uppdraget tas tillvara samt rektorernas kompetens kring detta stärkas. Under 2020 avslutade var fjärde skolsköterska sin anställning i Stockholms stad och ett av skälen var svårigheter att utföra sitt basuppdrag.

Utbildningsförvaltningen har 869 anställda³² medarbetare inom elevhälsans professioner med följande fördelning:

- 259 specialpedagoger, varav 57 medarbetare (22 procent) är äldre än 61 år
- 214 skolsköterskor, varav 39 medarbetare (18 procent) är äldre än 61 år
- 192 kuratorer, varav 13 medarbetare (6 procent) är äldre än 61 år
- 106 studie- och yrkesvägledare, varav 19 medarbetare (18 procent) är äldre än 61 år
- 64 psykologer, varav 8 medarbetare (12 procent) är äldre än 61 år
- 34 skolläkare, varav 8 medarbetare (23 procent) är äldre än 61 år

Inom elevhälsans professioner är 144 medarbetare (17 procent) 61 år eller äldre. Erfarenheten bland stadens skolor är att det är svårt att rekrytera kompetent personal till samtliga professioner inom elevhälsan.

³² Med anställda avses månadsavlönade i Stockholms stads personalfil över anställningar januari 2021. Skolläkare är anställda på centralförvaltning.

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. Ett tydligt erbjudande till chefer med handledning, coachning, ledningsgruppsutveckling, ledarutveckling och nätverk är viktigt för att staden ska fortsätta att vara en attraktiv arbetsgivare för chefer och rektorer.

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 kökschefer. Även seniora chefers utveckling ses över för att ge möjlighet att utvecklas och motiveras i sin profession.

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 har utvecklats för att ge tydligt och relevant stöd till verksamheternas kompetens- och ledarförsörjning samt 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. Nyttan av reflektion och handledning i samband med utveckling är uttalad och erbjuds vid flertalet utvecklande insatser.

Attrahera

Stockholms stad är en attraktiv arbetsgivare och ledarskapet samt verksamhetens kvalitet har en avgörande betydelse för detta område. För att utbildningsförvaltningen ska fortsätta att 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 har konceptet ”Stockholmsrektor” utvecklats. Syftet är att visa det som är unikt och positivt med att arbeta som rektor i Stockholms stad. Det som uppfattas som särskilt värdefullt har lyfts fram och konkretiserats. Konceptet stärker såväl kompetensförsörjning som arbetsgivarvarumärket.

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

Inom utbildningsförvaltningen finns

- 128 tillsvidareanställda rektorer inom grundskolan varav 37 medarbetare (29 procent) är äldre än 61 år. Genomsnittsåldern är 55 år.
- 343 tillsvidareanställda biträdande rektorer inom grundskolan varav 41 medarbetare (12 procent) är äldre än 61 år. Genomsnittsåldern är 51 år.
- 28 tillsvidareanställda rektorer inom gymnasieskolan varav 6 medarbetare (21 procent) är över 61 år. Genomsnittsåldern är 53 år.
- 49 tillsvidareanställda biträdande rektorer inom gymnasieskolan varav 6 medarbetare (12 procent) är över 61 år. Genomsnittsåldern är 52 år.

Under 2020 rekryterades 16 rektorer och chefer på central förvaltning och 80 biträdande rektorer. Av de chefer som rekryterats till central förvaltning och till rektorstjänster är 10 (62,5 procent) intern rekrytering från utbildningsförvaltningens olika enheter.

Den interna chefsförsörjningen är en viktig aspekt för kompetensförsörjningen av rektorer. Utbildningsförvaltningen

erbjuder karriärspåret chef där lärare kan utvecklas och förberedas för ett framtida rektorsskap.

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.

Avsluta

Vid avslut av rektors/chefsanställning är ett bra avslut viktigt för både arbetstagare och arbetsgivare. En god process med avslutssamtal där erfarenheter och synpunkter tas tillvara av båda parter stärker arbetsgivarvarumärket och skapar förutsättningar för lärande.

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

Under perioden 2022–2024 behöver utbildningsförvaltningen beakta följande insatser för att utveckla och behålla, attrahera, rekrytera, introducera och avsluta 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 genomföra, utveckla och följa organisation för centrum för professionsutveckling, CPU, tillsammans med Södertörns högskola och klusterorganisationen tillsammans med Stockholms universitet, inom ramen för VFU i stadens förskolor.
- Fortsätta med grundutbildning för tillsvidareanställda barnskötare utan pedagogisk grundutbildning.
- Fortsätta med fördjupningsutbildning för tillsvidareanställda barnskötare efter identifierade behov.
- Fortsätta med vikarieersättning för vidareutbildning av barnskötare till förskollärare.
- Fortsätta att erbjuda förskollärare att delta i ledarskapsprogram för att erbjuda karriärvägar och säkra kompetensförsörjningen av rektorer.

Insatser att utveckla under planperioden

- Utveckla och följa upp utbildningsinsatser som förvaltningen erbjuder.
- Utveckla och följa möjligheterna för att utveckla professionsutvecklingsprogram för barnskötare och förskollärare.
- Utveckla hur handlingsplanen för att förbättra arbetssituationen för personal i förskolan har implementerats.
- Utveckla 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.
- Fortsätta utveckla VFU-organisationen för att öka kvaliteten inom lärarutbildningarna och stärka arbetsgivarvarumärket gentemot lärarstudenter.
- Fortsätta erbjuda kompetensutveckling och professionsstöd för lärare inom ramen för Medioteket och FoU-enheten. Ett särskilt fokus kommer framöver att ligga på kompetensutveckling för skolbibliotekspersonal samt på kompetensutveckling inom Lärande för Hållbar Utveckling.
- Fortsätta informera kring möjliga vägar till lärarlegitimation för olegitimerade lärare i staden och möjliggöra för stadens lärare att studera inom ramen för de nationella satsningarna ”Fler vägar in”, VAL (vidareutbildning av obehöriga lärare), ULV (utländska lärares vidareutbildning) och KPU (kompletterande utbildning).
- Fortsatt arbete med att stärka introduktionen för nyexaminerade lärare, lärare med utländsk lärarexamen samt återvändare till läraryrket.
- Fortsätta anordna utbildningar för elevassistenter för att öka kunskapsnivån och skapa samsyn i uppdraget.
- Fortsätta arbetet med kompetensförsörjningsaktiviteten ”Från nyanländ till nyanställd lärare”.

- Fortsätta utveckla användande och innehåll i stadens Utbildningsplattform.
- Fortsätta erbjuda riktat stöd i lärarlyftet.
- Fortsätta implementeringen av Stockholms stads skolors vikariepool.

Insatser att utveckla under planperioden

- Kartlägga och utreda kompetensförsörjningen till skolor i kvartil 4.
- Utveckla arbetsgivarvarumärket och visa på goda exempel från skolor i kvartil 4.
- Utveckla analys och stöd till rektorer i arbetet med tjänstefördelning kopplat till ämnesbehörighet, kartläggning av ämnesbehörighet och framtida kompetensförsörjning.
- Utreda hur digitaliseringens möjligheter kan nyttjas i undervisningen när legitimerade lärare saknas.
- För att öka likvärdigheten inom stadens skolor utreder förvaltningen möjligheten att erbjuda barnskötare, elevassistenter och lärare utbildning inom yrkessvenska.
- Se över frågan om arbetserfarenhet från skolor i ytterstadsområden ska anses som meriterande vid tjänst som till exempel förstelärare.
- Se över möjligheten till tjänstledighet för arbete i ytterstadsskolor.
- Utvärdera hur Stockholms stads skolors vikariepool bidrar till kompetensförsörjningen.
- Följa upp Stockholms stads digitaliseringsstrategi och ta fram insatser kopplade till denna.

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-KR).

- I syfte att stärka kompetensen hos barnskötare och fritidsledare erbjuds utbildning inom neuropsykiatriska funktionsvariationer, lågaffektivt bemötande och tydliggörande pedagogik.

Insatser att utveckla 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.
- Utredda 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

- Involvera forskning och utveckling inom elevhälsans område till förvaltningens FoU-arbete.
- Fortsätta att erbjuda den påbörjade specialistutbildningen för skolläkare.
- Fortsätta arbetet med att skapa förutsättningar för studenter inom elevhälsoteamens professioner att genomföra sin VFU/praktik på utbildningsförvaltningens skolor, exempelvis att handleda och därmed anställa PTP-psykolog.

Insatser att utveckla under planperioden

- Ta fram insatser för att stärka rektors kompetens kring elevhälsans professioner att utöva sitt uppdrag.
- Följa upp personalomsättningen och skälen till varför exempelvis skolsköterskorna väljer att avsluta sin anställning.

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.

- Erbjudna 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 och utveckla den inre organisationen.
- Följa aktuell forskning och utveckling inom organisation och ledarskap.