

Utbildningsförvaltningen

Kompetensförsörjningsplan för
personalgrupper inom
utbildningsförvaltningens
pedagogiska verksamheter
2026–2028

Sammanfattning

Utbildningsförvaltningen är en attraktiv arbetsgivare som erbjuder sina lärare, chefer och övriga medarbetare goda utvecklingsmöjligheter, bra anställningsvillkor och en god arbetsmiljö. När utbildningsförvaltningen annonserar lediga tjänster genererar det oftast ett stort antal kvalificerade sökanden. Det leder till att förvaltningen har få kompetensförsörjningsutmaningar då många duktiga lärare, chefer, barnskötare med flera söker sig till stadens skolor. Den genomsnittliga legitimationsgraden fortsätter att öka både inom grundskolan och gymnasieskolan och är mycket hög.

Personalomsättningen ligger på en bra nivå och för lärarna är den låg. Dock finns vissa utmaningar kopplat till befattningar inom anpassad grundskola, elevhälsan och i vissa ämnen inom grundskolan. Det finns också som i alla organisationer ett behov av att kontinuerligt kompetensutveckla befintlig personal.

Förvaltningen står inför en period av förändringar som påverkar kompetensförsörjningen till stadens skolor. Den demografiska utvecklingen, med minskade elevkullar kommer att leda till ett färre antal anställda inom grundskolans verksamhet. Förvaltningen behöver därför fortsätta att arbeta effektivt med omorganisationer och omplaceringar av medarbetare mellan skolor. Andra viktiga förändringar blir införandet av den tioåriga grundskolan, professionsprogrammet, dimensionering av gymnasieskolans programutbud för att bättre matcha arbetsmarknadens behov, avgiftsfri fritidsklubb samt ökade krav på att skolbibliotek ska bemannas med bibliotekarier som har en relevant högskoleutbildning.

Fram till 2028 prognosticeras personalbehovet i de pedagogiska verksamheterna minska med ungefär 3,4 procent jämfört med 2024 års bemanning. Behovet av medarbetare i grundskolan och den anpassade grundskolan minskar medan behovet i gymnasieskolan och den anpassade gymnasieskolan ökar något under planperioden 2026–2028. Trots det minskade behovet av personal kvarstår ett rekryteringsbehov och förvaltningen behöver årligen rekrytera i genomsnitt 1092 medarbetare varav cirka 727 lärare till grundskolans årskurs F-9, anpassade grundskolan, gymnasieskolan och anpassade gymnasieskolan. Extern rekryteringen kommer att ske med viss försiktighet så befintliga medarbetare som blivit övertaliga på en skola alltid omplaceras först.

Kompetensförsörjningsplanen svarar på frågorna "vilka förändringar står vi inför?", "vilken kompetens har vi?", "vilken kompetens behöver vi?" samt "hur kan vi skaffa den kompetens vi saknar?" Genom att identifiera de kommande förändringarna som påverkar behovet av kompetens och bemanning, kartlägga vilken kompetens som förvaltningen i nuläget har samt bedöma vilken kompetens förvaltningen saknar eller kommer att behöva, kan kompetensgap identifieras och förebyggas. För detta arbete används Stockholm stads personalbehovsprognos för perioden 2025–2034, omvärldsbevakning, interna undersökningar om rektors rekryteringsutmaningar och statistik från rekryteringsverktyg, externa varumärkesundersökningar, uppgifter om regionala lönenivåer, personalomsättningsstatistik, uppgifter om legitimationsgrad och ämnesbehörighet bland befintliga lärare med mera.

För att stadens elever alltid ska mötas av skickliga och engagerade medarbetare och chefer fortsätter förvaltningen att arbeta systematiskt och långsiktigt utifrån stadens kompetensförsörjningsprocess.

Innehåll

1. Inledning	3
2. Vilka förändringar står vi inför?.....	4
2.1 Minskade barn- och elevkullar	5
2.2 10-årig grundskola	6
2.3 Professionsprogrammet	7
2.4 Dimensionering av gymnasial utbildning för att bättre motsvara arbetsmarknadens behov	7
2.5 Allmänt och avgiftsfritt fritidshem	8
2.6 Avgiftsfri fritidsklubb	9
2.7 Ändringar i skollagen gällande skolbibliotek	9
3. Vilken kompetens har vi och vilken behöver vi?	9
3.1 Personalbehovsprognos	10
3.1.1 Grund- och anpassad grundskola.....	11
3.1.2 Gymnasie- och anpassad gymnasieskola	12
3.1.3 Slutsatser om det kommande personalbehovet.....	13
3.2 Nuläge legitimationsgrad och ämnesbehörighet i stadens grund- och gymnasieskolor	13
3.3 Personalomsättning	23
4. Hur kan vi skaffa den kompetens vi saknar?	24
4.1 Kompetens och behörighet inom anpassad skola	25
4.2 Ämnesbehörighet i vissa ämnen	25
4.3 Yrkeslärare	26
4.4 Fritidshem och fritidsklubb	27
4.5 Bemanning inom skolbiblioteken	28
4.6 Svårigheter att rekrytera och behålla vissa av elevhälsans professioner	29
4.7 Matematik i grundskolan	30
4.8 Utvecklingsområden inom ledarskap	30
5. Ytterligare kompetensförsörjningsinsatser	31
6. Slutsatser	33
Bilaga 1. Personalbehovsprognos	34
Bilaga 2. Personalomsättning	36

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. I utbildningen ska hänsyn tas till elevers olika behov. Elever ska ges stöd och stimulans så att de 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. Det gäller oavsett skolområde, skolform och skola.

För att säkerställa detta arbetar utbildningsförvaltningen utifrån kompetensförsörjningsstrategin UBARA – utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera och avsluta. Det innebär att fokus är på befintliga medarbetares utveckling och förutsättningar så att de utför uppdraget med skicklighet och engagemang och väljer att 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 förutsättningar för att utbildningsförvaltningen har rätt kompetens på både kort och lång sikt. Utbildningsförvaltningen är en attraktiv arbetsgivare med högt söktryck på utlysta tjänster. Under 2024 inkom i snitt 54 ansökningar per annons. Rekryteringsutmaningarna är få och staden ligger fortsatt kvar som den mest attraktiva huvudmannen att arbeta för bland lärare och lärarstudenter¹. Löneläget är gott och utbildningsförvaltningen i Stockholms stad är löneledande jämfört med andra kommunala huvudmän i regionen inom flera befattningar, däribland lärare. Förvaltningens AMI² är

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

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

högt och 2024 ligger det på 80 och 88 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. Ett proaktivt och välplanerat kompetensförsörjningsarbete är en nyckelfaktor för att hantera förändringar i omvärlden som påverkar förvaltningens skolor.

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 kan vi skaffa den kompetens vi saknar?

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.

2. Vilka förändringar står vi inför?

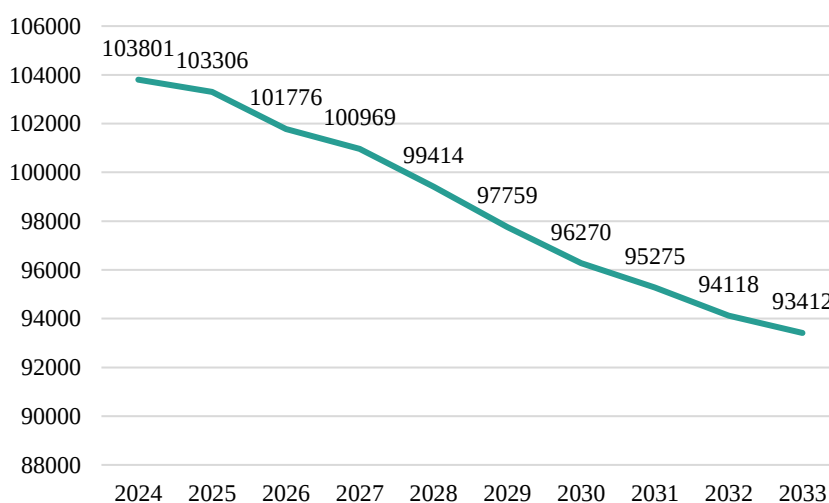
I avsnitt 2.1–2.7 presenteras förändringar med påverkan på kompetensförsörjningen till utbildningsförvaltningens skolor. Dessa är minskade barn- och elevkullar, införandet av 10-årig grundskola, professionsprogrammet för rektorer, lärare och förskollärare, dimensionering av gymnasial utbildning, avgiftsfri fritidsklubb samt ändringar i skollagen gällande skolbibliotek. Även förslaget om införandet av allmänt fritidshem presenteras i avsnittet då den, om den genomförs, kan påverka behovet av personal inom verksamheten.

2.1 Minskade barn- och elevkullar

Skolverket bedömer att det totala antalet barn och ungdomar upp till 18 år i Sverige kommer att vara 250 000 färre vid prognosperiodens slut 2038 jämfört med 2024. Trots detta visar Skolverkets senaste lärarprognos en fortsatt nationell lärarbrist på 10 600 lärare och förskollärare i skolväsendet i slutet av prognosperioden. Detta kan bland annat förklaras av att det har skett en minskning i antalet nya studenter på lärarutbildningen de senaste åren. Andra viktiga förklaringar är kommande pensionsavgångar och att en lägre andel lärare väljer att arbeta kvar i skolan eller att gå tillbaka till läraryrket.³ En brist beräknas för högstadielärare, yrkeslärare, speciallärare och förskollärare. Ett överskott prognostiseras i stället för lärare i fritidshem och specialpedagoger.³

Efter att antalet elever hösten 2024 minskat i stadens grundskolor för andra året i rad uppskattar stadens befolkningsprognos 2024 att antalet barn i Stockholms kommun i åldern 6–15 ytterligare kommer att minska med 10 procent fram till 2033 vilket motsvarar cirka 10 000 elever. Sett till slutet av planperioden, 2028, är prognosen att elevantalet ska minska med 4,2 procent. På områdesnivå förväntas elevantalet minska i alla stadsdelsområden fram till 2033. Den största minskningen förväntas ske i innerstaden.^{4 5} Elevantalet i stadens grund- och gymnasieskolor påverkas även av kommunala skolans marknadsandelar.

Diagram 1. Antal barn i åldern 6–15 år 2024–2033 i Stockholms kommun



³ Lärarprognos 2024, Skolverket.

⁴ Stockholms stads befolkningsprognos 2024.

⁵ En viss osäkerhet finns i allmänhet vad gäller prognoser. Generellt ökar osäkerheten desto längre fram i tiden prognosen gäller.

För anställda kommer elevminskningen innebära att omplacering från en skola till en annan blir vanligare. Hur elevminskningarna påverkar personalbehovet för förvaltningens mest förekommande befattningar går att läsa om under rubriken 3.1

Personalbehovsprognos. Det minskade elevantalet ställer särskilt höga krav på planering av förvaltningens lokaler, vilket det går att läsa mer om i *Lokalförsörjningsplanen*⁶.

2.2 10-årig grundskola

I regeringens budget för 2025 föreslås 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 förskoleklassen upphör som skolform och ersätts av en ny årskurs ett i grundskolan samt att årskurs tio blir den avslutande årskursen. Även den anpassade grundskolan, specialskolan och sameskolan ska utökas med en ny första årskurs ett. Som huvudregel kommer eleverna att börja i nya årskurs ett 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.

Lärare som ska arbeta i den nya årskurs 1 behöver även lära sig att arbeta med pedagogiken från både förskoleklassen och skolan. För dessa lärare föreslår utredningen ett så kallat förskolepedagogiskt lyft.

Reformen kan komma att innebära svårigheter för fritidshemmet då den som är lärare i förskoleklassen på förmiddagen ofta också arbetar i fritidshemmet på eftermiddagen.⁷

Förvaltningen för dialog med förskoleförvaltningen avseende förskolans framtida behov av förskollärare om övertalighet bland dessa skulle uppstå på utbildningsförvaltningen.

⁶ Lokalförsörjningsplanen är en bilaga till *Underlag för budget*.

⁷ En tioårig grundskola – Införandet av en ny årskurs 1 i grundskolan, grundsärskolan, specialskolan och sameskolan, SOU 2021:33

2.3 Professionsprogrammet

Skolverket har på uppdrag av regeringen arbetat fram ett förslag på ett nationellt professionsprogram för rektorer, lärare och förskollärare. Förslaget är ett erbjudande till rektorer, lärare och förskollärare om relevant kompetensutveckling som bygger vidare på en behörighetsgivande examen. För legitimerade lärare och förskollärare som arbetat minst sex år i yrket erbjuds även ett meriteringssystem. Meriteringssystemet ger legitimerade lärare möjlighet att få sin undervisningsskicklighet erkänd. I framtiden kommer meriteringsprogrammet att kopplas samman med karriärstegsreformen, så att endast de som har uppnått en viss meriteringsnivå kommer att kunna anställas som förstelärare eller lektor med karriärtjänst.

Professionsprogrammet kommer till stor del att bestå av poänggivande utbildningar på universitet och andra lärosäten i syfte att utveckla yrkesskickligheten.

Bestämmelser om professionsprogrammet kommer att träda i kraft i skollagen den 1 september 2025. Utbildningsförvaltningen har påbörjat arbetet med implementeringen av professionsprogrammet men väntar i nuläget på den nationella förordningen samt de föreskrifter som ytterligare kommer att konkretisera hur programmet ska genomföras.

2.4 Dimensionering av gymnasial utbildning för att bättre motsvara arbetsmarknadens behov

Riksdagen har fattat beslut om 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.

Lagändringarna tillämpas första gången för utbildningar som påbörjas 2025. Det innebär bland annat att arbetsmarknadens behov ska få betydelse när kommuner, enskilda huvudmän och regioner planerar och dimensionerar utbildningar inom gymnasieskolan.⁸

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

Skolverket bedömer att det bör ske en omDispositionering 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.⁹ Om elevintresset för yrkesutbildningarna är i linje med den nya dimensioneringen kan det för förvaltningen leda till ett ökat behov av yrkeslärare inom några av de sju ovan nämnda yrkesprogrammen och ett minskat behov inom de fyra ovan nämnda högskoleförberedande programmen.

2.5 Allmänt och avgiftsfritt fritidshem

Utredningen *Allmänt fritidshem och fler elevers tillgång till utveckling, lärande och en meningsfull fritid* redovisar att rätten att delta i utbildning i fritidshem bör utökas till att omfatta fler elever. Utgångspunkten är barnens bästa och huvudförslagen omfattar införandet av avgiftsfritt allmänt fritidshem för 6–9-åringar. I utredningen föreslås ändringen träda i kraft 1 juli 2025.¹⁰ Den finns emellertid inte med propositionsförteckning för våren 2025 och datumet för den eventuella förändringen förväntas senareläggas då det inte finns beslut om reformen kommer att genomföras.

⁹ Planeringsunderlag för gymnasial utbildning: Stockholms län. Skolverket 2023.

¹⁰ SOU 2022:61 *Allmänt fritidshem och fler elevers tillgång till utveckling, lärande och en meningsfull fritid*

Om reformen genomförs skulle det innebära ett ökat antal elever och därmed även ett ökat behov av personal, inom stadens fritidshem. Utbildningsförvaltningen bevakar därför utvecklingen.

2.6 Avgiftsfri fritidsklubb

I Stockholms stads budget för 2025 står det att deltagande i fritidsklubbarnas verksamhet, som riktar sig till barn mellan 10 och 13 år, inte ska vara beroende av föräldrarnas ekonomiska status. Verksamheten blir därför avgiftsfri från 1 juli 2025 med avsikten att fler barn ska delta i fritidsklubbens verksamhet.

När fritidsklubbarnas verksamhet kommer alla till del kan en högre inskrivningsgrad förväntas vilket skulle innebära ett ökat behov av anställda inom verksamheten. Detta kan exempelvis handla om fritidsledare och pedagoger. Hur personalbehovet kommer påverkas är fortfarande osäkert och förvaltningen följer utvecklingen noga.

2.7 Ändringar i skollagen gällande skolbibliotek

Den 1 juli 2025 träder ändringar i skollagen gällande skolbibliotek i kraft. Ändringarna syftar till att stärka elevers tillgång till ett ändamålsenligt skolbibliotek. Definitionen av vad ett skolbibliotek är och ändamålet med skolbibliotek förtydligas och elever ska som huvudregel ha tillgång till skolbibliotek på den egna skolenheten.

Lagändringen innebär även 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.¹¹ Förvaltningen kommer att under 2025 ta fram förslag till en reviderad Skolbiblioteksplan för skolor och förskolor i Stockholms stad. De nya ändringarna i skollagen gällande bemanningen kommer att särskilt belysas i det reviderade förslaget till skolbiblioteksplan (se avsnitt 4.5).

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.

¹¹ Stärkta skolbibliotek, prop. 2023/24:164

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

3.1 Personalbehovsprognos

På utbildningsförvaltningen arbetar cirka 15 930 medarbetare varav runt 14 450 är tillsvidareanställda¹². Det är en total minskning med cirka 300 medarbetare (1,9 procent) september 2024 jämfört med september 2023. Minskningen består av cirka 190 tillsvidareanställningar och cirka 110 visstidsanställningar. Den största andelen av minskningen har skett i grundskolans verksamheter med cirka 220 medarbetare medan gymnasieskolans verksamheter har minskat med runt 55 medarbetare och central förvaltning med cirka 25. Antalet medarbetare antas fortsätta att minska i takt med att antalet elever minskar. Dock fortsätter förvaltningen att slå vakt om lärar- och personaltätheten.

Personalbehovsprognosen 2024 gällande medarbetare¹³ till utbildningsförvaltningens pedagogiska verksamheter är framtagen av Sweco. Behovet av medarbetare till de pedagogiska verksamheterna baseras på förväntat barn- och elevantal, personalomsättning samt ett antagande om en bestående marknadsandel av skolmarknaden.

I bilaga 1 presenteras statistik per befattning för de största personalgrupperna i stadens grund- och anpassade grundskolor samt gymnasie- och anpassade gymnasieskolor. Statistiken avser tillsvidare- och visstidsanställda medarbetare på individnivå.

Prognosen visar att behovet av medarbetare i de pedagogiska verksamheterna minskar inom grund- och anpassad grundskola medan den ökar något i gymnasie- och anpassad gymnasieskola under planperioden, 2026–2028 jämfört med 2024.

I prognosen har personalbehovet minskat sedan föregående år vilket beror på ytterligare nedskrivning av elevantalet. Samtidigt prognosticeras personalomsättningen att öka något under planperioden jämfört med föregående års prognos. Detta leder till

¹² Totalsiffran avser visstid- och tillsvidareanställda medarbetare september 2024.

¹³ I personalbehovsprognosen för förvaltningens skolor ingår medarbetare med följande befattningar: förskollärare, lärare, speciallärare, lärare mot fritidshem, fritidspedagog, fritidsledare, barnskötare, elevassistenter, skolläkare, skolsköterska, specialpedagog, psykolog, kurator, studie- och yrkesvägledare, lärarassistent, administrativ chef, biträdande rektor och rektor.

att det prognostiserade årliga rekryteringsbehovet ligger på ungefär samma nivå som föregående års prognoser.

3.1.1 Grund- och anpassad grundskola

I grund- och anpassade grundskolan förväntas ett minskat behov av samtliga personalkategorier. Fram till 2028 ligger den förväntade personalminskningen i grundskolan på cirka 4,6 procent och till 2034 på cirka 11 procent jämfört med 2024 års bemanning.

Lärare

Det totala behovet av lärare i grund- och anpassad grundskola förväntas minska från 6 927 medarbetare 2024 till cirka 6 634 år 2028. Det innefattar lärare i samtliga verksamheter och stadier, inklusive lärare mot fritidshem och förskollärare och är en minskning på 293 medarbetare. Prognosen tar inte hänsyn till att förskollärare inte kommer att vara behöriga att undervisa i nya lågstadiet i och med införandet av 10-årig grundskola. Det årliga rekryteringsbehovet av lärare i grundskolans årskurs F-9 och i anpassad grundskola ligger under planperioden på 578 medarbetare och för lärare i fritidshem på 121 medarbetare.

Det minskade personalbehovet år 2028 är relativt jämnt mellan de olika stadierna men är något större i lågstadiet.

Elevhälsans professioner

Även behovet inom elevhälsans professioner minskar under planperioden. Behovet av speciallärare förväntas minska från 346 medarbetare 2024 till 338 vid planperiodens slut år 2028. För specialpedagoger förväntas under samma period ett minskat behov från 247 till 239 medarbetare. Behovet av psykologer förväntas minska från 49 till 43 medarbetare. För kuratorer prognostiseras minskningen från 158 till 144 medarbetare och för skolsköterskor från 147 medarbetare till 140. Minskningen för studie- och yrkesvägledare är från 56 till 50 medarbetare under motsvarande period. Det årliga rekryteringsbehovet av medarbetare inom elevhälsan uppgår under planperioden till 107 medarbetare.

Barnskötare, elevassistenter och lärarassistenter

Antalet barnskötare inom grund- och anpassad grundskola förväntas minska från 1 511 medarbetare 2024 till 1 433, år 2028 och det årliga rekryteringsbehovet prognostiseras till 165 individer. För elevassistenter minskar behovet under samma period från 779 medarbetare till 734 och årligen behöver det rekryteras cirka 96 personer inom befattningen.

Behovet av lärarassistenter prognostiseras minska från 420 medarbetare år 2024 till 397 medarbetare 2028. Det årliga rekryteringsbehovet förväntas ligga på cirka 50 medarbetare under planperioden 2026–2028.

Rektorer, biträdande rektorer och administrativa chefer

Antalet rektorer minskar enligt prognosen från 133 medarbetare 2024 till 128 år 2028. Behovet av biträdande rektorer minskar under perioden från 369 medarbetare till 355. Minskningen för administrativa chefer är under samma period från 106 till 100. Behovet av chefer är starkt sammankopplat med antal skolenheter och prognosen bör därför ses som något osäker ur detta avseende. Det sammanlagda årliga rekryteringsbehovet för befattningarna är cirka 52 personer.

3.1.2 Gymnasie- och anpassad gymnasieskola

Behovet av anställda i gymnasie- och anpassad gymnasieskola ökar med cirka 4 procent till år 2028 för att sedan minska med cirka 2,9 procent till 2032, i förhållande till 2024 års bemanning.

Lärare

Det totala behovet av lärare inom gymnasie- och anpassad gymnasieskola ökar från 1 318 medarbetare år 2024 till 1 378 medarbetare 2028. Av dessa arbetar 136 som lärare inom yrkesämnena och prognosen visar ett ökat behov till 144 medarbetare i planperioden slut. Prognosen tar emellertid inte hänsyn till ändringen i Skollagen gällande dimensioneringen av gymnasial utbildning som beskrivs i avsnitt 2.4. Under planperioden förväntas ett totalt årligt rekryteringsbehov på 158 lärare inom gymnasie- och anpassad gymnasieskola.

Elevhälsan

Behovet av speciallärare i gymnasie- och anpassade gymnasieskolan ökar från 28 medarbetare år 2024 till 29 medarbetare 2028. För specialpedagoger ökar behovet från 34 medarbetare till 36 under samma period. Även behovet av skolsköterskor ökar från 34 medarbetare till 36 medan 2028 års behov av kuratorer och studie- och yrkesvägledare minskar med en medarbetare vardera från 2024 års siffror, från 43 respektive 48 medarbetare. Det totala rekryteringsbehovet för ovan nämnda medarbetare inom elevhälsans professioner under planperioden 2026–2028 uppgår till 25 medarbetare årligen.

Elevassistenter och lärarassistenter

Enligt prognosen ökar behovet av elevassistenter från 164 medarbetare 2024 till 169, år 2028. Det årliga rekryteringsbehovet prognostiseras till 25 medarbetare under planperioden 2026–2028. Behovet av lärarassistenter prognostiseras öka från 44 medarbetare 2024 till 46 medarbetare 2028 och det årliga rekryteringsbehovet förväntas ligga på cirka 7 medarbetare.

Rektorer, biträdande rektorer och administrativa chefer

Antalet rektorer ökar enligt prognosen från 24 medarbetare 2024 till 25, år 2028. Även behovet av biträdande rektorer och administrativa chefer ökar enligt prognosen från 57 till 60 samt från 19 till 20 medarbetare under samma period. På samma sätt som för grundskolan är antalet av chefer som behövs starkt kopplat till antalet gymnasieskolor.

3.1.3 Slutsatser om det kommande personalbehovet

Det minskade personalbehovet bidrar till att skolorna lättare kan rekrytera behöriga lärare och annan personal där det råder brist, men ställer samtidigt krav på ett effektivt omställningsarbete. Förvaltningen kommer att vara mer restriktiv med att nyanställa. För anställda kommer det att innebära att omplacering från en skola till en annan blir vanligare. Detta gäller särskilt inom grund- och anpassad grundskola där utmaningarna inom verksamheterna kommer bli särskilt stora. Behovet av personal fortsätter att minska under hela prognosperioden och kan framöver komma att innebära omorganiseringar och nedläggning av skolenheter.

För gymnasie- och anpassad gymnasieskola ökar i stället personalbehovet något under planperioden. Insatser kopplat till övertalighet kan emellertid bli aktuellt perioden 2028–2034 under vilken behovet av antalet anställda prognosticeras att minska med 6,9 procent.

Förvaltningen fortsätter att noga bevaka den demografiska utvecklingen och dess konsekvenser.

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.¹⁴

¹⁴ Statistiken avser månadsavlönade medarbetare med en tillsvidare- eller en visstidsanställning och som arbetar i grundskolans årskurs 1–9, anpassad

Utbildningsförvaltningen definierar legitimationsgrad som antalet lärare med lärar- eller förskollärlärligitation delat med det totala antalet lärare. Ämnesbehörigheten mäts utifrån hur stor andel av alla undervisningstillfällen som bedrivs av en behörig lärare¹⁵. Detta sätt skiljer sig från hur Skolverket mäter och gör att siffrorna i kompetensförsörjningsplanen inte blir jämförbara med Skolverkets nationella statistik¹⁶.

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.

3.2.1 Legitimationsgrad och ämnesbehörighet i grundskola och anpassad grundskola

Legitimationsgraden och ämnesbehörigheten har ökat med en procent vardera i stadens grundskolor sedan föregående års mätning. I grundskolans årskurs 1–9 har 93 procent av lärarna legitimation och 70 procent av alla undervisningstillfällen bedrivs av en ämnesbehörig lärare. I anpassad grundskola har den genomsnittliga legitimationsgraden tyvärr sjunkit med fyra procentenheter sedan förra mätningen och ligger på 86 procent.

Även om legitimationsgrad och ämnesbehörighet ligger på en hög nivå finns skillnader mellan stadens skolor. Förvaltningen behöver särskilt fokusera på några av skolorna i socioekonomiskt utsatta områden där ämnesbehörigheten inte är tillräckligt hög. För några grundskolor behöver även legitimationsgraden höjas.

Förvaltningen behöver särskilt bevaka och arbeta för ökad behörighet i svenska som andraspråk och slöjd samt inom

grundskola, gymnasieskola och/eller anpassad gymnasieskola. Statistiken i avsnittet hämtas i kompetenskartläggningsverktyget 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.

¹⁵ Med behörig lärare menas en legitimerad lärare med behörighet i respektive ämne, årskurs och verksamhet hen undervisar i.

¹⁶ Skolverkets nationella statistik baseras på av skolornas inrapporterade uppgifter om undervisande lärare. Uppgifterna samkörs sedan med uppgifter om behörighet från Skolverkets lärar- och förskollärlärlarregister. 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.

anpassad grundskola. Kommande pensionsavgångar riskerar också att påverka ämnesbehörigheten negativt.

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		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022
År						
Bromma	94	93	93	78	77	76
Enskede-Årsta-Vantör	95	94	92	72	73	72
Farsta	94	92	90	67	64	63
Hägersten-Älvsjö	91	91	89	71	69	70
Hässelby-Vällingby	93	90	88	61	60	62
Järva	94	92	N/A	68	66	N/A
Kungsholmen	94	92	90	78	75	72
Norra innerstaden	96	95	N/A	76	77	N/A
Skarpnäck	97	96	93	67	74	79
Skärholmen	82	81	84	58	59	63
Södermalm	94	92	92	75	72	74
Genomsnitt	93	92	91	70	69	70

Legitimationsgraden varierar och ligger mellan 82–97 procent i stadsdelsnämndsområdena. Högst ligger Skarpnäck (97 procent) och lägst ligger Skärholmen (82 procent). Sedan förra mätperioden har legitimationsgraden antingen ökat eller varit konstant alla i områden.

Även ämnesbehörigheten skiljer sig åt och varierar mellan 58–78 procent. Högst ligger Bromma och Kungsholmen (78 procent) medan Skärholmen ligger lägst (58 procent). Järva stadsdelsområde ligger ungefär som stadens genomsnitt i legitimationsgrad och ämnesbehörighet.

Skolorna i Skärholmen har en lägre legitimationsgrad och lägre ämnesbehörighet än genomsnittet. Området har endast fem kommunala grundskolor och en enskild skola kan därför påverka genomsnittet mycket. Gällande legitimationsgraden är det en skola som har flera visstidsanställda modersmålslärare som saknar lärarlegitimation och som drar ner genomsnittet¹⁷.

¹⁷ Modersmålslärare är undantagna legitimationskravet.

Sett till skolans tillsvidareanställda lärare är legitimationsgraden 96 procent vilket ligger i samma nivå som för alla stadens grundskolor. Gällande den lägre ämnesbehörigheten för området är det framför allt i några enskilda ämnen där ämnesbehörigheten är låg vilket påverkar genomsnittet. Dessa ämnen är bild, hem- och konsumentkunskap och svenska som andraspråk. Förvaltningen har generellt en låg ämnesbehörighet inom dessa ämnen och arbetar aktivt med insatser för att öka behörigheten i (se avsnitt 4.2).

Nedan redovisas legitimationsgrad och ämnesbehörighet där skolorna indelats i kvartiler utifrån socioekonomiskt index.

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

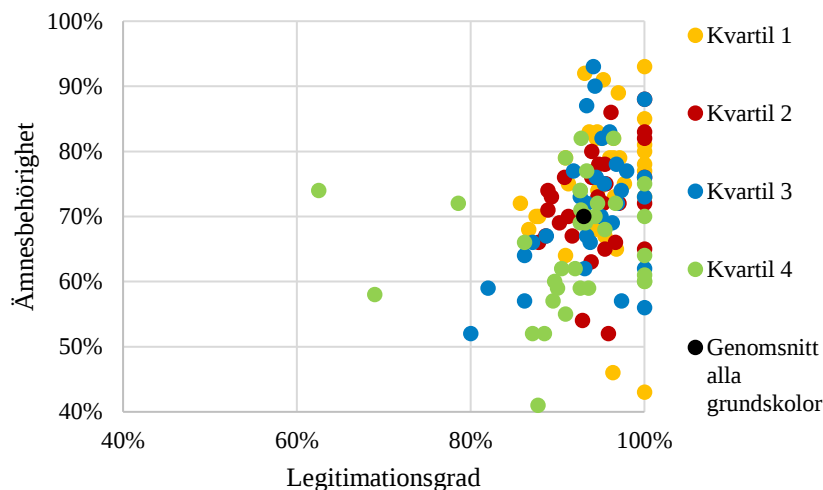
Kvartil ¹⁸	Legitimationsgrad (%)			Ämnesbehörighet (%)		
År	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Kvartil 1	95	93	93	74	75	75
Kvartil 2	94	93	91	72	71	71
Kvartil 3	94	92	90	72	68	70
Kvartil 4	90	90	88	63	64	64

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 aktivt för att stödja rektorer och skolläda i att höja ämnesbehörigheten samt kartlägga legitimationsgraden.

Det råder samtidigt skillnader mellan olika skolor både inom och mellan de olika kvartilerna och i diagram 2 illustreras dessa skillnader. Skolornas kvartilstillhörighet kan skilja sig åt från år till år och kan vara en anledning till förändringar mellan år inom och mellan de olika kvartilerna.

¹⁸ Skolornas kvartilstillhörighet kan skilja sig åt från år till år vilket kan förklara förekomsten av större förändringar mellan mätningar.

Diagram 2. Legitimationsgrad och ämnesbehörighet per grundskola utifrån socioekonomiskt index



Diagrammet visar legitimationsgrad och ämnesbehörighet för respektive grundskola utifrån socioekonomiskt index. Bland grundskolorna varierar legitimationsgraden mellan 63–100 procent och ämnesbehörigheten mellan 41–93 procent. Flertalet skolor inom samtliga kvartiler har en legitimationsgrad på 100 procent och en ämnesbehörighet över 80 procent. Två skolor i kvartil 1 och en skola i kvartil 4 har hög legitimationsgrad (100, 96 respektive 88 procent) och låg ämnesbehörighet (43, 46 respektive 41 procent). Vid en fördjupad granskning av ämnesbehörigheten bland dessa skolor visar det sig att lärarna ofta är behöriga att undervisa i ämnet, men inte för alla årskurser som de undervisar i.

Tabell 3. Ämnesbehörighet per ämne i grundskolans årskurs 1–9

Ämne	2024	2023	2022
Bild	56	55	60
Biologi	67	66	65
Engelska	62	62	61
Franska, årskurs 6–9	84	84	79
Fysik	61	61	63
Geografi	63	61	67
Hem- och konsumentkunskap	63	64	56
Historia	78	77	80
Idrott och hälsa	86	88	86
Kemi	66	65	67
Matematik	84	83	85
Musik	77	80	80
Religion	71	68	71
Samhällskunskap	67	68	71
Slöjd	73	72	67
Spanska, årskurs 6–9	78	74	70
Svenska	84	81	84
Svenska som andraspråk	46	48	52
Teknik	49	50	50
Tyska, årskurs 6–9	80	84	81
Genomsnitt	70	69	70

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 arbetar förvaltningen med två spår. Dels kan lärare som undervisar i ämnet få stöd av förvaltningen med ämnesdidaktisk undervisningsutveckling, dels erbjuds lärare som saknar behörighet och undervisar i ämnet att läsa upp sin behörighet via en uppdragsutbildning¹⁹ i samarbete med Högskolan Väst.

Förväntade pensionsavgångar bland ämnesbehöriga lärare

Fram till 2029 beräknas att i genomsnitt 8 procent av stadens ämnesbehöriga lärare går i pension. Högst andel pensionsavgångar finns bland lärare som är behöriga i ämnena slöjd (14 procent), hem- och konsumentkunskap (12 procent), musik (11 procent), bild (11 procent) och spanska (11 procent). Då ämnet bild ligger lågt i ämnesbehörighet och de förväntade pensionsavgångarna samtidigt är stora kan detta komma att påverka ämnesbehörigheten negativt.

¹⁹ Uppdragsutbildningen kan innebära att ämnesbehörigheten höjs i svenska som andraspråk och förutsätter att deltagarna ansöker om utökad behörighet hos Skolverket.

Anpassad grundskola

I nedan tabell visas legitimationsgraden i anpassad grundskola per stadsdelsnämndsområde.

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

Stadsdelsnämndsområde	Legitimationsgrad (%) i anpassad grundskola		
År	2024	2023	2022
Bromma	88	86	81
Enskede-Årsta-Vantör	93	94	91
Farsta	89	95	91
Hägersten-Älvsjö	89	92	89
Hässelby-Vällingby	85	86	87
Järva	90	90	N/A
Kungsholmen	76	86	84
Norra innerstaden	88	90	N/A
Skarpnäck	93	96	88
Skärholmen	82	94	87
Södermalm	93	91	92
Genomsnitt	86	90	87

Som tabell 4 visar har 86 procent av lärarna i stadens anpassade grundskolor en lärar- och/eller en förskollärlärolegitimation. Den genomsnittliga legitimationsgraden har dock sjunkit med fyra procentenheter sedan i fjol och ligger på liknande nivå som 2022.

En genomlysning av verksamheten visar att behörigheten bland de undervisande lärarna ligger på en lägre nivå. Bland personalen som undervisar i anpassad grundskola har 18 procent en speciallärarexamen eller är behöriga att undervisa elever i behov av särskilt stöd avseende intellektuell funktionsnedsättning utifrån sin lärarexamen. Ytterligare 19 procent av de som undervisar inom anpassad grundskola har annan behörighet²⁰ för undervisning av elever i behov av särskilt stöd. Bland de som undervisar i anpassad grundskola saknar 14 procent en lärarlegitimation och 63 procent saknar formell kompetens²¹. Att behörigheten är låg i anpassad

²⁰ Med annan behörighet avses här behörighet att undervisa inom vissa ämnen i anpassad skola eller bedriva undervisning för elever i specialskolan.

²¹ 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.

grundskola jämfört med grundskolan speglar Skolverkets nationella bild av behörighet inom verksamheten²².

Legitimationsgrad bland lärare i fritidshem

Legitimationsgraden bland lärare mot fritidshem har ökat med 6 procent sedan föregående år och är nu 85 procent. Även antalet anställda med befattningen har ökat sedan föregående år. Antalet skolor som saknar en legitimerad lärare i fritidshem har dock ökat sedan förra mätningen och förvaltningen behöver arbeta för att öka antalet fritidshemsverksamheter som har personal med rätt kompetens. För att öka andelen lärare mot fritidshem har förvaltningen sedan 2018 en pågående insats och betalar vikarieersättning till de skolor med barnskötare som läser en erfarenhetsbaserad utbildning till lärare i fritidshem.

3.2.2 Legitimationsgrad och ämnesbehörighet i gymnasieskola och anpassad gymnasieskola

I gymnasieskolan har legitimationsgraden och ämnesbehörigheten ökat med 1 procent vardera sedan föregående års mätning. I den anpassade gymnasieskolan har legitimationsgraden sjunkit med 2 procent sedan förra mätningen.

I avsnittet visas att inom de gymnasiegemensamma ämnena är ämnesbehörigheten hög, men att förvaltningen särskilt behöver arbeta för att höja ämnesbehörigheten i svenska som andraspråk samt i naturkunskap.

Avsnittet visar också att behörigheten och den formella kompetensen bland medarbetare i den anpassade gymnasieskolan är på en lägre nivå jämfört med gymnasieskolan. Förvaltningen behöver fortsätta arbeta för att öka behörigheten och kompetensen bland lärare och medarbetare inom den verksamheten.

Gymnasie- och anpassad gymnasieskola

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

²² Lärarprognos 2024, Skolverket 2025

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

År	Legitimationsgrad (%)			Ämnesbehörighet (%) i de gymnasie-gemensamma ämnena		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Genomsnitt gymnasieskolan	97	96	95	90	89	88
Genomsnitt anpassade gymnasieskolan	91	93	92	N/A*	N/A*	N/A*

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

Nedan visas ämnesbehörighet 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	2024	2023	2022
Biologi*	97	99	N/A
Engelska	98	98	94
Fysik*	100	100	N/A
Geografi*	97	N/A	N/A
Historia	94	93	96
Idrott och hälsa	92	89	87
Kemi*	99	99	N/A
Matematik	90	90	90
Naturkunskap	60	58	62
Religionskunskap	97	97	91
Samhällskunskap	93	91	89
Svenska	95	96	93
Svenska som andraspråk	58	51	49
Teknik*	89	89	N/A
Genomsnitt för de gymnasiegemensamma ämnena	90	89	88
Genomsnitt för alla undervisningsämnen	72	N/A	N/A

* 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 2029 beräknas att 10 procent²⁴ av stadens ämnesbehöriga lärare går i pension. Högst andel pensionsavgångar finns bland de lärare som är behöriga i ämnena teknik (13 procent), fysik (11 procent) och svenska som andraspråk (8 procent). Svenska som andraspråk också är ett av de ämnena som ligger lägst avseende ämnesbehörighet.

Yrkeslärare

Legitimationsgraden bland yrkeslärarna i gymnasieskolan är 80 procent och ämnesbehörigheten är 48 procent. Legitimationsgraden bland yrkeslärarna i den anpassade gymnasieskolan är 86 procent. En anledning till att legitimationsgraden och ämnesbehörigheten är lägre bland yrkeslärare jämfört med andra lärarkategorier är att yrkeslärare är undantagna legitimationskravet för tillsvidareanställning.

Behörighet i anpassad gymnasieskola

Som tabell 6 visar har drygt 9 av 10 lärare i den anpassade gymnasieskolan en lärarlegitimation. En genomlysning av verksamheten visar dock att behörigheten bland de undervisande lärarna ligger på en lägre nivå. Bland personalen som undervisar i anpassad gymnasieskola har 13 procent en speciallärarexamen eller är behörig att undervisa elever i behov av särskilt stöd avseende intellektuell funktionsnedsättning utifrån sin lärarexamen. Ytterligare 32 procent av de som undervisar inom anpassad gymnasieskola har annan behörighet²⁵ för att undervisa elever i behov av särskilt stöd. Det betyder att bland de som undervisar i anpassad gymnasieskola saknar 9 procent en lärarlegitimation och 55 procent formell kompetens²⁶ för att bedriva undervisning inom verksamheten.

²⁴ Siffran avser de gymnasiegemensamma ämnena samt naturorienterande ämnena och teknik i gymnasieskolan.

²⁵ Med annan behörighet avses här behörighet att undervisa inom vissa ämnen i anpassad skola eller bedriva undervisning för elever i specialskolan.

²⁶ 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.

3.3 Personalomsättning²⁷

Utbildningsförvaltningens personalomsättning 2023–2024 låg på en lagom nivå och var totalt 10,9 procent. Den totala omsättningen utgörs av den externa rörligheten²⁸ som under perioden var 7,6 procent och den interna rörligheten²⁹ som låg på 3,3 procent.³⁰ Med extern rörlighet avses att medarbetaren lämnar sin tjänst på utbildningsförvaltningen medan intern rörlighet avser att man byter tjänst eller enhet inom förvaltningen. I den externa rörligheten ingår medarbetare som går i pension vilka utgör cirka 1,9 procentenheter. Utan dessa uppgår den externa rörligheten till cirka 5,7 procent. Både den externa och interna rörligheten har minskat de två senaste mätperioderna. Samtlig statistik gällande personalomsättningen går att ta del av i bilaga 2.

Den totala personalomsättningen har minskat i grund- och anpassad grundskola samt i gymnasie- och anpassad gymnasieskola sedan förra mätperioden och ligger på 11,3 respektive 9,4 procent.

I grundskolan har personalomsättningen sjunkit för de flesta befattningarna, däribland lärare som ligger på en låg nivå och under förvaltningens snitt. Omsättningen för bland annat rektorer och biträdande rektorer ligger också lågt. Sedan föregående mätning har personalomsättningen sjunkit särskilt mycket för studie- och yrkesvägledare samt psykologer, men även bland specialpedagoger. Bland stora personalgrupper som barnskötare och elevassistenter har personalomsättningen minskat och ligger fortsatt på en bra nivå. För elevassistenter i anpassad grundskola har den ökat från en tidigare låg nivå och omsättningen ligger kvar under verksamhetens snitt. Personalomsättningen ligger emellertid högt för befattningarna skolsköterska och kurator.

²⁷ 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 övertalighet. 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.

²⁸ Medarbetare som avslutat sin tjänst och inte har påbörjat en annan tjänst vid förvaltningen dividerat med totala antalet medarbetare vid den första mätpunkten.

²⁹ Medarbetare som påbörjat en tjänst på en ny enhet på förvaltningen dividerat med totala antalet medarbetare.

³⁰ Siffran inkluderar inte fallen medarbetare byter befattning inom den egna enheten/skolan.

Det är ingen större skillnad på personalomsättningen i innerstadens och ytterstadens skolor. Vid en jämförelse mellan kvartilerna³¹ går det att se att personalomsättningen är jämn med en spridning mellan 10,5–12,2 procent där kvartil 3 ligger högst. Den externa rörligheten har minskat i samtliga kvartiler sedan förra mätperioden.

I gymnasie- och anpassad gymnasieskola ligger personalomsättningen lägst för lärare. Befattningarna elevassistent, biträdande rektor, kurator, specialpedagog samt studie- och yrkesvägledare ligger på goda nivåer. För skolsköterskor och speciallärare ligger personalomsättningen högre, men utgörs främst av att man byter jobb inom förvaltningen. Högst personalomsättning har befattningarna rektor och administrativ chef som båda legat lågt föregående mätperiod. Att personalomsättningen bland rektorer är högre detta år kan bero på att det genomfördes en större organisationsförändring i gymnasieskolornas ledningsgrupper för fem år sedan. Att flera rektorer bytte tjänst det senaste året var inte oväntat eftersom det följer befattningens personalomsättningsmönster inom förvaltningen. Dessutom gick en av fem rektorer som lämnade staden i pension. För administrativa chefer gick en av fyra i pension. Dessa chefsbefattningar är också få till antalet och variationer mellan år blir stora då ett fåtal avgångar får en stor inverkan på procentsatsen.

4. Hur kan vi skaffa den kompetens vi saknar?

I avsnitt 4 presenteras de identifierade kompetensgapen, där det finns en befintlig och/eller framtida risk för kompetensbrist, samt kompetensplaneringen för utbildningsförvaltningens pedagogiska verksamheter. Avsnittet behandlar kompetensförsörjningsprocessens sista fråga ”hur kan vi skaffa den kompetens vi saknar?”. Utöver insatserna som presenteras går det att i avsnitt 5 läsa om de generella kompetensförsörjningsinsatserna som kontinuerligt bidrar till att stärka medarbetares och chefers kompetens.

³¹ 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.

4.1 Kompetens och behörighet inom anpassad skola

I avsnitt 3.2 visades att legitimationsgraden bland lärarna i den anpassade grundskolan är hög (86 procent), men att behörigheten är låg. I anpassad grundskola saknar 63 procent formell kompetens för att bedriva undervisning inom verksamheten. Legitimationsgraden bland lärare i anpassad gymnasieskola ligger på 91 procent, men även här är behörigheten låg. I anpassad gymnasieskola saknar 55 procent formell kompetens³² för att bedriva undervisning inom verksamheten.

Det är också viktigt att annan personal, så som barnskötare och elevassistenter, har god kompetens för att möta elevernas behov i anpassad skola. Förvaltningen behöver därför arbeta för att öka kompetensen och behörigheten inom flera befattningar.

Insatser:

- fortsätta uppmuntra medarbetare att läsa kurser inom ramen för Lärarlyftet för utökad behörighet inom anpassad skola,
- fortsätta samarbetet med Stockholms universitet och erbjuda verksamhetsförlagda fältstudier (VFF) för speciallärare och specialpedagoger,
- erbjuda barnskötare, elevassistenter, lärare och andra medarbetare i anpassad grundskola utbildning inom bland annat neuropsykiatriska funktionsvariationer, lågaffektivt förhållningssätt och tydliggörande pedagogik,
- 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. Bild är också ett av de ämnena där en stor andel behöriga lärare förväntas gå i pension fram till 2029. Högst andel pensionsavgångar finns bland lärare i slöjdämnena som i undersökningar bland förvaltningens rektorer av rekryteringsutmaningar, stuckit ut som särskilt svårt att rekrytera.

I gymnasieskolan ligger ämnesbehörigheten i ämnena svenska som andraspråk och naturkunskap betydligt lägre än för de gymnasiegemensamma ämnena. Svenska som andraspråk är också ett av de ämnena där flest behöriga lärare förväntas gå i pension

³² 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.

fram till 2029 vilket riskerar att minska andelen undervisningstillfällen som bedrivs av behöriga lärare.

Insatser:

- stöd till rektorer och skollledning i arbetet med tjänstefördelning för att höja ämnesbehörigheten samt kartlägga legitimationsgrad genom kompetensverktyget KOLL,
- riktat stöd inom ramen för Lärarlyftet för att öka behörigheten bland lärare. Det är särskilt viktigt i ämnena svenska som andraspråk och slöjd i grundskolan och i ämnena svenska som andraspråk och naturkunskap i gymnasieskolan,
- informera skolor som har obehöriga modersmållärare om möjligheten att boka legitimerade modersmållärare via Språkcentrum,
- 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,
- fortsätta dialogen med Konstfack om lokal lärarlyftskurs för slöjdlärare.

4.3 Yrkeslärare

För utbildningsförvaltningen kan ändringarna i skollagen kopplat till dimensionering av gymnasial utbildning leda till ett framtida ökat behov av yrkeslärare. En avgörande faktor för hur stort behovet av yrkeslärare blir är emellertid svårt att förutspå då behovet är avhängigt att elever faktiskt söker yrkesprogrammen. I dagsläget är intresset för programmen lågt.

Antal sökande till på yrkeslärartjänsterna ligger långt under andra lärarkategoriers 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 80 respektive 48 procent i gymnasieskolan medan legitimationsgraden i anpassad gymnasieskola är 86 procent. Förvaltningen bör både öka andelen legitimerade yrkeslärare på befintliga program samt vara beredda på att rekrytera behöriga yrkeslärare till det kommande utbudet som planeras för hösten 2025.

Insatser:

- göra en 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,
- vid behov genomföra kommunikationsinsatser riktade mot yrkeslärare för att underlätta rekrytering av målgruppen.

4.4 Fritidshem och fritidsklubb

I avsnitt 3.2 gick det att läsa att antalet fritidshem med minst en legitimerad lärare mot fritidshem har minskat sedan förra mätningen. Legitimationsgraden inom befattningen har ökat men ligger lägre än grundskolans snitt och vissa rekryteringsutmaningar har framkommit kopplat till befattningen. Förvaltningen behöver därför fortsätta arbeta för att öka antalet fritidshemsverksamheter som har personal med rätt kompetens. Om ett införande av allmänt och avgiftsfritt fritidshem skulle beslutas om skulle ytterligare rekryteringsutmaningar kopplat till befattningen kunna uppstå.

Att fritidsklubben blir avgiftsfri från 1 juli 2025 kan leda till ett ökat antal elever inom verksamheten. Förvaltningen behöver därför vara beredda på att öka antalet medarbetare, till exempel fritidsledare och barnskötare, för att möta det ökade behovet. Samtidigt bedöms det inte finnas någon större risk gällande rekrytering eftersom det finns ett högt söktryck på dessa tjänster.

Fritidshemmets organisering kan i vissa skolor även komma att påverkas av införandet av 10-årig grundskola. Detta eftersom förskollärare ofta arbetar i fritidshemmet på eftermiddagen.

Insatser:

- fortsätta erbjuda skolor vikarieersättning för barnskötare som läser en erfarenhetsbaserad utbildning till lärare i fritidshem,
- fortsätta att erbjuda gymnasial yrkesutbildning till barnskötare och elevassistenter i fritidshem,
- arbeta för att samtliga fritidshem ska ha minst en lärare mot fritidshem med rätt behörighet.

4.5 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 grundskolan har en ökning skett från att 19 procent av eleverna hade tillgång till en fackutbildad bibliotekarie läsåret 2016/2017 till 33 procent läsåret 2023/2024. I gymnasiet har det ökat från 78 procent till 81 procent under samma tidsperiod.

För att möta kommande ändringar i skollagen arbetar förvaltningen med att ta fram en ny skolbiblioteksplan för skolor i Stockholms stad. För att hjälpa rektorer och skolor erbjuder förvaltningen bland annat stöd i att implementera den nya skolbiblioteksplanen samt stöd vid rekrytering av bibliotekarie. För bibliotekarier erbjuder bland annat nätverksträffar och kompetensutveckling samt stöd vid exempelvis inköp av litteratur.

Insatser:

- se över personalens utbildning samt bemanningsgrad på skolbiblioteken för att följa skollagens riktlinjer,
- fortsätta verka för att öka andelen skolor med fackutbildade bibliotekarier bland annat genom information och stöd till rektor och skolläda,
- fortsätta erbjuda bibliotekarier nätverksträffar, kompetensutveckling och inköpsstöd,
- utreda nyttan och möjligheten att se över de befintliga befattningarna bibliotekarie, bibliotekspedagog och biblioteksassistent.

4.6 Svårigheter att rekrytera och behålla vissa av elevhälsans professioner

Elevhälsans professioner har under de senaste åren generellt haft en högre personalomsättning än övriga befattningar på utbildningsförvaltningen. Detta kan bland annat leda till en försämrad kontinuitet för eleverna och hämma det hälsofrämjande och förebyggande elevhälsoarbetet. Personalomsättningen var i den senaste mätperioden särskilt hög för skolsköterskor och kuratorer i grundskolans verksamheter. För skolsköterskor var omsättningen även särskilt hög de två tidigare mätperioderna.

Senaste mätningen visade på en hållbar personalomsättning för psykologer i grund- och anpassad grundskola. Mätperioderna 2021–2022 samt 2022–2023 var den emellertid särskilt hög och låg på över 30 procent och förvaltningen behöver bevaka omsättningen för att undvika att den hamnar på samma höga nivåer. En utmaning med tjänsterna som påverkar personalomsättningen är att de ofta är deltidstjänster.

Söktrycket på flera av elevhälsans tjänster ligger lägre än för andra befattningar inom förvaltningen och både skolsköterskor och psykologer har i undersökningar lyfts som svåra att rekrytera av flera rektorer. Det har lett till att vissa skolor hyr in psykologer från bemanningsföretag. Något som även i viss mån görs för skolsköterskor. Förvaltningen arbetar för att fler skolor ska kunna anställa egna psykologer för att stärka kontinuitet och kvalitet i verksamheten.

Insatser:

- skapa förutsättningar för studenter inom elevhälsans professioner att genomföra sin praktik på utbildningsförvaltningens skolor,
- fortsatt utbildning och professionsstöd till elevhälsans professioner, bland annat genom befattningsspecifika introduktioner,
- fortsätta stötta rektorer i frågor om rekrytering, professionsutveckling och uppdragsbeskrivningar kopplat till elevhälsans professioner.

4.7 Matematik i grundskolan

Förvaltningen har under en tid sett nedåtgående kunskapsresultat inom ämnet matematik. Det trots hög behörighet bland de undervisande lärarna. Matematikresultaten är även den vanligaste anledningen till att elever inte får godkända slutbetyg. Därför genomförs ett analysarbete kring utvecklingsbehov av lärare i ämnet. Arbetet har fokus på matematik i grundskolan och avser utmynna i insatser för att höja den ämnesdidaktiska kompetensen bland matematiklärarna.

Insatser:

- analysarbete kring utvecklingsbehov bland matematiklärare i grundskolan,
- utifrån analysarbetets slutsatser ta fram och erbjuda relevant kompetensutveckling för matematiklärare.

4.8 Utvecklingsområden inom ledarskap

Förvaltningen har många skickliga skolledare, men efter fjolårets resultatdialoger framträder vissa återkommande utmaningar där förvaltningen bör arbeta för att stärka cheferna. Bland annat lyfts behovet av att skolledarna lyckas leda arbetet med att systematiskt utveckla undervisningen. Vidare finns behov av ökad kompetens inom tjänstefördelning, ekonomifrågor, rekrytering, facklig samverkan samt ett förstärkt ledarskap där ibland mer mod behövs. Huvudfokus ska ligga på utveckling av undervisningen och ledarskapets roll i detta. För att stärka skolledarna ska förvaltningen ge stöd och erbjuda olika utvecklingsinsatser.

Insatser:

- utveckla och erbjuda ledarskapsutbildningar till rektorer inom temana ”att leda i förändring” samt ”ledarskapets roll i undervisningsutveckling”,
- erbjuda utbildningar inom HR-området, exempelvis kring tjänstefördelning för högre ämnesbehörighet, facklig samverkan, omställningsarbete och rekrytering,
- utveckla stöd och verktyg till rektorer kopplat till budget och det systematiska kvalitetsarbetet.

5. Ytterligare kompetensförsörjningsinsatser

Utöver insatserna kopplade till kompetensgapen genomför utbildningsförvaltningen årligen en rad olika insatser för att säkerställa rätt kompetens på kort och lång sikt. Nedan redogörs för olika insatser som utbildningsförvaltningen arbetar med kopplat till kompetensförsörjningskedjans olika delar.

Utveckla och behålla

För att utveckla och behålla de mest kvalificerade medarbetarna erbjuder utbildningsförvaltningen kontinuerligt olika kompetensutvecklingsinsatser för all skolpersonal. Utbudet av kompetensutvecklingsinsatser styrs av verksamheternas behov. Nedan följer en överblick av kompetensutveckling som erbjuds.

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).

På enheten för kompetensförsörjning finns bland annat förvaltningens chefsprogram som ska ge chefer goda förutsättningar att leda och utveckla förvaltningens skolor. Inom ramen för förvaltningens chefsprogram erbjuds seminarier, utbildningar, handledning, coachning, mentorsstöd, ledningsgruppsutveckling, ledarutveckling och nätverk.

Enheten erbjuder även 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 samt tydliggörande pedagogik i anpassad skola.

Mediateket erbjuder pedagogisk personal läresurser, 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 och kommer under 2025 utveckla utbildningsinsatsen till att även innefatta handledning. Skolor erbjuds även utbildning i workshopformat inom utredning gällande särskilt stöd.

För måltidspersonal erbjuds bland annat basutbildning, utbildning inom specialkost och kurs i livsmedelssäkerhet. Förvaltningen erbjuder även nätverksträffar för kökschefer och köksansvariga. Under 2025 kommer förvaltningen att, genom medel från Europeiska Socialfonden (ESF), genomföra en omfattande kompetensutvecklingsinsats i syfte att skapa hållbara skolmåltider.

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

Attrahera

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

Rekrytera

Utbildningsförvaltningen arbetar med att utveckla och säkerställa att alla som söker arbete hos förvaltningen ska få ett professionellt bemötande och en rättvis bedömning av sina kompetenser. För att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen erbjuder förvaltningen utbildning i kompetensbaserad rekrytering och i rekryteringsverktyget Jobba i stan. Kompetensförsörjningsenheten kommer under 2025 kunna erbjuda alla rektorer stöd i rekrytering av biträdande rektorer och administrativa chefer. Samtliga rekryterande chefer kommer under kommande två årsperiod att genomgå en obligatorisk rekryteringsutbildning.

Stockholms stads skolors vikariepool, som tillhandahåller kvalificerade lärarvikarier, barnskötare och elevassistenter till stadens skolor, samt den verksamhetsförlagda utbildningen är viktiga rekryteringsplattformar och mångas första kontakt med förvaltningen som arbetsgivare. Detta ger möjlighet till fler att få 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. Under 2025 har utbildningsförvaltningen i uppdrag att bredda och utveckla vikariepoolen till att omfatta stadens förskolor.

Introducera

Förvaltningen fortsätter att utveckla arbetet kring introduktion för att nya medarbetare snabbt ska komma in i arbetet och vilja stanna kvar på våra skolor. Förvaltningen arbetar med att alla nyexaminerade lärare ska få den introduktionsperiod som de har rätt till och erbjuder därutöver seminarier anpassade för målgruppen.

För att nya rektorer och administrativa chefer ska få bästa förutsättningar för ett gott ledarskap erbjuds de introduktionsmöten och introduktionsutbildningar. Under planperioden fortsätter utbildningsförvaltningen även arbetet med digitala introduktioner för nya medarbetare.

Avsluta

Anställningar som avslutas ska följas upp i syfte att ta vara på erfarenheter och främja att medarbetare lämnar som goda ambassadörer för förvaltningen. Genom att arbeta utifrån processen för avslut och använda förvaltningens stödmaterial kan professionella avslut ske i högre utsträckning. Förvaltningen stöttar även skolor i samband med övertalighet och arbetar för att medarbetare som blir övertaliga på en skola snabbt ska placeras på en annan skola.

6. Slutsatser

Utbildningsförvaltningen är en attraktiv arbetsgivare som erbjuder sina lärare, chefer och övriga medarbetare goda utvecklingsmöjligheter, bra anställningsvillkor och en god arbetsmiljö. Den genomsnittliga legitimationsgraden fortsätter att öka både inom grundskolan och gymnasiet och är mycket hög bland lärarna. Dock finns vissa utmaningar kopplat till befattningar inom anpassad grundskola, elevhälsan och behörighet vissa ämnen inom grundskolan. Det finns också, som i alla organisationer, ett behov av att kontinuerligt kompetensutveckla befintlig personal.

Den kommande planperioden kommer att karakteriseras av både ett behov av att rekrytera ny personal men också av omorganisationer, omplaceringar och övertalighet på vissa skolor.

För att stadens elever alltid ska mötas av skickliga och engagerade lärare, skolledare och andra viktiga medarbetare fortsätter förvaltningen att arbeta systematiskt och långsiktigt utifrån stadens kompetensförsörjningsprocess.

Bilaga 1. Personalbehovsprognos

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

Befattning	Antal individer 2024	Antal individer: prognosticerat behov 2028	Antal individer: prognosticerat behov 2028	Årligt rekryterings- behov 2026–2028
Förskollärare	335	316	312	31
Lärare	5479	5254	4881	537
Lärare i fritidshem	1002	957	894	120
Fritidsledare	226	213	200	28
Barnskötare	1466	1390	1304	160
Eleveassistent	631	594	550	78
Speciallärare	273	267	250	30
Specialpedagog	227	219	205	23
Kurator	158	144	134	12
Psykolog	49	43	40	8
Skolsköterska	174	170	160	28
Skolläkare	33	28	26	6
Studie- och yrkesvägledare	56	50	47	6
Rektor	133	128	120	12
Biträdande rektor	354	340	316	30
Administrativ chef	106	100	93	9
Lärarassistent	396	375	348	48

Tabell B. Personalbehov i anpassade grundskolans årskurs 1–9

Befattning	Antal individer 2024	Antal individer: prognosticerat behov 2028	Antal individer: prognosticerat behov 2028	Årligt rekryterings- behov 2026–2028
Förskollärare	14	13	12	1
Lärare	86	83	77	8
Lärare i fritidshem	11	11	10	1
Fritidsledare	2	2	2	0
Barnskötare	45	43	40	5
Eleveassistent	147	140	128	18
Speciallärare	73	72	67	8
Specialpedagog	20	19	18	2
Biträdande rektor	15	14	13	1
Lärarassistent	23	22	21	3

Tabell C. Personalbehov i gymnasieskolan

Befattning	Antal individer 2024	Antal individer: prognosticerat behov 2028	Antal individer: prognosticerat behov 2028	Årligt rekryterings -behov 2026–2028
Lärare	1258	1315	1226	150
Elevassistent	52	54	50	8
Speciallärare	6	6	6	1
Specialpedagog	29	31	29	4
Kurator	41	40	38	4
Psykolog	3	3	2	0
Skolsköterska	33	35	33	6
Studie och yrkesvägledare	46	45	42	6
Rektor	23	24	23	3
Biträdande rektor	54	57	53	6
Administrativ chef	18	19	18	2
Lärarassistent	31	32	30	5

Tabell D. Personalbehov i anpassade gymnasieskolan

Befattning	Antal individer 2024	Antal individer: prognosticerat behov 2028	Antal individer: prognosticerat behov 2028	Årligt rekryterings -behov 2026–2028
Lärare	60	63	58	8
Elevassistent	111	115	106	17
Speciallärare	22	23	21	3
Specialpedagog	5	5	5	1
Kurator	2	2	2	0
Psykolog	1	1	1	0
Skolsköterska	1	1	1	0
Studie och yrkesvägledare	2	2	2	0
Rektor	1	1	1	0
Biträdande rektor	3	3	3	0
Administrativ chef	1	1	1	0
Lärarassistent	13	14	13	2

Bilaga 2. Personalomsättning

Tabell E. Personalomsättning 2019–2024

År	Extern rörlighet	Intern rörlighet	Total rörlighet
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 %
2019–2020	8,5 %	4,0 %	12,5 %

Tabell F. Personalomsättning 2023–2024 per skolform³³

Verksamhet	Extern rörlighet	Intern rörlighet	Total rörlighet
Grund- och anpassad grundskola	7,7 % (8,7)	3,6 % (3,7)	11,3 % (12,4)
Gymnasie- och anpassad gymnasieskola	7,4 % (7,9)	2,1 % (2)	9,4 % (9,9)

Tabell G. Personalomsättning i grund- och anpassade grundskola per befattning 2023–2024

Befattning	Extern rörlighet	Intern rörlighet	Antal medarbetare ³⁴
Lärare ³⁵	6,7 %	3,1 %	5 267
Speciallärare	7,5 %	6 %	252
Lärare mot fritidshem	6,8 %	7,8 %	487
Fritidspedagog	8,9 %	2,2 %	405
Barnskötare	9,4 %	2,9 %	1 373
Elevassistent	9,8 %	4,9 %	366
Elevassistent särskola	8,5 %	2,7 %	259
Rektor	6,5 %	2,4 %	123
Biträdande rektor	4,6 %	4,9 %	346
Administrativ chef	9,9 %	5,9 %	101
Skolsköterska	14,5 %	10,3 %	145
Specialpedagog	7,1 %	5,2 %	211
Psykolog	8,1 %	2,7 %	37
Kurator	14,5 %	4,4 %	138
Studie- och yrkesvägledare	7,8 %	0 %	51

³³ Förra årets resultat anges inom parentes.

³⁴ Antalet medarbetare som personalomsättningen baseras på och därmed antalet i mätperiodens början. För mätperioden 2023–2024 så visar siffran antalet medarbetare september 2023.

³⁵ Avser alla lärarkategorier exklusive lärare mot fritidshem och speciallärare.

Tabell H. Personalomsättning 2023–2024 per kvartil i grundskolan^{36,37}

Kvartil	Extern rörlighet	Intern rörlighet	Total rörlighet
Kvartil 1	7,5 % (9,1)	2,8 % (3,1)	10,5 % (12,2)
Kvartil 2	7,7 % (8,9)	3,5 % (3,7)	11,2 % (12,6)
Kvartil 3	7,6 % (7,7)	4,7 % (4,1)	12,2 % (11,8)
Kvartil 4	7,6 % (9,0)	3,9 % (3,9)	11,4 % (12,9)

Tabell I. Personalomsättning i gymnasie- och anpassad gymnasieskola per befattning 2023–2024

Befattning	Extern rörlighet	Intern rörlighet	Antal medarbetare ³⁸
Lärare ³⁹	5,3 %	1,2 %	1 294
Speciallärare	5,9 %	17,6 %	17
Elevassistent	3,2 %	11,3 %	62
Elevassistent anpassad skola	8 %	8,3 %	96
Rektor	20,8 %	4,2 %	24
Biträdande rektor	5 %	3,3 %	60
Administrativ chef	20 %	5 %	20
Skolsköterska	5,9 %	14,7 %	34
Specialpedagog	12,5 %	6,3 %	32
Kurator	5,1 %	2,6 %	39
Studie- och yrkesvägledare	8,8 %	2,9 %	34

³⁶ 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.

³⁷ Förra årets resultat anges inom parentes.

³⁸ Antalet medarbetare som personalomsättningen baseras på och därmed antalet i mätperiodens början. För mätperioden 2023–2024 så visar siffran antalet medarbetare september 2023.

³⁹ Avser alla lärarkategorier exklusive speciallärare.