

Kompetensförsörjningsplan för förskola och grundskola, del 1

Barn- och utbildningsförvaltningen

2020-11-10

Robert Sirviö

tyresö kommun 

Innehållsförteckning

1	Bakgrund.....	3
2	Kompetensförsörjningsplan i två delar	3
3	Något om framtida utmaningar – bristyrken inom skolområdet.....	4
3.1	Skolverkets lärarprognos	4
3.2	Pedagogiska bristyrken i riket, Stockholms län och Tyresö kommun samt behörighet att undervisa	4
4	Personalomsättning och pensionsavgångar.....	6
5	Den demografiska prognosen för gruppen barn och ungdomar i Tyresö	
6	Tyresö kommun som en attraktiv arbetsgivare.....	6
6.1	Kommunplan 2019-2022.....	7
6.2	Revisionsgranskning 2019 utifrån grundförutsättningen Attraktiv arbetsgivare	7
6.3	HÖK 18.....	7
6.4	Barn- och utbildningsnämndens nämndplan 2019 – Attraktiv arbetsgivare	8
7	Hur arbetar förvaltningen i dag för att skapa bättre förutsättningar för den framtida kompetensförsörjningen inom förskola och skola?.....	9
7.1	Pågående aktiviteter.....	9
7.2	Förvaltningen anser att följande aktiviteter kan övervägas inför läsåret 2021/2022.....	11
8	Olika statsbidrag som kan sökas för att stärka läraryrket	11
8.1	Olika statsbidrag för undervisning och likvärdighet.....	12
9	Omvärldsspaning har gett några goda exempel att lära av	14
9.1	Skolverkets kartläggning 2018 – många goda exempel.....	14
9.2	Andra goda exempel som kan inspirera	17
9.3	Vad man kan man som individ eller huvudman ytterligare göra för att öka behörigheten att undervisa?	18
9.4	Skolverket erbjuder kostnadsfri vägledning för återvändare och nyanställda.....	19

1 Bakgrund

2018 fick barn- och utbildningsförvaltningen ordförandeuppdraget ”Hur möter vi lärarbristen i våra förskolor och skolor”. Bakgrunden till uppdraget var att Skolverket samma år gjorde en ny bedömning av den framtida lärarbristen. Den nya prognosen visade att lärarbristen skulle bli större än tidigare befarat. Störst bedömdes bristen bli på förskollärare, ämneslärare och yrkeslärare.

Ordförandeuppdraget redovisades till barn- och utbildningsnämnden i juni 2018. I redovisningen belystes behov och framtida utmaningar gällande behovet av kompetensförsörjning av lärare inom förskola och skola. Förvaltningen fick i uppdrag att med redovisningen som underlag ta fram en kompetensförsörjningsplan för förskola och grundskola. Gymnasiet kommer att omfattas av planen från och med läsåret 2021/2022.

Planen ska visa på olika typer av aktiviteter och andra åtgärder som kan skapa bättre förutsättningar för att trygga ett framtida kompetensförsörjningsbehov inom förskola och skola. Det ska bli lättare att attrahera och rekrytera de lärarkategorier som kommer att behövas i framtiden samtidigt som verksamma förskollärare och lärare ska kunna utvecklas inom sina professioner och stanna kvar i Tyresö.

2 Kompetensförsörjningsplan i två delar

Kompetensförsörjningsplanen kommer att presenteras i två delar. Den första delen innehåller följande:

- Framtida utmaningar när det gäller rekrytering av lärare inom förskola och skola, särskilt inom prognostiserade bristyrken i riket, Stockholms län och Tyresö kommun.
- Personalomsättning och prognos för pensionsavgångar inom förskola och skola samt den demografiska utvecklingen inom åldersgruppen 1-15 år.
- Tyresö kommun som attraktiv arbetsgivare – nuläge.

- Sammanställning av förvaltningens planerade och prioriterade aktiviteter det kommande året för att skapa bättre förutsättningar för att trygga ett framtida kompetensförsörjningsbehov.
- Omvärldsspaning för att leta goda exempel på hur man kan skapa bättre förutsättningar för att trygga ett framtida kompetensförsörjningsbehov inom förskola och skola.

Den andra delen av kompetensförsörjningsplanen kommer att redovisas våren 2021 och innehåller följande:

- Förslag till nya åtgärder/aktiviteter med tidplan och kostnader utifrån omvärldsspaning, utvärdering och synpunkter från nämnd och förvaltning. Arbetet med kompetensförsörjning behöver präglas av samsyn, långsiktighet och systematik för att vara framgångsrik.
- Redovisning av åtgärder och aktiviteter som beslutades på novembernämnden.

3 Något om framtida utmaningar – bristyrken inom skolområdet

3.1 Skolverkets lärarprognos

Skolverket tog fram en ny lärarprognos 2019 som avsåg det prognostiserade rekryterings- och examinationsbehovet av olika lärarkategorier under perioden fram till 2033. Prognosen talade sitt tydliga språk. Behovet av legitimerade lärare skulle öka stort det kommande decenniet. I korthet förutspåddes att det kommer att finnas en brist på cirka 45 000 behöriga och legitimerade lärare och förskollärare i hela landet år 2033.

3.2 Pedagogiska bristyrken i riket, Stockholms län och Tyresö kommun samt behörighet att undervisa

3.2.1 Riket

I Skolverkets prognos för riket ökar behovet av lärare mest i grundskolans årskurser 4-9 och i gymnasieskolan. Även behovet av speciallärar- och

specialpedagogtjänster bedöms öka stort fram till 2033. Från år 2021 kommer det krävas att man är legitimerad lärare med specialpedagogisk kompetens för att få undervisa på särskolan.

3.2.2 Stockholms län

I Skolverkets prognos för Stockholms län 2018 ökar behovet av lärare med drygt 3 600 personer fram till 2033. På grundskolan (åk 7-9) kommer behovet att vara störst i ämnena matematik, svenska och engelska. På gymnasieskolans kommer behovet att vara störst i yrkesämnena el och energi, fordon och transport och hantverk.

3.2.3 Tyresö

I Tyresö gör skolcheferna bedömningen att förskollärare, lärare i matematik, naturorienterande ämnen och lärare i spanska samt lärare mot fritidshem kommer att vara svårrekryterade i framtiden. Inom gymnasieskolan kommer ämneslärare i svenska som andra språk, matematik och naturorienterande ämnen att vara svårrekryterade. Dessutom kommer det att råda en stor brist på yrkeslärare inom alla yrken, bland annat inom vård- och omsorgsyrken men även lärare inom bygg, el och fordon.

3.2.4 Svår konkurrens att vänta med kranskommunerna

Förutsättningarna att rekrytera rätt kompetenser påverkas till stor del av att Tyresö är en kommun i Stockholmsområdet där det redan råder rekryteringssvårigheter då de olika kranskommunerna konkurrerar om att locka till sig behörig och kompetent personal. Det ställer stora krav på Tyresö som arbetsgivare.

3.2.5 70 procent av lärarna i Tyresös grundskolor är behöriga

En viktig aspekt vid framtida rekrytering är att öka andelen behöriga lärare inom grundskolan. Statistik från Skolverket (oktober 2019) visar att cirka 70 procent av lärarna på grundskolorna i Tyresö hade lärarlegitimation och behörighet att undervisa i minst ett ämne. I hela riket är Tyresö rankad som nummer 131 av landets 290 kommuner när det gäller andelen behöriga lärare. Att öka andelen behöriga lärare i Tyresö blir en viktig aktivitet framöver.

4 Personalomsättning och prognos för pensionsavgångar

År 2019 arbetade cirka 1254 tillsvidareanställda årsarbetare inom barn- och utbildningsförvaltningens verksamheter i Tyresö. Av dessa var 1178 pedagoger i olika kategorier, varav grundskollärarna uppgick till 541 och förskollärarna till 144 medarbetare.

Personalomsättning inom gruppen grundskollärare var år 2019 24,4 procent och inom gruppen förskollärare var den 12,3 procent.

Pensionsavgångar inom gruppen grundskollärare prognostiseras för perioden 2020-2026 till 54 medarbetare och inom gruppen förskollärare till 20 medarbetare, om pensionsavgången sker vid fyllda 65 år.

5 Den demografiska prognosen för gruppen barn och ungdomar i Tyresö

Sett till den demografiska prognosen för åldersgruppen 1-15 år Tyresö fram till 2030 ökar gruppen förskolebarn med 505 individer fram till 2030 jämfört med 2020. I Tyresö börjar cirka 96 procent av barnen på förskolan (snittet för riket är 85 procent enligt Skolverket). Det skulle innebära att det kommer att behövas cirka 37 fler förskollärare i Tyresö 2030 jämfört med 2020 eftersom nyckeltalet är 13 barn per förskollärare i förskolan. Barn i grundskoleåldern (7-15 år) ökar med 164 individer 2030 jämfört med 2020. Den största ökningen sker inom den yngsta gruppen (7-9-åringar).

6 Tyresö kommun som en attraktiv arbetsgivare

Kommunstyrelsen beslutade den 27 oktober 2020 att föreslå kommunfullmäktige att anta ny kommunplan 2021-2024 med budget för 2021. Kommunfullmäktige antog den nya kommunplanen den 19 november 2020. I den nya kommunplanen har grundförutsättningen ”Attraktiv arbetsgivare” ersatts av ”Motiverade medarbetare”. I och med att den gamla kommunplanen fortfarande gällde vid denna plans skrivande så kommer en resumé av Tyresö

kommun som attraktiv arbetsgivare att redovisas nedan. Det blir samtidigt en tillbakablick på hur tankarna har gått och vilka effekter arbetet med grundförutsättningen har haft hittills.

6.1 Kommunplan 2019-2022

Under arbetet med denna plan gällde kommunplan 2019–2022 (ny kommunplan antogs 19 november 2020) där området Attraktiv arbetsgivare lyfts som en av tre viktiga grundförutsättningar för att det kommunala grunduppdraget ska kunna genomföras och för att kommunen ska utvecklas i den riktning som fullmäktige beslutat. Kommunfullmäktiges målbild är att Tyresö kommun är en attraktiv arbetsgivare dit medarbetare söker sig, är engagerade och utvecklas, att Tyresö kommun har chefer som utövar ett gott ledarskap, att Tyresö kommun har engagerade medarbetare och att Tyresö kommun erbjuder goda anställningsvillkor och arbetsförhållanden.

6.2 Revisionsgranskning 2019 utifrån grundförutsättningen Attraktiv arbetsgivare

2019 genomfördes en revisionsgranskning av Tyresö kommuns arbete med kompetensförsörjning. I granskningsrapporten framgår att det saknas en övergripande kompetensförsörjningsplan i kommunen. Det finns heller inte riktlinjer för arbetet med kompetensförsörjningen i kommunen. I nuläget är tanken att varje förvaltning ansvarar för att ta fram en kompetensförsörjningsplan inom sina verksamhetsområden. Förvaltningarna har hunnit olika långt med detta arbete.

Granskningsrapporten rekommenderar kommunstyrelsen bland annat att förutsättningar skapas kommunövergripande nivå för ett strategiskt, långsiktigt och målinriktat arbete med särskilt svårrekryterade grupper och uppföljning av genomförda aktiviteter.

6.3 HÖK 18

Ett partsgemensamt arbete kring ”Strategisk kompetensförsörjning” inom ramen för skolavtalet HÖK 18 är påbörjat i Tyresö men sattes på paus under

våren 2020 på grund av pandemin. Arbetet har i nuläget återupptagits. Strategisk kompetensförsörjning har fokus på arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstid och lönebildning. SKR, Sobona, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund har i avtalet åtagit sig att stödja och inspirera lokala parter till att arbeta aktivt med strategisk kompetensförsörjning inom skola och förskola.

6.4 Barn- och utbildningsnämndens nämndplan 2019 – Attraktiv arbetsgivare

Utifrån kommunplanen 2019-2022 har barn- och utbildningsnämnden i nämndplanen BUN 2019-02-20 under rubriken ”Attraktiv arbetsgivare” ett resonemang kring läge och utmaningar som är kopplade till Attraktiv arbetsgivare. Till exempel hänvisar nämndplanen till medarbetarenkäten 2018 som visar att pedagogerna generellt var nöjdare jämfört med mätningen som gjordes 2016. Bland annat är det fler som rekommenderar Tyresö kommun som arbetsgivare och fler tycker att de har tydliga mål att arbeta mot inom sitt arbetsområde. Vidare konstaterades att lönestrukturen och löneutvecklingen prioriterats. Löneutvecklingen i Tyresö ligger i nivå med övriga kommuner i Stockholmsregionen.

Vidare framgår att det pågår ett ständigt arbete för att förbättra både inomhusmiljön och utomhusmiljön för pedagoger, barn och elever.

Arbetsbelastningen ses över för att hitta hållbara lösningar.

Bemanningsenhetens arbete på förskolan är ett led i detta. Genom införandet av bemanningsenheten 2018 har processen kring vikarieanskaffning blivit stabil och kvalitetssäkrats. Inom förskolan har en ökning av personaltätheten skett och barngrupperna har blivit mindre än tidigare.

7 Hur arbetar förvaltningen i dag för att skapa bättre förutsättningar för den framtida kompetensförsörjningen inom förskola och skola?

7.1 Pågående aktiviteter

För att attrahera, utveckla och behålla personal med rätt kompetenser inom förskola och skola har barn- och utbildningsförvaltningen ett antal pågående aktiviteter.

- Kompetensutveckla pedagoger genom forum för kollegialt lärande. Denna satsning bedöms av förvaltningen var framgångsrik och kommer att fortsätta under läsåret 2021/2022. Satsningen omfattar samtliga pedagoger i förskola, grundskola och gymnasium.
- Satsningar på karriärväg som förstelärare och inom lärarlyftet fortsätter.
- God lönenivå för förstelärare och övriga yrkesskickliga lärare tillförsäkras genom statsbidrag för karriärtjänster och lärarlönelyftet.
- Bemanningsenheten som är en central enhet har till uppgift att anställa, administrera och leverera vikarier till Tyresö kommuns förskolor och skolornas fritidshem vid ordinarie personals frånvaro. Bemanningsenhetens uppdrag har utökats till att omfatta, förutom alla 24 förskolor även alla 11 fritidshem. Denna satsning har gynnat den ordinarie personalens arbetsmiljö på ett positivt sätt och minskar den oplanerade belastningen i det pedagogiska uppdraget.
- Arbetet med modellen för hälsosamtal med personalen fortsätter i samarbete med HR för att minska sjukfrånvaron. Effekten av samtalen har hittills varit positiv.
- Arbetet med projektet Tyresömetoden fortsätter och kommer att även omfatta grundskolan. Tyresömetoden syftar till att förbättra arbetsmiljön och göra medarbetarna delaktiga i förbättringsarbetet.

- Arbetet med att minska barngrupperna i förskolan fortsätter. Mindre barngrupper gynnar såväl barn som pedagoger och stärker Tyresö kommun som attraktiv arbetsgivare. Både statsbidrag och ombyggnationer på förskolorna har lett till mindre barngrupper.
- Arbetet med att utveckla och därigenom förbättra den fysiska arbetsmiljön och lärmiljön på förskolor och skolor fortsätter. Detta stärker Tyresö kommun som attraktiv arbetsgivare.
- Arbetet med att stärka det nära pedagogiska ledarskapet fortsätter.
- VFU-organisationen (verksamhetsförlagd utbildning) kommer att utvecklas med särskild inriktning mot framtida bristyrken. Detta kommer att stärka Tyresö kommun som en attraktiv arbetsgivare och kommer att locka fler att söka anställning i Tyresö.
- Marknadsföra Tyresö kommun som attraktiv arbetsgivare genom att bland annat delta i mässor och annonsera i lärartidningar. I detta arbete ingår att tydliggöra och synliggöra Tyresö kommun i allmänhet och förvaltningen i synnerhet som en attraktiv arbetsgivare.
- Arbetet med forum där kompetens synliggörs och sprids fortsätter genom ämnesnätverk och bedömningsnätverk. Denna satsning kvalitetssäkrar bedömningar och ökar likvärdigheten.
- Fortsätta arbetet med tillgänglighet i förskola och skola där elevhälsoteam utbildas för att ge barn och elever med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) så goda förutsättningar som möjligt. Denna NPF-säkring gynnar arbetsmiljön för både barn, elever och pedagoger.
- Fortsätta arbetet med att skapa en digitalisering i framkant som öppnar för nya möjligheter och utmaningar. I Tyresö har digitaliseringen nått långt inom några områden.

7.2 Förvaltningen anser att följande aktiviteter kan övervägas inför läsåret 2021/2022

- Vidareutbilda utbildade barnskötare till förskollärare för att möta ett framtida behov av förskollärare. Detta kan göras genom att uppmuntra till distansutbildning och då erbjuda någon form av kompensation för lönebortfall.
- Anställa lärarassistenter för att avlasta lärarna så att de mer kan fokusera på sitt kärnuppdrag. Det finns ett statsbidrag att söka för delfinansiering av lärarassistenter. I nuläget har detta inte prioriterats eftersom statsbidraget förutsätter 50 procents självfinansieringsgrad, vilket innebär att förvaltningen måste ta medel från redan befintliga behöriga lärare.
- Kompetensutveckla obehörig personal på fritidshemmen till behörig och erbjuda möjligheter till vidareutbildning för att stärka kvaliteten i fritidshemmet. Detta kan bland annat göras genom att uppmuntra till distansstudier och då erbjuda någon form av kompensation för lönebortfall.
- Se över anställningsformer för att locka framtidens pedagoger till Tyresö kommun. Detta omfattar möjligheterna till ökat distansarbete och flexibla arbetstider.

8 Olika statsbidrag som kan sökas för att stärka läraryrket

Det finns flera statsbidrag som en skolhuvudman kan söka för att skapa bättre förutsättningar för att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla pedagoger inom förskola och skola. Här nedan följer en redovisning över vilka statsbidrag Tyresö har ansökt och beviljats det senaste året.

Statsbidrag	Tyresö
8.1 Olika statsbidrag för undervisning och likvärdighet	
<i>Statsbidrag för lärarassistenter 2020</i> Statsbidraget ska gå till att anställa fler lärarassistenter i skolan för att ge lärare ökad möjlighet att fokusera på undervisning. Lärarassistent är personal som avlastar lärarna så att de ska kunna ägna sig åt undervisning och uppgifter som hör till undervisningen.	Tyresö har inte sökt detta bidrag eftersom självfinansieringsgraden på 50 procent måste tas från medel som är budgeterade för redan befintliga behöriga lärare. Rambidraget för Tyresö uppgår 2020 till knappt 2 miljoner kronor.
<i>Statsbidrag för stärkt likvärdighet och kunskapsutveckling 2020</i> Statsbidraget kan användas på olika sätt beroende på lokala förutsättningar och behov. Insatserna ska ta sikte på långsiktigt utvecklingsarbete för att stärka likvärdigheten och kunskapsutvecklingen.	Tyresö har sökt och beviljats detta bidrag för 2020 med drygt 16 miljoner kronor.
<i>Statsbidrag för kvalitetssäkrande åtgärder 2020</i> Statsbidraget är till för kvalitetssäkrande åtgärder inom förskola, fritidshem och pedagogisk omsorg. Bidraget kan bara sökas av kommuner som har maxtaxa, men pengarna kan användas för åtgärder både inom kommunala och fristående förskolor och fritidshem.	Tyresö har sökt och beviljats detta bidrag för 2020 med drygt 2,6 miljoner kronor.
<i>Statsbidrag för personalförstärkning inom elevhälsan och specialpedagogik 2020</i> Det här bidraget ska göra det möjligt att anställa eller ge uppdrag till personal inom elevhälsan och för specialpedagogiska insatser.	Tyresö har sökt och beviljats detta bidrag för 2020 med drygt 660 000 kronor för grundskolan.
<i>Statsbidrag för mindre barngrupper 2020/21</i> Det här statsbidraget ska användas till att minska barngruppernas storlek i förskolan.	Tyresö har sökt och beviljats detta bidrag för 2020/2021 med drygt 2,7 miljoner kronor.

8.2 Olika statsbidrag för karriär- och lönesatsningar	
<i>Statsbidrag för karriärtjänster (förstelärare)</i> Statsbidraget ska gå till löner för karriärtjänsterna förstelärare och lektorer.	Tyresö har sökt och beviljats detta bidrag för vårterminen 2020 med drygt 2,5 miljoner kronor för grundskolan.
<i>Statsbidrag för lärarlönelyftet</i> Bidragen ska gå till höjda löner för särskilt kvalificerade lärare och förskollärare.	Tyresö har sökt och beviljats detta bidrag för vårterminen 2020 med drygt 5 miljoner kronor för förskolan och grundskolan.
8.3 Olika statsbidrag för behörighet och kompetens	
<i>Statsbidrag för specialpedagogik för lärande 2020/21</i> Det här statsbidraget ska användas till att utveckla lärarnas specialpedagogiska kompetens. Syftet är att ge dem större möjlighet att möta elevers olika behov. Statsbidraget ska användas till att frigöra tid för lärare att handleda kollegor inom kompetensutvecklingsinsatsen Specialpedagogik för lärande. För att få statsbidraget behöver både handledare och deltagare vara legitimerade lärare.	Tyresö har sökt och beviljats detta bidrag för 2020/2021 med 340 000 kronor.

<i>Statsbidrag för högskolestudier i specialpedagogik 2020</i> Bidraget ska göra det möjligt för lärare och förskollärare att utbilda sig för att ta speciallärar- eller specialpedagogexamen.	Tyresö har sökt och beviljats detta bidrag för höstterminen 2020 och vårterminen 2021 med 340 000 kronor för grundskolan.
--	---

9 Omvärldsspaning har gett några goda exempel att lära av

En omvärldsspaning kan ge många goda exempel från andra kommuner som Tyresö kommun kan dra lärdom av och som kan övervägas när kompetensförsörjningsplanen revideras framöver. Några av dessa goda exempel ingår redan i de aktiviteter som förvaltningen i nuläget arbetar med.

9.1 Skolverkets kartläggning 2018 – många goda exempel

Skolverket har 2018 kartlagt hur 21 huvudmän arbetar för att hantera bristen på behöriga lärare och förskollärare. Samtal genomfördes med skolchefer eller motsvarande. Syftet med kartläggningen har varit att inventera vilka problem huvudmän upplever när det gäller bristen på behöriga lärare och förskollärare samt vilka åtgärder och strategier de använder sig av för att hantera lärarförsörjningsfrågan. Det kan både handla om kortsiktiga åtgärder och långsiktiga strategier, som i sitt sammanhang har visat sig fungera väl.

Utifrån skolchefernas svar kan många goda exempel hämtas som kan vara vägledande för hur kompetensförsörjningen av lärare i Tyresö kan tryggas i större omfattning än vad som är fallet i dag.

9.1.1 Goda exempel i Skolverkets kartläggning för att attrahera rätt kompetens

- Genomföra lönekartläggningar och erbjuda särskilda lönesatsningar utöver de statliga.
- Utveckla arbetsmiljön (viktig framgångsfaktor). Resultat mäts i återkommande medarbetarenkäter. I satsningen ingår att utveckla olika typer av digitala stödverktyg för att minska lärarnas administrativa börda.
- Rekrytera av andra kompetenser som exempelvis lärar- och skolassistenter, socialpedagoger, handledare, coacher och elevmentorer för att avlasta lärare och skolledare så att de får över mer tid för sina kärnuppgifter.
- Erbjuder lön under utbildning för såväl rektorer som för lärare och förskollärare. Det kan både röra sig om utbildning som leder till en behörighetsgivande examen och utbildning som leder till ytterligare behörighet.
- Långsiktigt knyta till sig lärarstudenter redan före eller under utbildningen, genom att erbjuda förmånliga ekonomiska villkor. Ett exempel på detta är aspiranttjänster på deltid under det sista året av lärarutbildningen för att knyta till sig framtida medarbetare.
- Erbjuder pensionerade lärare i en del fall speciellt utformade tjänster med särskilt förmånliga villkor.
- Erbjuder introduktionsutbildning för visstidsanställda lärare och förskollärare som saknar behörighetsgivande examen.
- Inför strategier på central nivå för hur nyexaminerade lärare och förskollärare tas emot.

9.1.2 Goda exempel på hur huvudmännen arbetar för att rekrytera rätt kompetenser?

- Centrala stödfunktioner för rekrytering som tillhandahåller utformning av platsannonser, urval av sökande och referenstagning.

- Marknadsföring på till exempel på mässor, i möten med lärarstudenter under den verksamhetsförlagda delen av utbildningen (VFU) och i samband med arbetsmarknadsdagar på lärosäten.
- Använda (med framgång) sociala medier för att locka till sig hemvändande och inflyttande lärare.

9.1.3 Goda exempel på hur huvudmännen arbetar med kompetensutveckling?

- Tillsätta särskilda funktioner på central nivå med uppdrag att bevaka olika kompetensutvecklingsmöjligheter och insatser som berättigar till statsbidrag.
- Vidareutbilda barnskötare till förskollärare.
- Kombinera anställning och utbildning med förmånliga villkor.
- Arbeta systematiskt med kollegialt lärande.

9.1.4 Goda exempel på hur huvudmännen arbetar för att behålla rätt kompetenser?

- Satsa på arbetsmiljöarbete. Till exempel satsa på olika typer av personalförstärkningar både inom undervisningen och inom elevhälsan.
- Införa ett tvåläraresystem (uppskattat och framgångsrikt koncept).
- Underlätta lärarnas administrativa arbetsuppgifter, exempelvis genom att tillhandahålla förbättrade digitala verktyg och genom att minska kraven på dokumentation.
- Satsa på kompetensutveckling som är viktigt för att behålla personal.
- Erbjuder lärare och förskollärare utbildning som leder till behörighetsgivande examen eller ytterligare behörighet.
- Erbjuder lärare och förskollärare utbildning i kombination med fortsatt arbete (viktig framgångsfaktor).
- Satsa på särskilda forsknings- och utvecklingstjänster (FOU) eller andra möjligheter till arbete med FOU-frågor under kortare eller längre perioder.

9.2 Andra goda exempel som kan inspirera

9.2.1 Fler yrkesgrupper i skolan kan ge lärare möjlighet att fokusera på undervisningen

I förskolan och skolan finns det olika yrkesgrupper som arbetar, såväl i barngrupp som i andra delar av verksamheten. Om lärarna inte räcker till kan man behöva organisera verksamheten på nya sätt. Ett sätt är att anställa andra yrkesgrupper än lärare som kan genomföra delar av det som lärarna gör idag. Skolverket har tagit fram ett webbstöd för rektorer och huvudmän för att kartlägga vilka arbetsuppgifter som kan omfördelas och vad man kan behöva tänka på.

Förvaltningen anser att det här tänket är intressant och kommer att ta upp frågan framöver.

9.2.2 Teach for Sweden (TFS) ger ämnesbehöriga akademiker lärarbehörighet

Genom ett samarbete med stiftelsen Teach for Sweden (TFS) kan en akademiker söka ett tvåårigt ledarskapsprogram som leder till lärarexamen och lärarlegitimation. Programmet riktar sig till akademiker med ämnesbehörighet inom matematik, naturorientering, teknik, svenska, engelska eller spanska. Med andra ord framtida bristyrken.

Under ledarskapsprogrammets två år arbetar pedagogen som ordinarie lärare, får full lön, löpande personlig ledarutveckling samt mentorskapsutbyte med andra ledare. Pedagogen arbetar fyra dagar i veckan på en högstadieskola och en dag är betald för att läsa in en kompletterande pedagogisk utbildning, 90 högskolepoäng, på distans från Luleå tekniska universitet. TFS genomför urval för att hitta rätt matchning till programmet. Detta sker genom en skriftlig ansökan, lämplighetstester samt en intervju.

Sedan starten 2013 har Teach for Sweden haft nästan 3 000 sökande till programmet och placerat över 280 TFS:are på skolor runt om i Sverige.

I nuläget finns 113 TFS:are på 99 skolor i 43 kommuner runt om i Sverige. Samarbetet med Teach for Sweden kostar inget. Det enda huvudmannen betalar är att pedagogen är befriad från undervisning en dag i veckan för att gå ledarskapsprogrammet. Haninge kommun har sedan en tid inlett ett samarbete med TFS.

Förvaltningen anser att ledarskapsprogrammet är intressant och kommer att ta kontakt med Haninge kommun för att ta del av deras erfarenheter av programmet.

9.3 Vad man kan man som individ eller huvudman ytterligare göra för att öka behörigheten att undervisa?

Som individ kan man öka sin behörighet genom att välja någon av nedanstående utbildningar. Huvudmannen kan också erbjuda möjligheten för visstidsanställd på förskola eller skola i Tyresö att öka sin behörighet genom att erbjuda anställning kombinerat med utbildning.

- **KPU (kompletterande pedagogisk utbildning):** Om man har en akademisk examen inom ett skolämne så kan man på 1,5 år komplettera med en pedagogisk utbildning för att bli behörig ämneslärare för årskurs 7-9 eller på gymnasiet.
- **VAL (vidareutbildning av lärare):** Om man redan jobbar som förskollärare eller lärare idag men saknar examen kan man komplettera sina studier i programmet vidareutbildning av lärare.
- **ULV (utländska lärares vidareutbildning):** Om man har en utländsk lärarexamen eller en utländsk examen motsvarande ett svenskt skolämne och vill bli behörig lärare eller förskollärare i Sverige? Då kan man komplettera med att gå utländska lärares vidareutbildning.

Förvaltningen anser att en kartläggning bör göras på kommunens förskolor och skolor för att få en uppfattning av hur många obehöriga pedagoger som

kan bli behöriga i nedanstående utbildningar och vad det skulle kosta att göra detta.

9.4 Skolverket erbjuder kostnadsfri vägledning för återvändare och nyanställda

6 av 10 lärare och förskollärare som lämnat yrket tänka sig att återvända enligt SCB:s enkätundersökning från 2017. De viktigaste faktorerna för dem som kunde tänka sig att återvända var rimligare belastning i förhållande till arbetstid, större möjlighet att styra över arbetssituationen och högre lön. Mellan 70 och 75 procent ansåg för vardera av dessa tre faktorer att de skulle ha stor eller helt avgörande betydelse för beslutet att återvända till läraryrket.

Skolverket erbjuder en webbkurs för återvändare för att de snabbare ska kunna komma tillbaka till arbete som lärare. Webbkursen uppdaterar om ny skollag och nya läroplaner.

Skolverket vägleder hur huvudmannen och rektorn kan organisera introduktionsperioden. Med en introduktionsperiod får nyanställda lärare och förskollärare en bra start i yrket och stannar kvar.

Förvaltningen kommer under kommande år att sprida kännedom om denna webbkurs till kommunens förskolor och skolor för att se möjligheter att lotsa in en återvändande lärare snabbare tillbaka till yrket.