

# Utbildningsförvaltningen

Kompetensförsörjningsplan för  
personalgrupper inom  
utbildningsförvaltningens  
pedagogiska verksamheter  
2027–2029



# Sammanfattning

Kompetensförsörjningsplanen för perioden 2027–2029 beskriver hur utbildningsförvaltningen långsiktigt planerar för att stadens skolor har rätt kompetens för att möta verksamhetens behov och uppdrag. Förvaltningen är en attraktiv arbetsgivare med högt söktryck, hög legitimationsgrad och relativt låg personalomsättning. Samtidigt finns det kompetensutmaningar kopplat till matematikämnet, behörighet inom den anpassade skolan samt i enstaka ämnen och befattningar. Därtill finns, som i alla organisationer, ett behov av att kompetensutveckla befintlig personal, både som en följd av kommande förändringar och som en del av organisationens kontinuerliga utvecklingsarbete. Exempelvis stärks rektorer i det pedagogiska ledarskapet som ett led i att öka likvärdigheten i stadens skolor.

Flera större förändringar påverkar kompetensförsörjningen under planperioden. Minskade barn- och elevkullar innebär ett minskat personalbehov inom grundskolan och ökat behov av omställning och omplacering mellan skolor, samtidigt som behovet i den anpassade grund- och gymnasieskolan ökar. Inom grundskolan minskar behovet av personal med cirka 6 procent fram till 2029 och med cirka 13 procent till år 2035. I gymnasieskolan bedöms behovet vara relativt oförändrat fram till 2029 för att därefter minska med cirka 7,7 procent. Trots detta finns under planperioden ett årligt externt rekryteringsbehov på cirka 1700 medarbetare i förvaltningens pedagogiska verksamheter, varav cirka 690 lärare.

Parallellt bereds ett flertal reformer och lagförslag inom skolområdet som kommer att påverka förvaltningens framtida kompetensbehov. Under våren bereds förslag till riksdagen om reglering av lärarnas planerings- och undervisningstid, vilket kan innebära att utbildningsförvaltningen behöver anställa ett stort antal nya lärare. Sammantaget skapar detta en ökad osäkerhet kring framtida bemanningsbehov, där vissa befattningar kan påverkas mer än andra, samtidigt som förvaltningen behöver ta hänsyn till det minskade elevunderlaget.

För att möta dessa utmaningar och säkerställa en likvärdig utbildning anpassad efter elevers olika behov behöver utbildningsförvaltningens chefer och medarbetare ha rätt kompetens och förutsättningar att genomföra sina uppdrag, oavsett skolområde, skolform eller skola.

Förvaltningen arbetar därför systematiskt och långsiktigt utifrån stadens kompetensförsörjningsprocess och har sin utgångspunkt i frågorna: vilka förändringar står förvaltningen inför, vilken kompetens har vi, vilken kompetens behöver vi samt hur möter vi framtidens kompetensförsörjningsutmaningar?

Underlaget bygger bland annat på personalbehovsprognoser, statistik om legitimationsgrad och ämnesbehörighet, personalomsättningsstatistik, rekryteringsdata, återkoppling från referensgrupper, interna undersökningar och omvärldsbevakning.

Sammantaget bedöms utbildningsförvaltningen ha goda förutsättningar att möta kommande kompetensförsörjningsutmaningar. Förvaltningens storlek skapar möjligheter till ett effektivt och strategiskt omplaceringsarbete, samtidigt som tillgången till resurser och specialistkompetenser ger goda förutsättningar för långsiktig planering och genomförandet av insatser. Det fortsatta arbetet utifrån etablerade strategier för kompetensförsörjning, tillsammans med pågående och planerade insatser inom identifierade utmaningsområden, stärker förvaltningens förmåga att hantera kommande förändringar och säkra kompetensförsörjningen på sikt.

<b>1. Inledning .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Vilka förändringar står vi inför?.....</b>	<b>5</b>
2.1 Minskade barn- och elevkullar .....	5
2.2 Tid för undervisningsuppdraget.....	7
2.3 10-årig grundskola .....	8
2.4 Professionsprogrammet.....	8
2.5 Ändringar i skollagen gällande skolbibliotek .....	9
2.6 Dimensionering av gymnasial utbildning för att bättre motsvara arbetsmarknadens behov .....	9
2.7 En förbättrad elevhälsa .....	10
2.8 Förbättrat stöd i skolan.....	11
2.9 Nya utbildningsvägar och fler möjligheter till behörighet att undervisa inom det specialpedagogiska området .....	12
<b>3. Vilken kompetens har vi och vilken behöver vi? .....</b>	<b>13</b>
3.1 Personalbehovsprognos .....	13
3.2 Nuläge legitimationsgrad och ämnesbehörighet i stadens grund- och gymnasieskolor .....	17
3.3 Personalomsättning .....	26
<b>4. Hur möter vi framtidens kompetensförsörjningsutmaningar? .....</b>	<b>29</b>
4.1 Kompetens och behörighet inom anpassad skola .....	29
4.2 Ämnesbehörighet i vissa ämnen .....	30
4.3 Yrkeslärare .....	31
4.4 Bemanning inom skolbiblioteken .....	31
4.5 Tioårig grundskola.....	32
4.6 Matematik i grundskolan .....	33
4.7 Utvecklingsområden inom ledarskap .....	34
4.8 Fortsätta stärka arbetsgivarvarumärket .....	34
4.9 Omställning till följd av minskade elevantal .....	35
<b>5. SKR:s nio strategier för att säkra kompetensförsörjningen .....</b>	<b>36</b>
<b>6. Slutsatser .....</b>	<b>41</b>
<b>Bilagor till kompetensförsörjningsplanen .....</b>	<b>42</b>
Bilaga K1. Personalbehovsprognos .....	42
Bilaga K2. Personalomsättning .....	43

## 1. Inledning

Utbildningen i skolan syftar till att elever ska inhämta och utveckla kunskaper och värden. Den ska främja alla elevers utveckling och lärande samt en livslång lust att lära. Utbildningen ska ta hänsyn till elevers olika behov, och elever ska ges det stöd och den stimulans som behövs för att utvecklas så långt som möjligt. Därför är det viktigt att utbildningsförvaltningens chefer och medarbetare är kompetenta och engagerade samt har goda förutsättningar att genomföra sina uppdrag – oavsett skolområde, skolform och skola.

För att säkerställa detta arbetar utbildningsförvaltningen utifrån kompetensförsörjningsstrategin UBARA – utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera och avsluta. Detta innebär ett fokus på att utveckla befintliga medarbetare och skapa goda förutsättningar för att de ska kunna utföra sina uppdrag med hög kvalitet och engagemang samt vilja stanna kvar i staden. Genom att vara en förebild som arbetsgivare är utbildningsförvaltningen också attraktiv för arbetssökande och kan anställa de mest kompetenta cheferna och medarbetarna. De som väljer att lämna staden ska göra det som ambassadörer.

Att arbeta systematiskt med kompetensförsörjning ger goda förutsättningar för att utbildningsförvaltningen har rätt kompetens på både kort och lång sikt. Utbildningsförvaltningen är en attraktiv arbetsgivare med högt söktryck på utlysta tjänster.<sup>1</sup> Löneläget är gott och utbildningsförvaltningen i Stockholms stad är löneledande jämfört med andra kommunala huvudmän i regionen inom flera befattningar, däribland lärare. Förvaltningens AMI<sup>2</sup> är högt och låg 2025 på 80 och 90 procent av medarbetarna tycker att arbetet är meningsfullt.

Systematiskt arbete med kompetensförsörjning är emellertid fortsatt viktigt för att klara förvaltningens uppdrag, skapa likvärdighet i skolan, möta omvärldens utmaningar och nå fastställda mål. Under planperioden ligger fokus bland annat på hanterandet av minskade elevantal och att höja elevernas kunskapsresultat. Skolan står dessutom inför flera nyligen genomförda samt föreslagna förändringar under den kommande perioden med stor påverkan på kompetensförsörjningen. Bland annat regleringen av lärares

---

<sup>1</sup> Resultat från analysföretaget Universums årliga undersökningar av arbetsgivare bland studenter och personer i arbetslivet.

<sup>2</sup> Aktivt medskapandeindex (AMI) består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex samt tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning.

undervisningstid, vilket medför stor osäkerhet kring det framtida lärarbehovet. Samtliga förändringar beskrivs närmare i avsnitt 2.

I kompetensförsörjningsplanen arbetar utbildningsförvaltningen utifrån stadens kompetensförsörjningsprocess. I första steget identifieras och kartläggs kommande kompetensbehov och förvaltningens befintliga kompetens. Skillnaden utgör verksamhetens kompetensgap där det finns en befintlig och/eller framtida risk för kompetensbrist. I andra steget redogörs för hur förvaltningen ska arbeta för att minska de identifierade kompetensgapen.

Planen svarar på följande frågor:

- Vilka förändringar står vi inför?
- Vilken kompetens har vi och vilken behöver vi?
- Hur möter vi framtidens kompetensförsörjningsutmaningar?

För att svara på frågorna har förvaltningen tagit fram och tagit del av undersökningar och statistik, intervjuat referensgrupper samt bedrivit omvärldsbevakning. Detta har sedan analyserats för att kompetensplanera och ta fram insatser som svarar mot de identifierade kompetensgapen.

I kompetensförsörjningsplanens sista del beskrivs det hur utbildningsförvaltningen arbetar enligt Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) nio strategier för att säkra kompetensförsörjningen.

## **2. Vilka förändringar står vi inför?**

I avsnitt 2.1–2.9 presenteras kommande, nyligen genomförda och föreslagna förändringar med påverkan på kompetensförsörjningen till utbildningsförvaltningens skolor. Dessa är minskade barn- och elevkullar, förslag på reglering av undervisningstid, införandet av 10-årig grundskola, professionsprogrammet, ändringar i skollagen gällande skolbibliotek, dimensionering av gymnasial utbildning för att bättre motsvara arbetsmarknadens behov, en förbättrad elevhälsa, förbättrat stöd i skolan samt nya utbildningsvägar och fler möjligheter till behörighet att undervisa inom det specialpedagogiska området. Förändringarna kan få stor påverkan på personalbehov, behörighetskrav, ekonomi och organisering.

### **2.1 Minskade barn- och elevkullar**

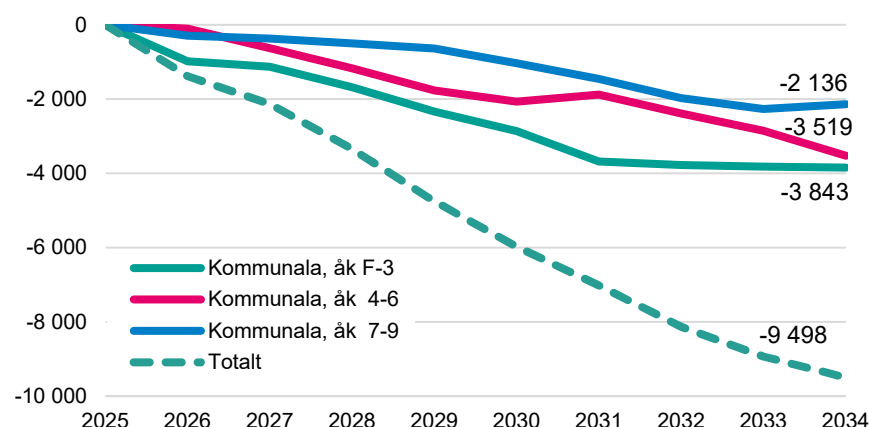
I slutet av 2025 bodde cirka 103 000 barn i grundskoleåldern i Stockholm. Under de kommande åren beräknas antalet skolbarn i Stockholm sjunka stadigt, främst på grund av det minskade

barnafödandet. Enligt stadens befolkningsprognos 2025 minskar antalet barn i åldrarna 6–15 år med cirka 12 600 fram till år 2034 vilket är en minskning med 12,3 procent.<sup>3</sup>

Sedan toppåret 2022 har elevantalet i stadens kommunala grundskolor minskat med cirka 2 900 elever och en minskning med cirka 4700 förväntas från 2025 års nivå fram till år 2029. År 2034 som är det sista året i stadens elevantalsframskrivning förväntas 67 200 elever gå i stadens kommunala grundskolor, en minskning med 9 500.

Stadens kommunala gymnasieskolor förväntas nå sitt högsta elevantal på cirka 19 900 elever hösten 2028. Därefter förväntas elevantalet minska även i gymnasieskolorna med en förväntad minskning med cirka 200 elever från 2025 års nivå fram till 2034.

#### Diagram 1. Elevantalsförändringar i kommunala grundskolor 2025 - 2034<sup>4</sup>



För anställda i grundskolan kommer elevminskningen innebära att omplacering från en skola till en annan blir vanligare. Elevantalet kan även påverkas ytterligare av hur väl förvaltningen lyckas konkurrera med friskolorna om eleverna. Hur elevminskningarna påverkar personalbehovet går att läsa om under rubriken 3.1 *Personalbehovsprognos*. Det minskade elevantalet ställer särskilt höga krav på planering av förvaltningens lokaler för att lokalkostnaderna inte ska öka sin andel av skolpengen, vilket går att läsa mer om i *Lokalförsörjningsplanen*<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> Statistik om Stockholm, Befolkningsprognos 2025.

<sup>4</sup> Elever i den anpassade skolan är inte inkluderade i statistiken över den kommunala grund- och gymnasieskolans elevantalsförändringar. I den anpassade skolan är trenden den motsatta och går att läsa mer om i avsnitt 4.1.

<sup>5</sup> *Lokalförsörjningsplanen* är en bilaga till *Planeringsunderlag för budget*.

## 2.2 Tid för undervisningsuppdraget

I mars 2025 överlämnades slutbetänkandet *Tid för undervisningsuppdraget – åtgärder för god undervisning och läraryrkenas attraktivitet* (SOU 2025:26) till regeringen. I januari 2026 presenterade regeringen en lagrådsremiss med förslag på ändringar i skollagen, och planerar att lämna en proposition till riksdagen den 17 mars. Förslaget innebär att det regleras i skollagen vad som ingår i lärares och förskollärares undervisningsuppdrag. I undervisningsuppdraget ska det ingå undervisning samt planering och uppföljning av undervisningen.

Förslaget kan få betydande konsekvenser för förvaltningens kompetensförsörjning, framför allt i grundskolan. Enligt mycket preliminära beräkningar bedöms regleringen medföra ett behov om cirka 650–1 200 tillkommande heltidslärare i stadens grundskolor. För gymnasieskolan kan det enligt beräkningarna komma att behövas antingen 25 färre lärare än idag eller tillkomma 120 heltidstjänster.

Antalet tjänster som kommer att behövas beror på hur undervisningstiden beräknas, hur regeringen väljer att reglera undervisningstiden och hur efterföljande kollektivavtal kommer att se ut.

På kort sikt kan förändringen leda till att en ökad andel undervisning bedrivs av obehöriga lärare samt att förvaltningens möjlighet att rekrytera behöriga lärare och uppehålla en hög legitimationsgrad försvåras. Även hur skolorna organiserar sig kan påverkas till exempel genom att andra grupper kan behöva ta över ansvaret för vissa av de uppgifter som i dagsläget genomförs av lärare.

Ändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2027 utan övergångsbestämmelser.

Förvaltningen följer reformarbetet noga och genomför kartläggningar för att bättre uppskatta kostnader och organisatoriska konsekvenser av en sådan reglering. Arbetet försvåras då detaljerna fortfarande är oklara.

### **2.3 10-årig grundskola**

Riksdagen tog 2025 beslut om att grundskolan blir tioårig från och med hösten 2028. Syftet med en tioårig grundskola är att ge alla elever ytterligare ett år att utvecklas mot målen och kunna fokusera på läs- och skrivinläring samt på matematik.

Förändringen innebär att förskoleklass upphör som skolform och ersätts av en ny årskurs 1 i grundskolan samt att årskurs 10 blir den avslutande årskursen. Även den anpassade grundskolan, specialskolan och sameskolan ska utökas med en ny första årskurs 1. Som huvudregel kommer eleverna att börja i nya årskurs 1 på höstterminen det år som de fyller sex år.

En konsekvens av den 10-åriga grundskolan blir att förskollärare inte har behörighet att undervisa i det nya lågstadiet. I utredningen om en 10-årig grundskola föreslås övergångsbestämmelser om fem, eller i vissa fall åtta år. Detta för att huvudmän ska ha tid att säkerställa rätt behörighet och att de förskollärare som idag arbetar i förskoleklass ska ha tid att genomgå behörighetsgivande fortbildning.

För utbildningsförvaltningen innebär detta ett minskat behov av förskollärare och ett ökat behov av lärare. Reformen kan även komma att innebära svårigheter för fritidshemmet då den som är lärare i förskoleklassen på förmiddagen ofta också arbetar i fritidshemmet på eftermiddagen.<sup>6</sup>

För närvarande finns ingen specifik information från Skolverket om vilka kompletterande utbildningar som krävs för behörighet i den nya årskurs 1 och lågstadiet. Frågan kan aktualiseras först efter att regeringen har fattat beslut om ändringar i behörighetsförordningen.

### **2.4 Professionsprogrammet**

Skolverket har på uppdrag av regeringen arbetat fram ett nationellt professionsprogram för rektorer, lärare och förskollärare.

Programmet består bland annat av ett nationellt ramverk för kompetensutveckling för rektorer, lärare och förskollärare och bygger vidare på behörighetsgivande examen.

För legitimerade lärare och förskollärare erbjuds även ett meriteringssystem. Meriteringssystemet ger legitimerade lärare möjlighet att få sin yrkesskicklighet erkänd. I framtiden planeras meriteringsprogrammet komma att kopplas samman med

---

<sup>6</sup> En tioårig grundskola – Införandet av en ny årskurs 1 i grundskolan, grundsärskolan, specialskolan och sameskolan, SOU 2021:33



karriärstegsreformen, vilket skulle innebära att endast de som har uppnått en viss meriteringsnivå kommer att kunna anställas som förstelärare eller lektor med karriärtjänst.

Kompetensutvecklingen inom ramen för professionsprogrammet består till stor del av poänggivande utbildningar på universitet och andra lärosäten i syfte att utveckla yrkesskickligheten.

Bestämmelser om professionsprogrammet trädde i kraft i skollagen den 1 september 2025.

Förvaltningen har det senaste året arbetat med professionsprogrammets möjligheter och konsekvenser för lärare på stadens skolor. Inom kort och på önskemål från stadens rektorer kommer en samlad rekommendation tas fram som anger hur förvaltningen på ett likvärdigt sätt ska hantera professionsprogrammet kopplat till bland annat utbildningar, studieledighet och kostnader för meritering.

## **2.5 Ändringar i skollagen gällande skolbibliotek**

Den 1 juli 2025 trädde ändringar i skollagen gällande skolbibliotek i kraft. Ändringarna syftar till att stärka elevers tillgång till ett bemannat och ändamålsenligt skolbibliotek. Lagändringen innebär att varje huvudman ska sträva efter att anställa personal som i första hand har en examen inom biblioteks- och informationsvetenskap eller i andra hand annan relevant akademisk examen.<sup>7</sup> Hur utbildningsförvaltningen arbetar med de nya ändringarna i skollagen gällande bemanning går att läsa om i avsnitt 4.4.

## **2.6 Dimensionering av gymnasial utbildning för att bättre motsvara arbetsmarknadens behov**

Under 2025 genomfördes ändringar i skollagen kring utbildning i gymnasieskolan och Komvux på gymnasial nivå. Ändringarna i skollagen syftar till att:

- öka det tillgängliga utbudet av utbildning på gymnasial nivå,
- underlätta ungdomars och vuxnas etablering på arbetsmarknaden och,
- förbättra kompetensförsörjningen till välfärd och näringsliv.

---

<sup>7</sup> Stärkta skolbibliotek, prop. 2023/24:164

Ändringarna innebär bland annat att arbetsmarknadens behov ska få betydelse när kommuner, enskilda huvudmän och regioner planerar och dimensionerar utbildningar inom gymnasieskolan.<sup>8</sup>

Skolverket bedömer att det bör ske en omdisponering av utbildningsplatser från de högskoleförberedande programmen till yrkesprogrammen och att andelen erbjudna platser i Stockholms län bör ökas för följande sju yrkesprogram:

- bygg och anläggningsprogrammet
- el och energiprogrammet
- fordons och transportprogrammet
- industritekniska programmet
- restaurang och livsmedelsprogrammet
- VVS och fastighetsprogrammet
- vård och omsorgsprogrammet

Skolverket bedömer vidare att andelen erbjudna platser i Stockholms län bör minska på:

- samhällsvetenskapsprogrammet
- ekonomiprogrammet
- estetiska programmet
- teknikprogrammet

Myndigheten skriver även att andelen erbjudna platser kan minska något för naturvetenskapsprogrammet. För detta program bedömer SCB att det finns risk för överskott på utbildade och att andelen förstahandssökande har minskat över tid.<sup>9</sup> Skolverkets statistik över ansökningar till gymnasieskolans yrkesprogram läsåret 2025/2026 visar att intresset för yrkesprogrammen ökar och om elevintresset för yrkesutbildningarna är i linje med den nya dimensioneringen kan det för förvaltningen leda till ett ökat behov av yrkeslärare<sup>10</sup>.

## **2.7 En förbättrad elevhälsa**

Den 26 november 2025 överlämnades slutbetänkandet *En förbättrad elevhälsa* till regeringen. Utredningen innehåller förslag som syftar till att ge elevhälsan en tydligare och mer strategisk roll i skolans arbete med att främja fysisk, psykisk och social hälsa, förebygga ohälsa samt stödja elevers lärande och utveckling.

---

<sup>8</sup> Prop. 2021/22:159: Dimensionering av gymnasial utbildning för bättre kompetensförsörjning

<sup>9</sup> Planeringsunderlag för gymnasial utbildning: Stockholms län. Skolverket 2023.

<sup>10</sup> PM – Sökande och antagna till gymnasieskolan läsåret 2025/26. Skolverket 2025.

Förslagen har flera kompetensförsörjningsmässiga konsekvenser för utbildningsförvaltningen som huvudman. Bland annat föreslås det att psykologer ska bidra med stöd till elevers lärande och vara en aktiv del i elevhälsans arbete med att främja psykisk hälsa samt förebygga och tidigt identifiera psykisk risk. För flera skolor bedöms detta innebära ett ökat rekryteringsbehov av psykologer, eftersom inhyrd psykologkompetens inte är tillräcklig för att motsvara förslagets intentioner.

Utredningen föreslår även att det på varje skola ska finnas tillgång till skolläkare, skolsköterska, psykolog, hälso- och sjukvårdskurator samt specialpedagog eller speciallärare för att fullgöra elevhälsans uppdrag. Ett särskilt förslag innebär att elevhälsans psykosociala insats ska utföras av hälso- och sjukvårdskurator, med motsvarande utbildningskrav som inom regionens hälso- och sjukvård. Förslaget skulle innebära ett omfattande behov av kompetensutveckling eftersom inga av förvaltningens kuratorer i dagsläget är legitimerade hälso- och sjukvårdskuratorer. För utbildade socionomer, vilket de flesta av kuratorerna är, skulle detta innebära en utbildning på ett år heltid eller två år på deltid.

Övergångsbestämmelser föreslås där personer anställda som kuratorer i elevhälsan före 1 januari 2027 får fortsätta tjänstgöra utan att uppfylla de nya kraven fram till 30 juni 2033.

Ytterligare ett förslag är att elevhälsan ska erbjuda hälso- och sjukvårdsinsatser vid lättare fysiska och psykiska vårdbehov. Utredningen föreslår även en förstärkning och tydligare reglering av hälsobesök och hälsosamtal i de obligatoriska skolformerna, gymnasieskolan och den anpassade gymnasieskolan. Förslagen skulle innebära en ökad arbetsbelastning för elevhälsan, däribland skolsköterskor, vilket kan leda till ett ökat rekryteringsbehov för att leva upp till kraven.

Ändringarna i skollagen och hälso- och sjukvårdslagen föreslås träda i kraft den 1 januari 2027 och bestämmelserna tillämpas första gången på utbildning som bedrivs efter den 30 juni 2028.<sup>11</sup>

## **2.8 Förbättrat stöd i skolan**

Förslag på förändringar kring hanteringen av stödinsatser i skolan bereds av regeringen och beslut i riksdagen förväntas före sommaren. Förslag har lämnats i betänkandena *Förbättrat stöd i skolan* (SOU 2025:44) och *En förbättrad elevhälsa* (SOU

---

<sup>11</sup> En förbättrad elevhälsa, SOU 25:113

2025:113). Utredningen föreslår att avskaffa regleringen om extra anpassningar och garantin för tidiga stödinsatser. I stället ska det i skollagen förtydligas att alla barn och elever ska ges den ledning och stimulans som de behöver för att de ska kunna följa undervisningen samt förslag om stödundervisning.

Förslaget syftar till att skapa en tydligare avgränsning av vilka stödinsatser som förväntas genomföras av läraren i den egna undervisningen och elevens stödbehov ska styra om en elev ska ges undervisning i särskild undervisningsgrupp eller enskilt. Förslaget betonar även vikten av att avlasta lärare och stärka elevnära funktioner för att förbättra elevernas förutsättningar att nå utbildningens mål.

Förslaget om stödundervisning kan innebära ett ökat ansvar för speciallärare och specialpedagoger, som i större utsträckning förväntas bidra till bedömning, planering och genomförande av stödundervisning. En ökning av stödundervisningen kan för förvaltningen innebära ett ökat behov av lärare, speciallärare och specialpedagoger. Kravet på att alltid samråda med speciallärare eller specialpedagog vid utredningar av en elevs behov av särskilt stöd kan också leda till ökad arbetsbelastning för dessa yrkesgrupper.

En lagrådsremiss har lämnats till lagrådet i januari 2026. Propositionen planeras att lämnas till riksdagen 17 mars och ändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2028.

## **2.9 Nya utbildningsvägar och fler möjligheter till behörighet att undervisa inom det specialpedagogiska området**

Regeringen har tillsatt en utredning som ska föreslå hur dagens utbildningar till speciallärare och specialpedagog kan ersättas av en ny, mer flexibel och elevnära utbildning. Syftet är att säkerställa att fler barn och elever i behov av stöd får undervisning av personal med relevant specialpedagogisk kompetens och att kompetensen används mer ändamålsenligt i skolväsendet.

Bakgrunden är bland annat brist på speciallärare, samtidigt som nationella prognoser visar ett överskott av specialpedagoger, samt att dagens utbildningar ger för snäva undervisningsbehörigheter. Utredningen ska därför föreslå en utbildning som ger bredare behörighet att undervisa inom särskilt stöd, med större fokus på direkt arbete med elever och tidiga insatser, särskilt inom läs-, skriv- och matematikutveckling.

Utredningen ska även:

- föreslå möjligheter för redan utbildade speciallärare och specialpedagoger att komplettera sin utbildning för bredare behörighet,
- se över behörighetsreglerna så att lärar- eller förskollärlärolegitimation, snarare än examen, kan vara grund för vidareutbildning inom området,
- analysera konsekvenser för huvudmäns rekrytering, planering och kompetensförsörjning.

Uppdraget ska redovisas senast 16 juni 2026.<sup>12</sup>

### **3. Vilken kompetens har vi och vilken behöver vi?**

I personalbehovsavsnittet presenteras statistik över antalet medarbetare i de största personalgrupperna samtidigt som framtida behovet av medarbetare och rekryteringsbehov de kommande åren prognosticeras. Avsnittet om legitimationsgrad och ämnesbehörighet ger en nulägesbild av vilka lärar- och ämnesbehörigheter förvaltningens skolor har.

Personalomsättningsavsnittet presenterar det senaste årets omsättning och är ett av underlagen för att bedöma förvaltningens rekryteringsbehov. Tillsammans svarar avsnitten på frågorna *vilken kompetens har vi?* och *vilken kompetens behöver vi?*

#### **3.1 Personalbehovsprognos**

På utbildningsförvaltningen arbetar cirka 15 950 medarbetare varav runt 14 450 är tillsvidareanställda<sup>13</sup>. Det är en ökning med cirka 26 medarbetare jämfört med samma period 2024. Ökningen består huvudsakligen av visstidsanställda.

Personalbehovsprognosen avseende utbildningsförvaltningens pedagogiska verksamheter har tagits fram av Sweco och avser årsarbetare. Prognosen utgår från befintlig bemanning och baseras på förväntat barn- och elevantal, förväntad personalomsättning samt ett antagande om en oförändrad marknadsandel av skolmarknaden.

---

<sup>12</sup> Kommittédirektiv: Nya utbildningsvägar och fler möjligheter till behörighet att undervisa inom det specialpedagogiska området (Dir. 2025:93)

<sup>13</sup> Totalsiffran avser visstid- och tillsvidareanställda medarbetare september 2025.

Prognosen beaktar inte förändringar i lagstiftning, prioriteringar eller omvärldsfaktorer, vilket innebär att den är förenad med betydande osäkerheter. Eftersom den utgår från nuvarande bemanningsnivåer riskerar den dessutom att underskatta behovet inom befattningar där det i dagsläget råder brist.

I bilaga 1 presenteras statistik per befattning för de största personalgrupperna i stadens grund- och gymnasieskolor. Elevantalet i anpassad grund- och gymnasieskola har inte påverkats av den generella trenden med sjunkande födelsetal och verksamheterna har därför exkluderats från avsnittet då statistiken blir missvisande. Skolformen utgör cirka 1,7 procent av förvaltningens totala elevantal och bedöms därmed ha begränsad påverkan på det totala personalbehovet.

Prognosen visar ett generellt minskat personalbehov, främst inom grundskolan. För gymnasieskolan bedöms behovet vara oförändrat vid planperiodens slut år 2029, varefter en minskning prognostiseras fram till 2035. Det externa rekryteringsbehovet av tillsvidare- och visstidsanställda medarbetare inom förvaltningens pedagogiska verksamheter, inklusive anpassad grund- och gymnasieskola, bedöms uppgå till cirka 1 700 per år under planperioden varav cirka 690 lärare<sup>14</sup>.

### 3.1.1 Grundskola

I grundskolan förväntas ett minskat behov av samtliga personalkategorier. Jämfört med 2025 års nivåer prognostiseras ett minskat behov av personal med cirka 6 procent fram till 2029 och med cirka 13 procent till år 2035, vilket motsvarar 720 respektive 1 545 årsarbetare.

#### **Lärare**

Det totala behovet av lärare i grundskolan förväntas minska med cirka 13 procent fram till 2035 jämfört med 2025 års nivå. Antalet lärare minskar från 6 450 årsarbetare år 2025 till 6 056 år 2029 (cirka 6 procent) och vidare till 5 596 år 2035. Det motsvarar en minskning med 394 årsarbetande lärare till planperiodens slut och 854 till år 2035. Beräkningen omfattar lärare i samtliga verksamheter och stadier, inklusive lärare i fritidshem och

---

<sup>14</sup> Siffran är exklusive befattningen lärare mot fritidshem. Inkluderas den uppgår det årliga rekryteringsbehovet av lärare under planperioden till cirka 800.

förskollärare<sup>15</sup>. Den största volymmässiga minskningen av personalbehovet avser lärare i årskurs 7–9.

### **Elevhälsans professioner**

Jämfört med 2025 års bemanning minskar behovet av speciallärare från 261 årsarbetare till 246 år 2029 och vidare till 226 år 2035. För specialpedagoger ses en minskning från 212 till 200 och därefter till 184 vid prognosperiodens slut. Behovet av skolsköterskor minskar från 156 till 147 och vidare till 135, medan psykologer minskar från 44 till 42 och därefter till 38.

Minskningen för kuratorer går från 146 årsarbetare till 138 och sedan till 127 vid prognosperiodens slut. För studie- och yrkesvägledare minskar behovet från 44 till 41 årsarbetare vid 2029 och därefter till 38, år 2035.

### **Barnskötare, elevassistenter och lärarassistenter**

Behovet av barnskötare minskar från 1 278 årsarbetare år 2025 till 1 188 år 2029 och vidare till 1 109, år 2035. För elevassistenter minskar behovet från 543 till 506 under planperioden och vidare till 470, år 2035. Även behovet av lärarassistenter minskar successivt, från 357 årsarbetare år 2025 till 335 år 2029 och 309 år 2035.

### **3.1.2 Gymnasieskola**

Behovet av anställda i gymnasieskola bedöms vara relativt oförändrat fram till 2029 för att därefter minska med cirka 7,7 procent, motsvarande 131 årsarbetare, till 2035 jämfört med år 2025.

### **Lärare**

Antalet lärare uppgår till 1 116 årsarbetare år 2025 och bedöms vara i stort sett oförändrat vid planperiodens slut 2029. Därefter minskar behovet med cirka 8 procent till 1 029 årsarbetare år 2035. Det motsvarar en minskning med 87 lärare under prognosperioden.

Den största volymmässiga minskningen avser lärare i allmänna ämnen, medan behovet av yrkeslärare minskar i mer begränsad omfattning.

---

<sup>15</sup> Prognosen tar inte hänsyn till att förskollärare inte kommer vara att behöva undervisa i nya lågstadiet i och med införandet av 10-årig grundskola. Det prognostiserade behovet av förskollärare kommer emellertid att övergå i ett behov av i huvudsak lågstadielärare.

**Elevhälsan**

Behovet inom elevhälsans professioner i gymnasieskolan är relativt stabilt under planperioden och minskar svagt fram till 2035.

Speciallärare och specialpedagoger ligger oförändrat till 2029 och antalet specialpedagoger minskar något till 2035.

Behovet av skolsköterskor minskar marginellt från 30 årsarbetare år 2025 till 28 år 2035. För kuratorer och studie- och yrkesvägledare ses ett minskat behov till prognosperiodens slut med 3 årsarbetare vardera.

**Elevassistenter och lärarassistenter**

Behovet av elevassistenter och lärarassistenter är i stort sett stabilt under planperioden men minskar något fram till 2035. Antalet elevassistenter minskar från 37 årsarbetare år 2025 till 34 år 2035. För lärarassistenter minskar behovet från 34 årsarbetare år 2025 till 31 år 2035.

**3.1.3 Slutsatser om det kommande personalbehovet**

Personalbehovsprognosen visar att utbildningsförvaltningen står inför en period av successivt minskande personalbehov, främst inom grundskolan och därefter även inom gymnasieskolan.

Minskningen är tydligt kopplad till de demografiska förändringarna som beskrivs i avsnitt 2.1, där minskade barn- och elevkullar får direkt genomslag i bemanningsbehovet. Samtidigt präglas perioden av betydande osäkerhet till följd av konkurrens mellan huvudmän om eleverna samt pågående och föreslagna reformer, särskilt regleringen av lärares undervisningstid.

Inom grundskolan minskar behovet av samtliga personalgrupper fram till 2035. För gymnasieskolan är utvecklingen mer utdragen och personalbehovet bedöms vara relativt stabilt fram till 2029, men bedöms därefter minska fram till 2035.

Vid prognosperiodens slut 2035 prognostiseras ett sammanlagt minskat behov av cirka 1 749 årsarbetare i förvaltningens grundskolor och gymnasieskolor. Detta innebär att förvaltningen behöver ha en hög beredskap för omställning, omplacering och anpassning av organisationen. Hur förvaltningen arbetar med det minskade elevantalet går att läsa mer om i avsnitt 4.9.



### **3.2 Nuläge legitimationsgrad och ämnesbehörighet i stadens grund- och gymnasieskolor**

I avsnittet redovisas legitimationsgrad och ämnesbehörighet i utbildningsförvaltningens grund- och anpassade grundskolor samt gymnasie- och anpassade gymnasieskolor.<sup>16</sup> Att elever undervisas av ämnesbehöriga lärare bidrar till en hög kvalitet på undervisningen. Det utgör emellertid inte en garant för detta och fler faktorer spelar in när det kommer till lärarnas undervisningsskicklighet och elevers lärande och resultat. Förvaltningen behöver därför, utöver att följa upp lärarnas legitimationsgrad och ämnesbehörighet, arbeta för att säkerställa lektionernas undervisningskvalitet.

Utbildningsförvaltningen definierar legitimationsgrad som antalet lärare med lärarlegitimation delat med det totala antalet lärare. Ämnesbehörigheten mäts utifrån hur stor andel av alla undervisningstillfällen som bedrivs av en behörig lärare<sup>17</sup>. Detta sätt skiljer sig från hur Skolverket mäter och gör att siffrorna i kompetensförsörjningsplanen inte blir jämförbara med Skolverkets nationella statistik<sup>18</sup>. Vad gäller ämnesbehörighet är det viktigt att veta att mindre skolor kan ha svårare att planera för att varje undervisningstillfälle bedrivs av en ämnesbehörig lärare. Detta då färre antal lärare gör schemaläggningen mindre flexibel.

---

<sup>16</sup> Statistiken avser månadsavlönade medarbetare med en tillsvidare- eller en visstidsanställning och som arbetar i grundskolans årskurs 1–9, anpassad grundskola, gymnasieskola och/eller anpassad gymnasieskola. Statistiken i avsnittet hämtas i kompetenskartlägningsverktyget KOLL och bygger på uppgifter som finns i stadens personaladministrativa system Lisa, uppgifter om registrerad undervisning per lärare via Barn- och elevregistret samt Skolverkets uppgifter om legitimation och behörigheter per lärare.

<sup>17</sup> Med behörig lärare menas en legitimerad lärare med behörighet i respektive ämne, årskurs och verksamhet hen undervisar i.

<sup>18</sup> Skolverkets nationella statistik baseras på av skolornas inrapporterade uppgifter om undervisande lärare. Uppgifterna samkörs sedan med uppgifter om behörighet från Skolverkets lärar- och förskollärrarregister. För att räknas som behörig lärare i ett ämne ska läraren ha behörighet för den skolform, det stadium/de årskurser och det ämne som undervisningen avser. Skolverket publicerar två övergripande mått kring lärarbehörighet vilka är; andel tjänstgörande lärare med lärarlegitimation och behörighet i minst ett ämne samt andel lärare (uttryckt i heltidstjänster) med lärarlegitimation och behörighet.

### 3.2.1 Legitimationsgrad och ämnesbehörighet i grundskola och anpassad grundskola

Legitimationsgraden har ökat med en procent i stadens grundskolor sedan föregående års mätning. Ämnesbehörigheten har däremot minskat med en procent. I grundskolans årskurs 1–9 har 94 procent av lärarna legitimation och 69 procent av alla undervisningstillfällen bedrivs av en ämnesbehörig lärare. I anpassad grundskola har den genomsnittliga legitimationsgraden ökat med tre procentenheter sedan förra mätningen och ligger nu på 89 procent.

Även om legitimationsgraden och ämnesbehörigheten ligger på en hög nivå finns skillnader mellan stadens skolor. Förvaltningen behöver fokusera på att höja ämnesbehörigheten i vissa skolor varav flera ligger i socioekonomiskt utsatta områden. För några grundskolor behöver även legitimationsgraden höjas.

#### Grundskola

Nedan redovisas legitimationsgrad och ämnesbehörighet inom grundskolan per stadsdelsnämndsområde.

**Tabell 1. Andel legitimerade lärare samt ämnesbehörighet i grundskolans årskurs 1–9 per stadsdelsnämndsområde**

Stadsdelsnämndsområde	Legitimationsgrad (%) i grundskolan			Ämnesbehörighet (%) i grundskolan		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023
<b>År</b>						
<b>Bromma</b>	96	94	93	77	78	77
<b>Enskede-Årsta-Vantör</b>	95	95	94	71	72	73
<b>Farsta</b>	93	94	92	70	67	64
<b>Hägersten-Älvsjö</b>	93	91	91	71	71	69
<b>Hässelby-Vällingby</b>	92	93	90	64	61	60
<b>Järva</b>	94	94	92	68	68	66
<b>Kungsholmen</b>	92	94	92	74	78	75
<b>Norra innerstaden</b>	95	96	95	75	76	77
<b>Skarpnäck</b>	94	97	96	58	67	74
<b>Skärholmen</b>	88	82	81	61	58	59
<b>Södermalm</b>	95	94	92	69	75	72
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>93</b>	<b>92</b>	<b>69</b>	<b>70</b>	<b>69</b>

Legitimationsgraden varierar och ligger mellan 88–96 procent i stadsdelsnämndsområdena. Högst ligger Bromma (96 procent) och lägst ligger Skärholmen (88 procent). Sedan förra mätperioden har legitimationsgraden ökat i fyra stadsdelsområden, minskat i fem och legat konstant i två områden.

Även ämnesbehörigheten skiljer sig åt mellan stadsdelsområdena och varierar mellan 58–77 procent. Högst ligger Bromma (77 procent) medan Skarpnäck ligger lägst (58 procent). Järva stadsdelsområde ligger i någorlunda linje med stadens genomsnitt i både legitimationsgrad och ämnesbehörighet.

Skolorna i Skärholmen hade vid förra mätningen en lägre legitimationsgrad och lägre ämnesbehörighet än genomsnittet. Området har sedan dess lyckats höja legitimationsgraden med 6 procent och ämnesbehörigheten med 3 procent<sup>19</sup>. I Skarpnäck har den samlade ämnesbehörigheten minskat med 9 procent. Minskningen är generell inom området och kan inte kopplas till någon enskild skola.

Nedan redovisas grundskolans legitimationsgrad och ämnesbehörighet uppdelade på socioekonomisk kvartilstillhörighet.

**Tabell 2. Andel legitimerade lärare och ämnesbehörighet i grundskolans årskurs 1–9 per kvartil**

Kvartil <sup>20</sup>	Legitimationsgrad (%)			Ämnesbehörighet (%)		
År	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Kvartil 1	95	95	93	72	74	75
Kvartil 2	94	94	93	73	72	71
Kvartil 3	94	94	92	68	72	68
Kvartil 4	92	90	90	63	63	64

I kvartil 4, skolor med ett högre socioekonomiskt index, har legitimationsgraden ökat med 2 procent från tidigare år. Skolorna med lågt socioekonomiskt index (kvartil 1) har i genomsnitt både högre legitimationsgrad och högre ämnesbehörighet jämfört med skolorna som har ett högre socioekonomiskt index. Förvaltningen arbetar för att stödja

<sup>19</sup> Ökningen kan bero på ett förbättrat rekryteringsläge samt en minskning av antalet anställda modersmålslärare som i stället hyrs in via Språkcentrum.

<sup>20</sup> Skolornas kvartilstillhörighet kan skilja sig åt från år till år vilket kan förklara förekomsten av större förändringar mellan mätningar.

rektorer och skolledning i att höja ämnesbehörigheten samt kartlägga legitimationsgraden. Det strategiska arbetet för att höja kunskapsresultaten i områden med socioekonomiska utmaningar fortsätter för att öka likvärdigheten och för att alla elever ska nå kunskapsmålen.

Det råder samtidigt skillnader mellan olika skolor både inom och mellan de olika kvartilerna. Skolornas kvartilstillhörighet kan skilja sig åt från år till år vilket kan vara en anledning till förändringar mellan år inom och mellan de olika kvartilerna.

Bland grundskolorna varierar legitimationsgraden mellan 74–100 procent och ämnesbehörigheten mellan 40–91 procent. Flertalet skolor inom samtliga kvartiler har en legitimationsgrad mellan 90–100 procent och en ämnesbehörighet över 80 procent.

Tabell 3 visar ämnesbehörigheten i grundskolans olika stadier. Ämnena bild, teknik och svenska som andraspråk är fortsatt de ämnen där minst andel undervisningstillfällen bedrivs av behöriga lärare. För att höja kvalitén och ämnesbehörigheten inom svenska som andraspråk erbjuds lärare som saknar behörighet och undervisar i ämnet att läsa upp sin behörighet via en uppdragsutbildning<sup>21</sup> i samarbete med Högskolan Väst.

---

<sup>21</sup> Uppdragsutbildningen kan innebära att ämnesbehörigheten höjs i svenska som andraspråk och förutsätter att deltagarna ansöker om utökad behörighet hos Skolverket.

**Tabell 3. Ämnesbehörighet per ämne i grundskolans olika stadier <sup>22</sup>**

Ämne	Åk 1–3	Åk 4–6	Åk 7–9	Total*
Bild	36	64	79	53 (56)
Biologi	-	65	52	66 (67)
Engelska	59	66	67	63 (62)
Franska, årskurs 6–9	-	67	92	86 (84)
Fysik	-	63	46	62 (61)
Geografi	-	62	50	65 (63)
Hem- och konsumentkunskap	-	54	69	63 (63)
Historia	-	67	74	73 (78)
Idrott och hälsa	86	89	89	88 (86)
Kemi	-	64	52	64 (66)
Matematik	91	80	72	82 (84)
Musik	70	87	86	80 (77)
Religion	-	66	60	68 (71)
Samhällskunskap	-	67	58	69 (67)
Slöjd	69	75	82	76 (73)
Spanska, årskurs 6–9	-	66	88	82 (78)
Svenska	90	84	71	83 (84)
Svenska som andraspråk	54	29	58	46 (46)
Teknik	50	46	54	49 (49)
Tyska, årskurs 6–9	-	62	94	85 (80)
<b>Genomsnitt</b>				<b>69 (70)</b>

\*Gråmarkerade rutor indikerar att undervisning i ämnet inte bedrivs i det aktuella stadiet

\*2024 års siffror inom parentes

### Förväntade pensionsavgångar bland ämnesbehöriga lärare

Fram till 2030 beräknas runt 6 procent av stadens ämnesbehöriga lärare gå i pension. Högst andel pensionsavgångar finns bland lärare som är behöriga i ämnena slöjd (14 procent), bild (12 procent), musik (10 procent) hem- och konsumentkunskap (9 procent), spanska, biologi och svenska som andra språk (7 procent). Pensionsavgångarna skulle kunna komma att påverka ämnesbehörigheterna negativt men samtidigt är rekryteringsmöjligheterna i nuläget gynnsamma.

### Anpassad grundskola

I tabell 4 visas legitimationsgraden i anpassad grundskola per stadsdelsnämndsområde.

<sup>22</sup> Schemaläggning i block kan påverka ämnesbehörigheten i SO- och NO-ämnena negativt. Felmarginal kan därför finnas i ämnesbehörighetsstatistiken för dessa ämnen.

**Tabell 4. Andel legitimerade lärare i den anpassade grundskolans årskurs 1–9 per stadsdelsnämndsområde**

Stadsdelsnämndsområde	Legitimationsgrad (%) i anpassad grundskola		
År	2025	2024	2023
Bromma	87	88	86
Enskede-Årsta-Vantör	93	93	94
Farsta	88	89	95
Hägersten-Älvsjö	85	89	92
Hässelby-Vällingby	85	85	86
Järva	92	90	90
Kungsholmen	95	76	86
Norra innerstaden	86	88	90
Skarpnäck	84	93	96
Skärholmen	79	82	94
Södermalm	92	93	91
Genomsnitt	89	86	90

Som tabell 4 visar har 89 procent av lärarna i stadens anpassade grundskolor en lärarlegitimation. Den genomsnittliga legitimationsgraden har ökat med tre procentenheter sedan i fjol och ligger på liknande nivå som vid 2023.

En genomlysning av undervisningsbehörigheten i verksamheten läsåret 2024/2025 visade att behörigheten bland de undervisande lärarna låg på en låg nivå. Bland personalen som undervisade i anpassad grundskola hade 18 procent en speciallärarexamen eller var behöriga att undervisa elever i behov av särskilt stöd avseende intellektuell funktionsnedsättning utifrån sin lärarexamen. Ytterligare 19 procent av de som undervisade inom anpassad grundskola hade annan behörighet<sup>23</sup> för undervisning av elever i behov av särskilt stöd. Dessa hade dock inte en speciallärarutbildning vilket innebär att de inte bör anses som fullt behöriga att undervisa i skolformen.

Bland de som undervisade i anpassad grundskola saknade därmed 14 procent en lärarlegitimation och 63 procent formell kompetens<sup>24</sup>. Att behörigheten är låg i anpassad grundskola jämfört med

<sup>23</sup> Med annan behörighet avses här behörighet att undervisa inom vissa ämnen i anpassad skola eller bedriva undervisning för elever i specialskolan.

<sup>24</sup> Med formell kompetens menas här att en lärare har dokumenterad examen som speciallärarexamen, behörighet mot intellektuell funktionsnedsättning eller annan behörighet att undervisa elever i behov av särskilt stöd och att den finns registrerad hos Skolverket.

grundskolan speglar Skolverkets nationella bild av behörighet inom verksamheten<sup>25</sup>.

### **Legitimationsgrad bland lärare i fritidshem**

Legitimationsgraden bland lärare mot fritidshem har ökat med 3 procent sedan föregående år och är nu 88 procent. Även antalet anställda med befattningen har ökat sedan föregående år. För att öka andelen lärare mot fritidshem har förvaltningen sedan 2018 haft en pågående insats där vikarieersättning betalats till de skolor med barnskötare som läser en erfarenhetsbaserad utbildning till lärare i fritidshem. I och med att antalet anställda inom befattningen samt legitimationsgraden har ökat utvärderas det fortsatta behovet av satsningen.

### **3.2.2 Legitimationsgrad och ämnesbehörighet i gymnasieskola och anpassad gymnasieskola**

I gymnasieskolan ligger legitimationsgraden på samma höga nivå som vid föregående mätning (97 procent) medan ämnesbehörigheten har sjunkit med 4 procentenheter till 86 procent. I den anpassade gymnasieskolan har legitimationsgraden ökat med 1 procent sedan förra mätningen. Förändringar i ämnesbehörighet mellan mätperioder kan oftast förklaras av bland annat ändring i schemaläggning och användandet av vikarier som saknar rätt behörighet.

Årets mätning visar att ämnesbehörigheten inom de gymnasiegemensamma ämnena är fortsatt hög, men att förvaltningen särskilt behöver arbeta för att höja ämnesbehörigheten i svenska som andraspråk och i naturkunskap.

Avsnittet visar också att behörigheten bland lärarna i den anpassade gymnasieskolan ligger på en betydligt lägre nivå jämfört med gymnasieskolan. Förvaltningen behöver därför fortsätta att arbeta för att öka behörigheten och kompetensen bland lärare och medarbetare i skolformen.

### **Gymnasie- och anpassad gymnasieskola**

Tabell 5 visar att legitimationsgraden i både gymnasieskolan och i den anpassade gymnasieskolan ligger på en fortsatt hög nivå och i båda verksamheterna har fler än 9 av 10 lärare en lärarlegitimation. I gymnasieskolan är legitimationsgraden fortsatt höga 97 procent.

---

<sup>25</sup> Lärarprognos 2024, Skolverket 2025.

**Tabell 5. Andel legitimerade lärare samt ämnesbehörighet i stadens gymnasie- och anpassade gymnasieskolor**

År	Legitimationsgrad (%)			Ämnesbehörighet (%) Gymnasiegemensamma ämnena		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023
<b>Genomsnitt gymnasieskolan</b>	97	97	96	86	90	89
<b>Genomsnitt anpassade gymnasieskolan</b>	92	91	93	N/A*	N/A*	N/A*

\*Uppgifter om behörighet inom anpassad gymnasieskola redovisas enskilt i text nedan

Nedan visas ämnesbehörigheten i de gymnasiegemensamma ämnena, de naturorienterande ämnena och teknik samt genomsnittet för alla undervisningsämnen på gymnasiet.

**Tabell 6. Ämnesbehörighet i de gymnasiegemensamma ämnena samt de naturorienterande ämnena och teknik**

Ämne	2025	2024	2023
<b>Biologi*</b>	98	97	99
<b>Engelska</b>	98	98	98
<b>Fysik*</b>	99	100	100
<b>Geografi*</b>	95	97	N/A
<b>Historia</b>	95	94	93
<b>Idrott och hälsa</b>	97	92	89
<b>Kemi*</b>	100	99	99
<b>Matematik</b>	92	90	90
<b>Naturkunskap</b>	52	60	58
<b>Religionskunskap</b>	94	97	97
<b>Samhällskunskap</b>	92	93	91
<b>Svenska</b>	97	95	96
<b>Svenska som andraspråk</b>	60	58	51
<b>Teknik*</b>	90	89	89
<b>Genomsnitt för de gymnasiegemensamma ämnena</b>	<b>86</b>	<b>90</b>	<b>89</b>
<b>Genomsnitt för alla undervisningsämnen</b>	<b>71</b>	<b>72</b>	<b>N/A</b>

\* Biologi, fysik, geografi, kemi och teknik ingår inte i de gymnasiegemensamma ämnena.

\* Alla undervisningsämnen avser alla ämnen i gymnasieskolan.

Andelen undervisningstillfällen som bedrivs av behöriga lärare i de gymnasiegemensamma ämnena, de naturorienterande ämnena samt i teknik, med undantag för naturkunskap och svenska som



andraspråk, är fortsatt hög i gymnasiet. I genomsnitt bedrivs drygt 7 av 10 av alla undervisningstillfällen av ämnesbehöriga lärare.

### **Förväntade pensionsavgångar bland ämnesbehöriga lärare**

Fram till 2030 beräknas att 8 procent<sup>26</sup> av stadens ämnesbehöriga lärare går i pension. Högst andel pensionsavgångar finns bland de lärare som är behöriga i ämnena teknik (17 procent), fysik (11 procent), samhällskunskap (11 procent) samt naturkunskap och svenska som andraspråk (9 procent). Naturkunskap och svenska som andraspråk är också de ämnen med lägst ämnesbehörighet och pensionsavgångarna kan komma att påverka ämnesbehörigheten i ämnena negativt.

### **Yrkeslärare**

Legitimationsgraden bland yrkeslärarna i gymnasieskolan ligger på 84 procent och ämnesbehörigheten på 48 procent.

Legitimationsgraden bland yrkeslärarna i den anpassade gymnasieskolan är 88 procent. En anledning till att legitimationsgraden och ämnesbehörigheten är lägre bland yrkeslärare jämfört med andra lärarkategorier är att yrkeslärare är undantagna legitimationskravet för tillsvidareanställning. Samtidigt är legitimationsgraden relativt hög givet att legitimation inte är ett krav för tillsvidareanställning, vilket indikerar ett aktivt arbete med behörighetsfrågor.

### **Behörighet i anpassad gymnasieskola**

Som tabell 5 visar har drygt 9 av 10 lärare i den anpassade gymnasieskolan en lärarlegitimation. En genomlysning av verksamheten läsåret 2024/2025 visade dock att behörigheten bland de undervisande lärarna låg på en betydligt lägre nivå. Bland personalen som undervisade i anpassad gymnasieskola hade 13 procent en speciallärarexamen eller var behörig att undervisa elever i behov av särskilt stöd avseende intellektuell funktionsnedsättning utifrån sin lärarexamen. Ytterligare 32 procent av de som undervisade inom anpassad gymnasieskola hade en annan behörighet<sup>27</sup> för undervisning av elever i behov av särskilt stöd. Dessa hade dock inte en speciallärarexamen med inriktning mot intellektuell funktionsnedsättning vilket krävs för att vara fullt behörig för undervisning i skolformen.

---

<sup>26</sup> Siffran avser de gymnasiegemensamma ämnena samt naturorienterande ämnena och teknik i gymnasieskolan.

<sup>27</sup> Med annan behörighet avses här behörighet att undervisa inom vissa ämnen i anpassad skola eller bedriva undervisning för elever i specialskolan.

### 3.3 Personalomsättning<sup>28</sup>

Personalomsättning är ett viktigt nyckeltal och bör varken vara för hög eller för låg. Hög omsättning ökar belastningen på skolor genom rekrytering och introduktion samt riskerar att påverka elevernas kontinuitet i undervisningen negativt.

En låg personalomsättning kan tyda på trivsel och motivation, men kan också innebära risk för stagnation om ny kompetens inte tillförs. En högre omsättning kan signalera utmaningar i exempelvis arbetsmiljö, ledarskap eller kompetensförsörjning. Statistiken behöver samtidigt tolkas med försiktighet och sättas i sitt sammanhang, bland annat utifrån variationer mellan år och att små personalgrupper kan ge stora procentuella utslag.

Utbildningsförvaltningens externa personalomsättning<sup>29</sup>, som avser medarbetare som slutar på utbildningsförvaltningen, uppgick under 2024–2025 till 7,2 procent och har minskat under de tre senaste mätperioderna. I denna siffra ingår pensionsavgångar som motsvarar cirka 2,1 procentenheter. Om pensionsavgångarna exkluderas uppgår den externa rörligheten därmed till cirka 5,1 procent.

Den interna personalomsättningen<sup>30</sup>, som avser medarbetare som byter tjänst eller enhet inom förvaltningen, uppgick under perioden till 4,4 procent. I och med ett stort antal neddragningar och omplaceringar av personal som blivit överflödiga i grundskoleverksamheterna beror den interna rörligheten inte endast på medarbetare själva tar initiativ och söker sig vidare. Tillsammans utgör den externa och interna rörligheten en total personalomsättning på 11,6 procent. Detta är en ökning från föregående mätperiod, men den bedöms ligga på en lagom nivå. Samtlig statistik gällande personalomsättningen redovisas i bilaga 2.

---

<sup>28</sup> Personalomsättningssiffrorna beräknas utifrån förvaltningens tillsvidareanställda medarbetare. För att minimera risken för dubbelräkning inkluderas inte medarbetare med fler än en anställning på förvaltningen. Mätperioden för samtliga år följer skolåret och är mellan september-september. I personalomsättning ingår samtliga skäl för att lämna anställningen, inklusive ålderspension och omplacering till annan skola i samband med överflödighet. För mindre enheter och befattningar med få medarbetare kommer de naturliga variationerna mellan åren vara stora då ett fåtal avgångar får en stor inverkan. En bör därför vara försiktig med att dra slutsatser om effekterna av eller orsakerna bakom en hög personalomsättning vid ett enskilt år.

<sup>29</sup> Medarbetare som avslutat sin tjänst och inte har påbörjat en annan tjänst vid förvaltningen dividerat med totala antalet medarbetare vid den första mätpunkten.

<sup>30</sup> Medarbetare som påbörjat en tjänst på en ny enhet på förvaltningen dividerat med totala antalet medarbetare.

Den totala personalomsättningen har ökat något inom grundskola och anpassad grundskola och uppgår nu till 12 procent, främst till följd av en ökad personalrörlighet inom förvaltningen. Inom gymnasieskola och anpassad gymnasieskola är personalomsättningen betydligt lägre och fortsätter att minska, och ligger nu på 7,3 procent.

En jämförelse mellan grundskolans inner- och ytterstadsskolor visar inga större skillnader i personalomsättning. Fördelat på socioekonomiska kvartiler<sup>31</sup> är omsättningen relativt jämn, med en spridning på 10,7–14 procent, där kvartil 3 ligger högst med 14 procent och kvartil 4 lägst med 10,7 procent. För kvartil 1 ligger den totala personalomsättningen på 11,1 procent och för kvartil 2 på 12,4 procent. Sedan förra mätperioden har den interna rörligheten ökat i samtliga kvartiler.

I grundskolan har den externa personalomsättningen sjunkit för de flesta befattningarna, däribland lärare som ligger på en fortsatt låg nivå och under förvaltningens snitt. Lärare mot fritidshem och fritidspedagoger visar en sammantaget lägre personalomsättning än året innan, även om skillnaderna är små. Barnskötare uppvisar en minskad total omsättning tack vare lägre extern rörlighet, medan elevassistenter i grundskolan har sett en ökning i den externa rörligheten jämfört med föregående period. För elevassistenter i anpassad grundskola är ökningen särskilt tydlig, där både extern och intern rörlighet stigit, vilket innebär en betydligt högre omsättning än tidigare.

Bland grundskolornas rektorer och biträdande rektorer syns en ökning i personalomsättningen efter att förra året legat på en låg nivå. Ökningen i personalomsättningen bland rektorer kan till stor del förklaras av pensionsavgångar som även är en bidragande faktor till de biträdande rektorernas externa rörlighet.<sup>32</sup> För administrativa chefer har den interna rörligheten ökat vilket driver upp den totala omsättningen.

---

<sup>31</sup> Stadens skolor indelas i fyra kvartiler beroende på socioekonomiska bakgrundsfaktorer hos elevgruppen vid skolan. Skolor i kvartil 1 har mest gynnsamma socioekonomiska förutsättningar och kvartil 4 har minst gynnsamma förutsättningar. Det socioekonomiska indexet baseras på följande variabler; behörighet i gymnasieskolan, kön, vårdnadshavares utbildningsnivå, invandringsår, ekonomiskt bistånd, vårdnadshavares inkomst, familj, syskon och bostadsområdets socioekonomiska status.

<sup>32</sup> Under 2025 genomfördes en uppföljning av rektorers rörlighet som visade att rektorer i kommunala skolor i Stockholm stannar kvar på sina uppdrag längre än rektorer i samtliga jämförelsegrupper och i samtliga jämförelseår (kommunala/enskild huvudman).

För elevhälsans personal skiljer sig utvecklingen mellan befattningarna. Skolsköterskor, som tenderar att ha en något högre personalomsättningen, har en lägre total omsättning då både extern och intern rörlighet sjunkit. Även kuratorernas personalomsättning har minskat och ligger på en bra nivå. För speciallärare och specialpedagoger har omsättningen ökat sedan förra mätperioden. Medan den externa rörligheten för psykologerna har minskat, har den interna rörligheten stigit kraftigt, vilket innebär att omsättningen totalt sett har ökat jämfört med förra mätningen. Studie- och yrkesvägledare har den största ökningen av extern rörlighet av alla befattningar, vilket gör att gruppen nu har en betydligt högre personalomsättning än föregående år, trots en oförändrad intern rörlighet.

I gymnasie- och anpassad gymnasieskola har personalomsättningen minskat för nästan samtliga befattningar och är generellt på en låg nivå. För lärarna har både extern och intern rörlighet sjunkit något, vilket innebär en låg personalomsättning. Endast 2,2 procent av lärarna i gymnasiet går till en annan arbetsgivare när de slutar. Även speciallärarna uppvisar en tydlig minskning, där den interna rörligheten helt har upphört och den externa endast ökat marginellt. Elevassistenterna i gymnasieskolan och i den anpassade gymnasieskolan har sett en markant förbättring och den totala omsättningen ligger numera på en låg nivå.

Personalomsättningen för rektorer och administrativa chefer har minskat överlag sedan förra mätperioden och för administrativa chefer var rörligheten obefintlig under perioden. För biträdande rektorer har den legat kvar på en jämn nivå. Rörligheten för elevhälsans professioner har också minskat kraftigt och ligger på en låg nivå. För studie- och yrkesvägledare, som bortsett från rektorer ligger högst, har den ökat något men ligger inte på en alarmerade nivå.

## **4. Hur möter vi framtidens kompetensförsörjningsutmaningar?**

I avsnitt 4 presenteras de identifierade kompetensgapen, där det finns en befintlig och/eller framtida risk för kompetensbrist eller personalöverskott. Avsnittet innehåller även en kompetensplanering samt insatser som förtydligar hur förvaltningen ska möta kompetensförsörjningsutmaningarna. Utöver insatserna som presenteras nedan går det att i avsnitt 5 läsa mer om hur förvaltningen arbetar mer generellt för att säkra kompetensförsörjningen.

### **4.1 Kompetens och behörighet inom anpassad skola**

I avsnitt 3.2 visades att legitimationsgraden bland lärarna i den anpassade grundskolan och gymnasieskolan är hög men att undervisningsbehörigheten är låg. Till skillnad från övriga skolformer där antalet elever minskar har antalet elever i anpassad skola ökat de senaste åren. Mellan 2018 och 2026 har antalet elever i Stockholms stads kommunala anpassade skolor ökat med 89 procent och ökningen förväntas fortsätta. Det totala elevantalet i den anpassade grund- och gymnasieskolan motsvarade 2025, 1,7 procent av förvaltningens elevantal. Under hösten 2026 startar förvaltningen två nya anpassade grundskolor. Därmed finns ett fortsatt och ökat behov av behöriga speciallärare med inriktning mot intellektuell funktionsnedsättning.

Antalet rapporterade Hot- och våldsincidenter i stadens incidentrapporteringssystem (IA) ökar i stadens grundskolor och anpassad skola är överrepresenterade i detta. Med anledning av det intensifierar förvaltningen arbetet med att stötta skolorna för att förebygga och bemöta elever med utagerade beteenden genom kompetenshöjande insatser och ett nytt stödmaterial till medarbetare i skolformen.

För att all personal i skolformen, såsom barnskötare och elevassistenter, ska ha god kompetens för att möta elevernas behov i anpassad skola arbetar förvaltningen med ytterligare kompetenshöjande insatser för flera olika befattningar.

Insatser:

- fortsätta uppmuntra medarbetare att läsa kurser inom ramen för Lärarlyftet för utökad behörighet inom anpassad skola,
- utreda möjligheten att komplettera statsbidraget för fortbildning av lärare och förskollärare med ytterligare

medel för lärare som läser speciallärarutbildning med inriktning mot intellektuell funktionsnedsättning.

- översyn av lärarbefattningar i anpassad skola för ökad tydlighet kring kompetenskrav och befattningsstruktur,
- fortsätta samarbetet med Stockholms universitet och erbjuda verksamhetsförlagda fältstudier (VFF) för speciallärare och specialpedagoger,
- fortsatt uppföljning av behörighet i skolformen,
- erbjuda barnskötare, elevassistenter, lärare och andra medarbetare i anpassad grundskola utbildning inom bland annat neuropsykiatriska funktionsvariationer, lågaffektivt förhållningssätt, tydliggörande pedagogik och relationsskapande arbetssätt,
- fortsätta erbjuda nätverksträffar till skolledare och medarbetare inom anpassad skola.

#### **4.2 Ämnesbehörighet i vissa ämnen**

I avsnitt 3.2 visades att ämnesbehörigheten i ämnena svenska som andraspråk, teknik och bild är lägre än den genomsnittliga ämnesbehörigheten i grundskolan. För svenska som andraspråk gäller det särskilt årskurs 4–6 och för bild årskurs 1–3. Bild är också ett av de ämnena där en stor andel behöriga lärare (12%) förväntas gå i pension fram till 2030. Den högsta andelen pensionsavgångar återfinns bland lärare i slöjdämnena, vilka i förvaltningens undersökningar om rektorers rekryteringsutmaningar pekats ut som särskilt svåra att rekrytera.

I gymnasieskolan ligger ämnesbehörigheten i ämnena svenska som andraspråk och naturkunskap betydligt lägre än för de gymnasiegemensamma ämnena. Till 2030 förväntas 9 procent av den behöriga personalen gå i pension inom de två ovannämnda ämnena.

Elevminskningarna och arbetet med omställningar riskerar att påverka ämnesbehörigheten negativt, eftersom omplacerade lärare inte alltid innehar samtliga ämnesbehörigheter som den nya tjänsten omfattar.

Insatser:

- stöd till rektorer och skollledning i arbetet med tjänstefördelning för att höja ämnesbehörigheten samt kartlägga legitimationsgrad genom kompetensverket KOLL,
- riktat stöd inom ramen för Lärarlyftet för att öka behörigheten bland lärare inom ämnen där det råder brist,

- informera skolor och medarbetare om kompetensutveckling för utökad behörighet,
- fortsätta erbjuda lärare som undervisar i svenska som andraspråk behörighetsgivande kurs inom ramen för den uppdragsutbildning förvaltningen anordnar i samarbete med Högskolan Väst.

#### **4.3 Yrkeslärare**

Antal sökande till yrkeslärartjänsterna ligger långt under andra lärarkategoriernas och vissa rekryteringsutmaningar har framkommit i undersökningar. Trots att legitimationskrav för tillsvidareanställning av yrkeslärare saknas strävar förvaltningen efter att anställa legitimerade och behöriga yrkeslärare. Legitimationsgraden och ämnesbehörigheten bland yrkeslärarna ligger idag på 84 respektive 48 procent i gymnasieskolan medan legitimationsgraden för befattningen i anpassad gymnasieskola är 88 procent.

För att hålla en fortsatt hög legitimationsgrad bland yrkeslärare som, i och med dimensioneringen för att bättre motsvara arbetsmarknadens behov, förväntas öka framöver (avsnitt 2.6), ska förvaltningen arbeta vidare för att attrahera och rekrytera befattningen.

Insatser:

- genomlysning av ämnesbehörigheten bland yrkesämnena i gymnasieskolan för att synliggöra ämnen där behörigheten är lägre,
- informera skolor och yrkeslärare om möjlig komplettering av behörighet via Lärarlyftet,
- kommunikationsinsatser för att underlätta framtida rekrytering av befattningen.

#### **4.4 Bemanning inom skolbiblioteken**

Ändringar i skollagen avseende skolbibliotek innebär att de ska vara bemannade för att uppnå ändamålen med verksamheten. Ändringen innebär att huvudmän ska sträva efter att anställa personal som i första hand har en examen inom biblioteks- och informationsvetenskap eller i andra hand har en annan relevant akademisk examen till exempel kandidatexamen i litteraturvetenskap.

Förvaltningen har ett pågående arbete för att öka andelen fackutbildade bibliotekarier i skolbiblioteken. Andelen fackutbildade bibliotekarier har ökat successivt de senaste 10 åren och låg 2025 på runt 33 procent.

Ändringarna i skollagen speglas i den reviderade *Skolbiblioteksplan för förskolor och skolor i Stockholms stad*, som beslutades i kommunfullmäktige 2026-01-26. Där specificeras också att skolorna ska ha en bemanningsgrad i biblioteket som är anpassad till elevernas behov och förutsättningar, skolans storlek samt till de kvalitetskrav som beskrivs i skolbiblioteksplanen.

Förvaltningen stöder därför rektorer och skolor i att implementera skolbiblioteksplanen, till exempel vid rekrytering och introduktion av nyanställda bibliotekarier. Bibliotekarier fortsätter att erbjudas nätverksträffar, kompetensutveckling, inköpsstöd med mera.

Insatser:

- se över personalens utbildning samt bemanningsgrad på skolbiblioteken för att följa skollagens riktlinjer samt Skolbiblioteksplanens kvalitetskrav,
- fortsätta verka för att öka andelen fackutbildade bibliotekarier bland annat genom information och stöd till rektor samt samarbete med Södertörns högskola kring praktikplatser för bibliotekariestuderande,
- fortsätta erbjuda bibliotekarier nätverksträffar, kompetensutveckling och inköpsstöd.

#### **4.5 Tioårig grundskola**

I avsnitt 2.3 redogjordes det för den tioåriga grundskolan som införs 2028. En konsekvens av förändringen blir att förskollärare inte kommer vara behöriga att undervisa i det nya lågstadiet. De förskollärare som arbetar på förvaltningen efter övergångsbestämmelserna och undervisar i nya lågstadiet behöver därför komplettera sin utbildning.

I dagsläget finns endast förberedande kurser i matematikinläring samt läs- och skrivinläring och det är oklart om dessa kommer vara tillräckliga för att få behörighet. Förvaltningen inväntar därför ett beslut om vilka behörighetskrav som ska gälla för att få bedriva undervisning i de nya första årskurserna.

I januari 2026 hade förvaltningen cirka 286 tillsvidareanställda i befattningen förskollärare. Av dessa hade 211 enbart förskolläraryrkeslegitimation, 49 både förskolläraryrkes- och lärarlegitimation, 10 enbart lärarlegitimation och 16 saknade både förskolläraryrkes- och lärarlegitimation.



Det är gruppen med enbart förskollärlärolegitimation som behöver genomgå kompetensutvecklingen för att bli behöriga för undervisning i nya lågstadiet. Av dessa 211 medarbetare beräknas cirka 70 gå i pension<sup>33</sup> under övergångsperioden som sträcker sig till och med den 31 juli 2033.

Förvaltningen för dialog med förskoleförvaltningen om förskolans framtida behov av förskollärare, i syfte att kunna hantera en eventuell övertalighet inom utbildningsförvaltningen. Anställningsstopp gäller för befattningen från och med mars 2026.

Insatser:

- kommunikation till skolor och berörda medarbetare om behörighetsgivande utbildningar efter besked från Skolverket,
- bevaka och informera om ytterligare eventuella utbildningar för personal i nya årskurs 1.

#### **4.6 Matematik i grundskolan**

Trots en hög ämnesbehörighet bland undervisande lärare i matematikämnet kvarstår utmaningar i elevernas måloppfyllelse. Matematikresultaten är den vanligaste anledningen till att elever inte får godkända slutbetyg och är därför ett fortsatt prioriterat område för stadens grundskolor. Under 2025 har förvaltningens grundskolerektorer undersökt orsaker till matematikresultaten och förvaltningen avser att under 2026 fördjupa analyserna av skolornas resultat i syfte att kunna erbjuda kompetenshöjande utbildningsinsatser för utvalda skolor för att nå ökad måloppfyllelse.

Utifrån analysen avses en större satsning genomföras på matematikundervisningen i mellanstadiet. Detta genom en utbildning i matematikmetodik som ska erbjudas lärarna. De skolor som bedöms ha störst behov av förbättrade kunskapsresultat i matematik kommer att prioriteras och utbildningarna startar snarast möjligt. Förvaltningen erbjuder även seminarier för skolledare under året.

---

<sup>33</sup> Beräknas utifrån en pensionsålder på 67 år.

Insatser:

- analysarbete kring utvecklingsbehov bland matematiklärare i grundskolan,
- utbildning i matematikmetodik för mellanstadielärare som undervisar i ämnet,
- seminarier för skolledare.

#### **4.7 Utvecklingsområden inom ledarskap**

Förvaltningen har många skickliga skolledare. För att rusta dem inför de utmaningar de dagligen möter behöver förvaltningen fortsätta att stärka cheferna i deras uppdrag. Bland annat har utvecklingsområden identifierats inom det pedagogiska ledarskapet för att stärka undervisningskvaliteten. Vidare krävs fördjupad kompetens inom tjänstefördelning, ekonomi samt personalfrågor som till exempel rekrytering och facklig samverkan.

Det finns också ett behov av att ytterligare stärka ledarskapet, där mod och tydlighet kan behöva utvecklas. Förvaltningen bör därför fortsätta detta arbete genom att stötta skolledare och erbjuda riktade utvecklingsinsatser.

Insatser:

- utveckla och erbjuda ledarskapsutbildningar till rektorer och biträdande rektorer som stärker det pedagogiska ledarskapet i syfte att säkerställa undervisningskvalitén,
- erbjuda utbildningar inom HR-området, exempelvis kring kompetensbaserad rekrytering, tjänstefördelning för högre ämnesbehörighet, omställningsarbete och facklig samverkan,
- utveckla stöd och verktyg till rektorer kopplat till budget och det systematiska kvalitetsarbetet.

#### **4.8 Fortsätta stärka arbetsgivarvarumärket**

Att fortsatt vara en attraktiv arbetsgivare är en central förutsättning för att utbildningsförvaltningen långsiktigt ska kunna säkra tillgången till rätt kompetens. Förvaltningen har i dag ett starkt utgångsläge med ett högt söktryck där det under 2025 inkom i genomsnitt cirka 55 ansökningar per utlyst tjänst.

Utbildningsförvaltningen uppfattas även som den mest attraktiva huvudmannen att arbeta för, både bland lärarstudenter och yrkesverksamma lärare<sup>34</sup>. Samtidigt präglas planperioden av betydande osäkerheter kring framtida personalbehov och rekryteringsläge. Mot denna bakgrund är det strategiskt viktigt att

---

<sup>34</sup> Resultat från analysföretaget Universums årliga undersökningar av arbetsgivare bland studenter och personer i arbetslivet.

långsiktigt stärka och utveckla arbetsgivarvarumärket för att även framöver kunna attrahera, rekrytera och behålla rätt kompetens.

En bred satsning på arbetsgivarvarumärket bidrar till att attrahera befattningar och behörigheter där det råder brist. Detta kan sedan kompletteras med mer riktade och differentierade strategier för att nå specifika målgrupper. Genom ett stärkt arbetsgivarvarumärke ökar även förutsättningarna att attrahera och rekrytera de mest kompetenta medarbetarna, vilket i sin tur bidrar till att förvaltningen når sina mål och stärker elevernas lärande och utveckling.

I ett läge med minskade elevantal och omplaceringar inom förvaltningen får dessutom det interna arbetsgivarvarumärket en särskild betydelse. Tydlig kommunikation om fördelarna med att arbeta i staden som en stor arbetsgivare kan bidra till ökad trygghet för medarbetare och skapa bättre förutsättningar för att prestera i sitt arbete.

Insatser:

- fortsatt arbete med att stärka och utveckla utbildningsförvaltningens arbetsgivarvarumärke,
- stärka arbetsgivarvarumärket i den anpassade skolan,
- riktade kommunikationsinsatser för att locka svårrekryterade befattningar och behörigheter,
- stärka den interna kommunikationen i syfte att utveckla det interna arbetsgivarvarumärket, underlätta omplaceringar och öka medarbetares motivation,
- fortsatt uppföljning av arbetsgivarvarumärket.

#### **4.9 Omställning till följd av minskade elevantal**

Staden står inför betydande elevminskningar, vilket påverkar förvaltningen och dess verksamheter. Under planperioden berör detta främst grundskolan, där skolor kan komma att behöva stängas och medarbetare omplaceras. Det minskade elevantalet medför att omplaceringar även kan bli aktuella i övriga skolor. Samtidigt är förvaltningen en stor arbetsgivare med ett kontinuerligt rekryteringsbehov, vilket skapar förutsättningar för omplacering av berörd personal i den egna organisationen. Förvaltningen ser emellertid risker för övertalighet inom vissa personalgrupper till exempel modersmålslärare och förskollärare.

För att hantera dessa utmaningar behöver förvaltningen vara restriktiv med nyanställningar och i första hand arbeta med omplaceringar. Detta ställer krav på ett effektivt och strukturerat omställningsarbete samt tydliga rutiner för rekrytering och

nyanställningar. Förvaltningen fortsätter även att arbeta proaktivt med att tydliggöra och utveckla skolornas erbjudande för att öka antalet elever som väljer kommunala grund- och gymnasieskolor.

Insatser:

- kommunikationsinsatser för att öka antalet elever som väljer kommunala grund- och gymnasieskolor,
- fortsätta arbetet för att effektivt kunna omplacera övertaliga medarbetare,
- fortsätta kommunicera personalplaneringsprocessen till chefer,
- fortsatt arbete med restriktioner för nyrekryteringar.

## **5. SKR:s nio strategier för att säkra kompetensförsörjningen**

Utöver insatserna kopplade till kompetensgapen genomför utbildningsförvaltningen årligen en rad olika insatser för att säkerställa rätt kompetens på kort och lång sikt. Avsnittet redogör för olika insatser som utbildningsförvaltningen arbetar med kopplat till SKR:s nio strategier för att säkra kompetensförsörjningen. Strategierna är olika aktuella utifrån utbildningsförvaltningens nuvarande situation, och även om arbetet omfattar samtliga strategier ligger fokus på några utvalda.

Strategierna är:

- Främja medarbetarnas utveckling och möjlighet till omställning
- Använd kompetensen rätt
- Arbeta med friskfaktorer
- Värna arbetstiden
- Underlätta för fler att arbeta mer och längre
- Synliggör lön, villkor och förmåner
- Stärk chefens förutsättningar att leda
- Rekrytera och attrahera bredare
- Utnyttja teknikens möjligheter

### **Främja medarbetarnas utveckling och möjlighet till omställning**

För att utveckla och behålla medarbetare erbjuder utbildningsförvaltningen kontinuerligt olika kompetensutvecklingsinsatser för all skolpersonal. Utbudet av

kompetensutvecklingsinsatser styrs av verksamheternas behov och ska leda till förbättringar för förvaltningens elever.

FoU-enheten stöttar lärare och skolledare med att utveckla undervisningen och verksamheten på vetenskaplig grund. Genom FoU kan lärare till exempel få stöd i olika utvecklingsprojekt som rör deras undervisning, men även till ämnesdidaktisk forskning genom Stockholm Teaching & Learning Studies (STLS).

Kompetensförsörjningsenheten erbjuder olika typer av kompetensutveckling för fritidsledare, barnskötare, elevassistenter och vaktmästare. Det kan handla om kurser, längre utbildningar och seminarier inom konflikthantering, lågaffektivt bemötande, intellektuell funktionsnedsättning och autism, relationsskapande arbetssätt samt tydliggörande pedagogik i anpassad skola. Mediateket erbjuder pedagogisk personal lärresurser, kompetensutveckling och rådgivning inom områden som läs- och språkutveckling, naturvetenskap och teknik, kultur i undervisningen samt IT- och mediepedagogik. Enheten ger också stöd till bibliotekarier genom bland annat yrkesspecifik introduktion, nätverksträffar och utbildning i bibliotekssystemet.

Genom enheten för elevhälsa erbjuds medarbetare inom elevhälsans professioner bland annat befattningsspecifika introduktioner, kompetensutveckling, professionsstöd, samt nätverksträffar. Enheten utbildar även pedagogisk personal och elevhälsans personal, som arbetar i stadens särskilda undervisningsgrupper, i positivt beteendestöd – PBS. Skolor erbjuds även utbildning i workshopformat inom utredning gällande särskilt stöd.

För måltidspersonal erbjuds bland annat basutbildning, utbildning inom specialkost och kurs i livsmedelssäkerhet. Genom medel från Europeiska Socialfonden (ESF) genomförs en omfattande kompetensutvecklingsinsats i syfte att skapa hållbara skolmåltider. Förvaltningen erbjuder även nätverksträffar för kökschefer och köksansvariga.

HR-enheten erbjuder chefer, skoladministrativ personal och fackliga företrädare stöd och utbildning inom personalområdet såsom grundläggande arbetsmiljöutbildning, stresshanteringskurs och samverkansutbildning.

Staden och utbildningsförvaltningen möjliggör även genom sin storlek variation, förflyttningar, karriärvägar och karriärväxling.

**Använd kompetensen rätt**

För att säkerställa att lärarkompetens används rätt tar utbildningsförvaltningens rektorer stöd av kompetenskarläggningsverktyget KOLL. Systemet möjliggör för skolor att få en överblick av lärarnas behörigheter för att kunna planera verksamheten effektivt.

Vidare uppmuntras samarbete mellan skolor för att dela på viktig kompetens vars anställning på en skola inte uppgår till en heltid. Detta för att skapa mer attraktiva anställningar och behålla medarbetare.

För att tillvarata kompetens säkerställer även utbildningsförvaltningen att medarbetarnas kompetens är uppdaterad för att kunna lyckas i deras respektive roller.

**Arbeta med friskfaktorer**

Förvaltningen arbetar aktivt med friskfaktorer för att förbättra arbetsmiljön, minska sjukfrånvaron och för att medarbetare ska må bra samt ha goda förutsättningar för att prestera på arbetet. Bland annat genomförs utbildningarna *Hållbart ledarskap- leda mot friskfaktorer* och en två dagars grundläggande arbetsmiljöutbildning med fokus på bland annat organisatorisk och social arbetsmiljö. Ett särskilt fokus ligger på arbetsmiljön i den anpassade grundskolan. Förvaltningen samordnar och bekostar även en stresshanteringskurs för hälsa och livsbalans som genomförs av företagshälsovården.

**Värna arbetstiden**

Förvaltningen värnar arbetstiden för samtliga personalgrupper. För lärare görs detta genom principer för tjänstefördelning och schemaläggning som syftar till hållbara arbetsvillkor och balans i arbetslivet. Genom samverkan inför varje läsår ska arbetets omfattning och innehåll planeras med hänsyn till uppdragets helhet, rimlig arbetsbelastning över tid och behov av återhämtning, samtidigt som verksamhetens och elevernas behov tillgodoses.

I december 2025 har SKR, Sobona och Sveriges Lärare genom ett samsynsdokument enats om en gemensam syn på förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning och den process som i skolan ofta benämns tjänsteplanering.

**Underlätta för fler att arbeta mer och längre**

Huvudregeln på utbildningsförvaltningen är att anställningar sker i form av heltid och möjligheten till heltid ska alltid prövas innan en eventuell deltidsanställning. Chefer prövar även kontinuerligt möjligheten att utöka sysselsättningsgraden för deltidsanställda

samt planerar för fler heltidsanställningar utifrån verksamhetens behov.

### **Synliggör lön, villkor och förmåner**

En väl sammanhållen lönebildning och lönesättning är en viktig förutsättning för lön som strategiskt styrmedel. Lönen på utbildningsförvaltningen är individuell och differentierad och ska spegla prestation och måluppfyllelse. Lönerna sätts i största möjliga mån lokalt men en förvaltningscentral styrning kan komma ifråga för att förbättra möjligheter att behålla och rekrytera.

Förvaltningen har arbetat för att samtliga medarbetare ska känna till lönekriterierna och följer årligen upp kunskapen om detta i medarbetarenkäten. Vilka lönetillägg förvaltningen använder samt eventuella ändringar utanför löneöversyn har strukturerats upp det lönestrategiska dokumentet. Förvaltningen är löneledande i stockholmsregionen inom de flesta befattningarna och detta kommuniceras externt via Pedagog Stockholm, i kampanjer och på relevanta arbetsmarknadsmässor.

### **Stärk chefens förutsättningar att leda**

Utbildningsförvaltningen arbetar aktivt för att stärka förutsättningarna för att leda och bland annat har den centrala chefsrekryteringsfunktionen utökats under 2025. Nu finns stöd för rekrytering av rektorer, biträdande rektorer och administrativa chefer. Förvaltningens chefsprogram utbildar och stöttar chefer för att de ska kunna leda och utveckla stadens grund- och gymnasieskolor. Inom ramen för arbetet erbjuds förvaltningens chefer seminarier, utbildningar, handledning, coachning, mentorsstöd, ledningsgruppsutveckling, ledarutveckling och nätverk. Vidare stöttar förvaltningen chefer med en rad olika expertkompetenser för att underlätta i deras arbete. Bland annat inom HR, IT, ekonomi, upphandling och lokaler.

### **Rekrytera och attrahera bredare**

För att locka fler till arbete i skolan och till Stockholms stad som arbetsgivare bedriver förvaltningen ett utåtriktat arbete inom kompetensförsörjningsområdet. Detta genom arbetsgivarprofilering i interna och externa digitala kanaler samt deltagande på mässor och arbetsmarknadsdagar.

I kommunikationen ingår information om olika vägar till läraryrket, exempelvis för utlandsutbildade lärare eller akademiker för att de snabbt ska kunna komplettera sina utbildningar och börja arbeta som lärare. Utbildningsförvaltningen arbetar dessutom med kompetensbaserad rekrytering som syftar till att se till varje persons

kompetens och därmed motverka diskriminering. För att säkerställa rekryteringskompetens genomförs en omfattande rekryteringsutbildningsinsats för samtliga förvaltningens chefer.

Stockholms stads skolors vikariepool, som tillhandahåller kvalificerade lärarvikarier, barnskötare och elevassistenter till stadens skolor, samt den verksamhetsförlagda utbildningen för lärarstudenter är viktiga rekryteringsplattformar och många första kontakt med förvaltningen som arbetsgivare. Detta ger möjlighet till att fler får en bild av hur det är att arbeta i Stockholms stads skolor och bidrar till att öka intresset för att arbeta inom skola och med staden som arbetsgivare.

### **Utnyttja teknikens möjligheter**

För att utnyttja teknikens möjligheter har förvaltningen flera enheter som specialierar sig på tekniskt stöd i lärandet. Enheten digitalt undervisningsstöd säkerställer bland annat tillgången till säkra digitala verktyg för undervisning och elevhälsa och Mediateket erbjuder medarbetare rådgivning inom it- och mediepedagogik.

Förvaltningen erbjuder metodstöd, erfarenhetsutbyten och kompetensutveckling, med syfte att bidra till innovation och verksamhetsutveckling. Forsknings- och utvecklingsprojektet *AI i undervisning* fortsätter i syfte att utforska och samla erfarenheter av lärares undervisning med AI. Ett utforskande arbete med AI förbereds för administrativa processer. Kompetensutveckling riktad till skolornas pedagogiska personal om användningen av generativ AI i förhållande till media och informationskunnighet (MIK) fortsätter att genomföras löpande. Läsåret 2025/2026 erbjuds alla grundskolerektorer kompetensutveckling kring att leda förändringsarbete i transformation med AI som tema.

Tekniska lösningar används även för att digitalisera och tillgängliggöra olika utbildningar. Bland annat olika introduktionsutbildningar för nya medarbetare.



## 6. Slutsatser

Kommande treårsperiod präglas av stor osäkerhet rörande hur stora kompetensförsörjningsutmaningar utbildningsförvaltningen kommer att ha. Minskade barn- och elevkullar, förslag om reglerad undervisningstid för lärare samt flera parallella reformer kan var för sig och tillsammans få stor påverkan på personalbehov, behörighetskrav, ekonomi och organisering vilket gör att prognoserna behöver tolkas med försiktighet. Sammantaget bedöms utbildningsförvaltningen dock ha ett gott utgångsläge för att strategiskt arbeta med personalplanering, omställning så väl som nyrekrytering. Detta tillsammans med det systematiska arbetet utifrån stadens kompetensförsörjningsprocess ger en stabil grund för en långsiktig hållbar kompetensförsörjning.

Olika behörigheter, ämnen och befattningar påverkas olika mycket av elevminskningar och reformer. Inom vissa befattningar kan övertalighet uppkomma samtidigt som brist kan kvarstå eller förstärkas inom andra områden, exempelvis inom anpassad skola, vissa ämnen samt elevhälsans professioner. Detta kräver fortsatt arbete med riktade behörighetshöjande insatser, omplaceringar och differentierade strategier för olika personalkategorier.

Slutligen är likvärdigheten för eleverna en övergripande utgångspunkt i kompetensförsörjningsarbetet. Förändringar i personalstruktur och bemanning får inte leda till ökade skillnader i undervisningens kvalitet mellan skolor och elevgrupper. Riktade stödinsatser, ett fortsatt fokus på behörighet och undervisningskvalitet samt stärkt pedagogiskt ledarskap är avgörande för att säkerställa att alla elever, oavsett skolområde, skolform eller förutsättningar, möter en likvärdig utbildning även i en period av hög osäkerhet och omställning.

## Bilagor till kompetensförsörjningsplanen

### Bilaga K1. Personalbehovsprognos

**Tabell A. Personalbehov i grundskolans årskurs F-9, fritidshem och fritidsklubb\***

Befattning	Antal årsarbetare 2025	Antal årsarbetare: prognosticerat behov 2029	Antal årsarbetare: prognosticerat behov 2035	Årligt externt rekryterings- behov 2027–2029
Lärare	4 889	4 602	4 234	530
Lärare i fritidshem	930	865	807	113
Förskollärare	266	244	238	25
Övrigt lärararbete	366	345	317	48
Fritidsledare	174	162	151	27
Barnskötare	1 278	1 188	1 109	178
Elevassistent	543	506	470	128
Speciallärare	261	246	226	37
Specialpedagog	212	200	184	27
Kurator	146	138	127	15
Psykolog	44	42	38	9
Skolsköterska	156	147	134	29
Skolläkare	24	22	20	5
Studie- och yrkesvägledare	44	41	38	6
Rektor	130	122	113	11
Biträdande rektor	340	320	294	31
Administrativ chef	107	100	92	10
Lärarassistent	357	335	309	53

\*Den anpassade skolan har exkluderats från prognosen eftersom elevantalet inte följer trenden med sjunkande födelsetal, vilket annars skulle ge ett felaktigt personalbehov. Den ingår dock i kolumnen för årligt externt rekryteringsbehov 2027–2029.

**Tabell B. Personalbehov i gymnasieskolan\***

Befattning	Antal årsarbetare 2025	Antal årsarbetare: prognosticerat behov 2029	Antal årsarbetare: prognosticerat behov 2035	Årligt externt rekryterings- behov 2027–2029
Lärare	1 116	1 112	1 029	132
Elevassistent	37	37	34	26
Speciallärare	5	5	5	3
Specialpedagog	28	28	26	4
Kurator	35	35	32	4
Skolsköterska	30	30	28	6
Studie och yrkesvägledare	38	38	35	6
Rektor	25	25	23	3
Biträdande rektor	53	53	49	6
Administrativ chef	19	19	18	2
Lärarassistent	34	34	31	8

\*Den anpassade skolan har exkluderats från prognosen eftersom elevantalet inte följer trenden med sjunkande födelsetal, vilket annars skulle ge ett felaktigt personalbehov. Den ingår dock i kolumnen för årligt externt rekryteringsbehov 2027–2029.

## Bilaga K2. Personalomsättning

**Tabell C. Personalomsättning 2020–2025**

År	Extern rörlighet	Intern rörlighet	Total rörlighet
2024–2025	7,2 %	4,4 %	11,6 %
2023–2024	7,6 %	3,3 %	10,9 %
2022–2023	8,8 %	3,5 %	12,3 %
2021–2022	9,7 %	3,9 %	13,6 %
2020–2021	7,6 %	2,7 %	10,3 %

**Tabell D. Personalomsättning 2023–2024 per skolform<sup>35</sup>**

Verksamhet	Extern rörlighet	Intern rörlighet	Total rörlighet
Grund- och anpassad grundskola	7,4 % (7,7)	4,5 % (3,6)	12 % (11,3)
Gymnasie- och anpassad gymnasieskola	5,3 % (7,4)	1,9 % (2,1)	7,3 % (9,4)

<sup>35</sup> Förra årets resultat anges inom parentes.

**Tabell E. Personalomsättning i grund- och anpassade grundskola per befattning 2024–2025**

Befattning	Extern rörlighet	Intern rörlighet	Antal medarbetare <sup>36</sup>
Lärare <sup>37</sup>	5,9 %	3,9 %	5 197
Speciallärare	11,9 %	3,6 %	253
Lärare mot fritidshem	5,6 %	3,9 %	533
Fritidspedagog	7,6 %	3,4 %	353
Barnskötare	7,6 %	4,3 %	1 314
Elevassistent	11,6 %	2,6 %	345
Elevassistent särskola	12,7 %	9,3 %	291
Rektor	10,2 %	9,4 %	127
Biträdande rektor	7,5 %	7,2 %	345
Administrativ chef	6,9 %	11,8 %	102
Skolsköterska	8,9 %	2,1 %	146
Specialpedagog	12,3 %	7,6 %	211
Psykolog	5,4 %	18,9 %	37
Kurator	9,7 %	3,5 %	144
Studie- och yrkesvägledare	17,3 %	3,8 %	52

**Tabell F. Personalomsättning 2024–2025 per kvartil i grundskolan<sup>3839</sup>**

Kvartil	Extern rörlighet	Intern rörlighet	Total rörlighet
Kvartil 1	7 % (7,5)	4,1 % (2,8)	11,1 % (10,5)
Kvartil 2	8,2 % (7,7)	4,2 % (3,5)	12,4 % (11,2)
Kvartil 3	7,2 % (7,6)	6,8 % (4,7)	14 % (12,2)
Kvartil 4	7,5 % (7,6)	3,2 % (3,9)	10,7 % (11,4)

<sup>36</sup> Antalet medarbetare som personalomsättningen baseras på och därmed antalet i mätperiodens början. För mätperioden 2024–2025 så visar siffran antalet medarbetare september 2024.

<sup>37</sup> Avser alla lärarkategorier exklusive lärare mot fritidshem och speciallärare.

<sup>38</sup> Stadens skolor indelas i fyra kvartiler beroende på socioekonomiska bakgrundsfaktorer hos elevgruppen vid skolan. Skolor i kvartil 1 har mest gynnsamma socioekonomiska förutsättningar och kvartil 4 har minst gynnsamma förutsättningar. Det socioekonomiska indexet baseras på följande variabler; behörighet i gymnasieskolan, kön, vårdnadshavares utbildningsnivå, invandringsår, ekonomiskt bistånd, vårdnadshavares inkomst, familj, syskon och bostadsområdets socioekonomiska status.

<sup>39</sup> Förra årets resultat anges inom parentes.

**Tabell G. Personalomsättning i gymnasie- och anpassad  
gymnasieskola per befattning 2024–2025**

Befattning	Extern rörlighet	Intern rörlighet	Antal medarbetare <sup>40</sup>
Lärare <sup>41</sup>	4,3 %	1,7 %	1 303
Speciallärare	7,7 %	0 %	13
Elevassistent	8,9 %	0 %	56
Elevassistent anpassad skola	7,4 %	1,1 %	95
Rektor	16,7 %	0 %	24
Biträdande rektor	8,5 %	1,7 %	59
Administrativ chef	0 %	0 %	17
Skolsköterska	3,0 %	6,1 %	33
Specialpedagog	6,1 %	6,1 %	33
Kurator	2,7 %	2,7 %	37
Studie- och yrkesvägledare	13,3 %	0 %	30

<sup>40</sup> Antalet medarbetare som personalomsättningen baseras på och därmed antalet i mätperiodens början. För mätperioden 2024–2025 visar siffran antalet medarbetare september 2024.

<sup>41</sup> Avser alla lärarkategorier exklusive speciallärare.