



Skilda förutsättningar och lokala lösningar

Kompetensförsörjning i förskola, skola
och vuxenutbildning



Sveriges
Kommuner
och Regioner

Skilda förutsättningar och lokala lösningar

Kompetensförsörjning i förskola, skola
och vuxenutbildning

Upplysningar om innehållet:
Bodil Båvner, bodil.bavner@skr.se
Somia Frej, somia.frej@skr.se

© Sveriges Kommuner och Regioner, 2022
ISBN: 978-91-8047-059-9
Foto: SKR:s bildarkiv
Produktion: Advant

Förord

Du som har denna rapport i din hand är kanske politiker, skolchef eller på annat sätt ansvarig för förskolans och skolans kompetensförsörjning på lokal eller nationell nivå. Kanske är du nyfiken på vad som ligger bakom de kraftigt ändrade lärarprognoserna de senaste åren eller hur andelen behöriga lärare varierar över landet och mellan skolor? Hur kommuner arbetar för att möta kompetensutmaningen eller vad som behövs från statens sida?

SKR har träffat över hundra kommuner från hela landet för att samtala om lokala lägesbilder och strategier. Engagemanget och kreativiteten som finns lokalt är stora. I denna rapport lyfter vi en del av de intressanta bilder och exempel på åtgärder som vi fått ta del av.

Vår förhoppning är att kommande sidor ska ge en djupare förståelse och därmed bidra till en mer nyanserad bild både av kompetensbehov och kommuners skilda förutsättningar att möta dessa. Vi vill även ge ett helhetsperspektiv – något som ofta saknas i diskussionen om skolan. Ett exempel är rapportens fokus både på kommunernas och på statens viktiga roller. Ingen har ensam nyckeln till en tryggad kompetensförsörjning, och därmed bättre förutsättningar för stärkt likvärdighet och kvalitet i förskola, skola och vuxenutbildning. Ansvaret är gemensamt.

Rapporten har tagits fram av Kalle Berg, Helena Bjelvenius, Bodil Båvner, Somia Frej och Anna Tornberg, utredare på SKR.

Vi vill rikta ett stort tack till alla de kommuner som bidragit med kloka tankar och exempel. Samtalen med er har varit mycket värdefulla och vi tar med oss era medskick i vårt kommande arbete.

Stockholm i juni 2022

Monica Sonde
Direktör
Avdelningen för utbildning och arbetsmarknad

Caroline Olsson
Direktör
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Sveriges Kommuner och Regioner

Innehåll

- 7 Sammanfattning
- 10 Kapitel 1. Inledning
- 13 Kapitel 2. Prognoser i en föränderlig värld
 - 13 Det är svårt att prognostisera antalet barn och unga
 - 15 Arbetskraftens utveckling avgör tillgången på personal
 - 17 Rekryteringsbehov påverkas även av politiska beslut och reformer
 - 18 Hur många lärare kommer att behövas?
- 21 Kapitel 3. Det finns inte enbart en bild av lärarbristen
 - 22 Stora skillnader mellan inriktningar och ämnen
 - 26 Skillnader i behörighet mellan kommuner
 - 28 Skillnader inom kommuner
 - 30 Varför ser det olika ut?
- 38 Kapitel 4. Att trygga kompetensförsörjningen lokalt
 - 39 Stöd medarbetarnas utveckling
 - 42 Ta vara på intresset för förskolan och skolan
 - 44 Stärk ledarskapet
 - 47 Prioritera arbetsmiljöarbetet
 - 50 Medvetna satsningar på lärarlöner
 - 51 Äldre och pensionerade lärare är en viktig resurs
 - 51 Stärk likvärdigheten med fjärrundervisning
 - 53 Använd olika kompetenser rätt
 - 56 Samarbete ger möjligheter
- 60 Kapitel 5. Statens styrning har betydelse
 - 62 Staten behöver ta fullt ansvar för lärarutbildningarna
 - 63 Statliga lönesatsningar försvårar och underminerar den lokala styrningen
- 65 Kapitel 6. Avslutning
- 68 Referenser

Sammanfattning

Att arbeta i förskolan, skolan och vuxenutbildningen är ett meningsfullt och viktigt uppdrag – ett arbete som gör skillnad på riktigt. Detta speglas också i läraryrkets attraktivitet. Intresset för att bli lärare är stort och lärarutbildningen är idag högskolans största yrkesutbildning. Lärare stannar kvar i sitt yrke i hög utsträckning och allt fler lärare har återvänt från jobb i andra branscher de senaste åren. Andelen nyexaminerade som börjar arbeta som lärare och som stannar kvar har också ökat. Den allmänna bild som ibland finns av att ingen vill bli lärare eller att det pågår en lärarflykt i Sverige stämmer därmed inte. Tvärtom.

Trots detta har vi de senaste åren befarat en stor lärarbrist framöver. År 2017 möttes vi av ett scenario om en framtida brist på 80 000 lärare och förskollärare. Denna prognos har dock förändrats markant, och den beräknade bristen är nu nere på 12 000 lärare. Skillnaderna beror framför allt på förändringar i befolkningsprognosen där SCB räknat med en betydligt lägre invandring och färre barn och unga än tidigare.

Av detta kan flera slutsatser dras. En är att det inte är helt enkelt att göra prognoser om framtiden. Då – för snart fem år sedan – var skräckrubrikerna många och bilder av en kommande lärarkris har sedan dess till stor del präglat kompetensförsörjningsarbetet i kommunerna. En kris som de flesta har förberett sig inför, men som för många kommuner inte har blivit som befarat. Detta har varit tydligt när vi under året talat med en stor del av landets kommuner om hur rekryteringsläget ser ut hos dem. Självklart väcker stora skillnader i prognoser mellan åren frågan om hur man som huvudman ska tolka och använda dem i sitt strategiska arbete. En viktig nyckel är därför den egna analysen – att ha koll på lokala förutsättningar för att klara kompetensförsörjningen. Detta oavsett om de nationella prognoserna visar antaganden om höga eller låga rekryteringsbehov.

Världen kan också förändras snabbt. Just nu står vi inför ett läge där risk finns för en flyktingsituation som snabbt kan förändra alla prognoser igen – både den nationella och de lokala. Att navigera i denna osäkerhet är inte enkelt, men kunskapen om lokala förutsättningar och behov blir här en styrka.

En annan slutsats är att det inte finns enbart en bild av lärarbristen. När man talar om lärarbrist är det lätt att tänka att den brist och de behov som finns på nationell nivå speglar läget i hela Sverige. Det stämmer självklart inte. Behovet av lärare skiljer sig åt. Mellan olika delar av landet. Mellan centralort och landsbygd, innerstad och förort. Mellan skolformer. Mellan olika ämnen. Vi möter kommuner som generellt inte har svårt att hitta behöriga lärare, men också de som har svårt att ens hitta obehöriga. Båda bilderna – och varierande lägen däremellan – är lika sanna. Diskussioner om lärarbrist och skolan som en attraktiv arbetsplats måste därför nå bortom bilden av ett nationellt genomsnitt som egentligen inte säger så mycket alls.

Så varför finns dessa skillnader? Hur kommer det sig att lärarbehörigheten varierar mellan kommuner, mellan skolor och ämnen? Och vad krävs för att det ska ändras? Här finns inget enkelt svar och inga enkla lösningar. Demografi, lokal arbetsmarknad, pensionsavgångar, geografiskt läge och in- och utflyttning är alla faktorer som påverkar både behovet av lärare och möjligheten för huvudmannen att möta detta behov. I vissa kommuner räcker invånarna i arbetsför ålder helt enkelt inte till när både välfärdsyrken, handeln och industrin ropar efter samma arbetskraft. Andra kommuner har helt andra utmaningar – utanförskapsområden som kan ha svårare att rekrytera trots exempelvis lönesatsningar, landsbygd som ligger långt från tätort utan bra kollektivtrafik eller kommuner som ligger långt från ett lärosäte med lärarutbildning. Insatser för att stärka likvärdigheten måste därför se olika ut.

Hur kan man då som huvudman arbeta för att trygga sin kompetensförsörjning i en föränderlig värld där prognoser svänger och förutsättningar och behov skiljer sig åt? I de samtal vi haft med kommuner från hela landet är det tydligt att man arbetar på en rad olika sätt för att stärka behörigheten och möta kompetensutmaningen både på kortare och längre sikt. Det handlar till exempel om insatser för att stödja medarbetares utveckling, omställning, arbetsplatsförlagd utbildning, lärarutbildning på distans, stärka arbetsmiljön, delat ledarskap, anställa fler yrkesgrupper i skolan, renodla uppdrag och roller, fjärrundervisning, samverkan mellan skolor och mellan kommuner, anställa pensionerade lärare och så vidare. En palett av strategier anpassade utifrån hur behoven ser ut lokalt. I rapporten kan du läsa om några exempel från kommuners arbete.

Huvudmännens möjligheter att möta behoven handlar dock inte bara om de förutsättningar man har, utan också om vilka förutsättningar som ges av andra. Det gäller framför allt utformning, dimensionering och lokalisering av lärarutbildningen. Staten har ansvar att utbilda tillräckligt många lärare med de behörigheter som behövs, men det har inte skett i tillräckligt hög utsträckning. Sedan 1980-talet har stora delar av utbildningsväsendet byggts ut, dels på grund av ökande elevkullar men också på grund av statliga reformer. Många fler barn går i förskola och fritidshem. Antalet platser på lärarutbildningarna har dock inte ökat förrän de allra senaste åren. Tillgången till behöriga lärare skiljer sig också mellan olika lärargrupper. Ett exempel är lärare i fritidshem, där det inte alls utbildas tillräckligt många, trots att det har efterfrågats i många år. Vissa lärargrupper utbildas också på för få platser i landet. Ett budskap i rapporten är därmed att staten behöver ta sin del av ansvaret för ett mer likvärdigt skolväsende. Det som krävs är satsningar på att bygga upp kapacitet och skapa bättre förutsättningar för kvalitet innan det kommer nya ambitionshöjningar. Statens styrning behöver även vara långsiktig och flexibel.

Inledning

Rekryteringsprognoserna för skolan har förändrats markant de senaste åren. Behov och förutsättningar skiljer sig åt mellan ämnen, skolformer, kommuner och skolor. Varför ser det olika ut? Och vad krävs från huvudmännen och staten för att möta behoven?

Förskolan, skolan och vuxenutbildningen utgör tillsammans en av Sveriges största arbetsplatser – och den har successivt blivit allt större. Den demografiska utvecklingen, i kombination med olika reformer, har inneburit att allt fler arbetar inom skolväsendet – yrkesgrupper som till exempel lärare, förskollärare, barnskötare, specialpedagoger, rektorer, studie- och yrkesvägledare, kuratorer, elevassistenter och lärarassistenter.

De senaste åren har nationella prognoser förutspått en stor framtida lärarbrist över hela landet och diskussionerna har handlat om att antalet lärare helt enkelt inte kommer räcka till. Prognoserna har dock justerats ned och den uppskattade bristen på femton års sikt har minskat markant, från 80 000 år 2017 till 12 000 år 2021. Sedan Skolverket presenterade sin senaste prognos har Ryssland invaderat Ukraina. Det har återigen satt fokus på osäkerheten i befolkningsprognoser, inte minst när det gäller antalet barn och ungdomar.

Ofta beskrivs lärarbristen utifrån ett nationellt genomsnitt. Vi kan redan nu säga att det är tydligt att det inte finns enbart en bild av lärarbristen. Behovet av lärare och lärarbehörigheten varierar; mellan skolformer och ämnen, mellan kommuner och mellan skolor. Hur kan dessa skillnader förstås? Vad beror de på och vad krävs för att de ska ändras? Vad gör kommunerna för att möta kompetensutmaningen? Och vilka åtgärder behöver staten vidta?

Dessa frågeställningar är fokus för denna rapport. Under året har SKR träffat en stor del av landets kommuner för att tala om behov och strategier för kompetensförsörjning. Innehållet bygger både på dessa samtal och offentlig statistik.

Vårt syfte är att ge en bred bild av kompetensutmaningen inom skolväsendet. Diskussionen i rapporten omfattar således de olika yrkesgrupper och lärarkategorier som finns inom förskolan, skolan och vuxenutbildningen. Vi ger dock ingen heltäckande lägesbild för respektive grupp eller skolform, utan snarare nedslag och exempel för att belysa och problematisera läget. Av språkliga skäl använder vi ibland enbart begreppet "skolan" trots att vi avser hela skolväsendet. Rapportens fokus är kommuner och den kommunala verksamheten.

På de kommande sidorna ges en översiktlig bild av den demografiska utvecklingen och hur prognoser över behovet av lärare har förändrats. Vi belyser några perspektiv på de variationer som finns och resonerar om varför det ser olika ut mellan exempelvis ämnen och mellan kommuner och skolor. Därefter beskriver vi kortfattat exempel på strategier som kommunerna själva lyft fram som viktiga i deras arbete. Vi avslutar rapporten med att diskutera vilka förutsättningar skolans huvudmän behöver från statens sida, inte minst när det gäller lärarutbildningen.

Lärare - ett attraktivt yrke

Diskussionen om läraryrkets attraktivitet och läget i förskolan och skolan behöver nyanseras och i större utsträckning än idag vara grundad i fakta.

- › **Många vill bli lärare.** Lärarutbildningarna är tillsammans högskolans största yrkesutbildning. Fler än var femte student som påbörjar en yrkesutbildning studerar till lärare eller förskollärare. Till höstterminen 2021 sökte drygt 17 400 personer till ett lärarprogram.
- › **Antalet nybörjare på lärarprogrammen har varit högt länge.** Drygt 13 900 studenter påbörjade en lärarutbildning läsåret 2020/21.
- › **Andel examinerade högre än tidigare, men behöver öka.** De senaste två läsåren har antalet examinerade lärare ökat till den högsta nivån på tio års tid, dock är det fortsatt viktigt att arbeta för en ökad genomströmning.
- › **Andelen nyexaminerade lärare och förskollärare som börjar arbeta i skolan och förskolan har ökat.** Nio av tio nyexaminerade börjar jobba i yrket inom två år efter examen.
- › **Lärare stannar i yrket.** Under en tjugoårsperiod (1986–2016) har andelen lärare och förskollärare som arbetar kvar i yrket eller branschen legat stabilt på 82–84 procent.
- › **Lärare som jobbat med annat återvänder.** Återgången bland lärare har varit hög under 2014–2020, framför allt bland äldre lärare.

Källor: UKÄ 2022, IFAU 2018, Skolverket 2021, SCB 2022a.

Prognoser i en föränderlig värld

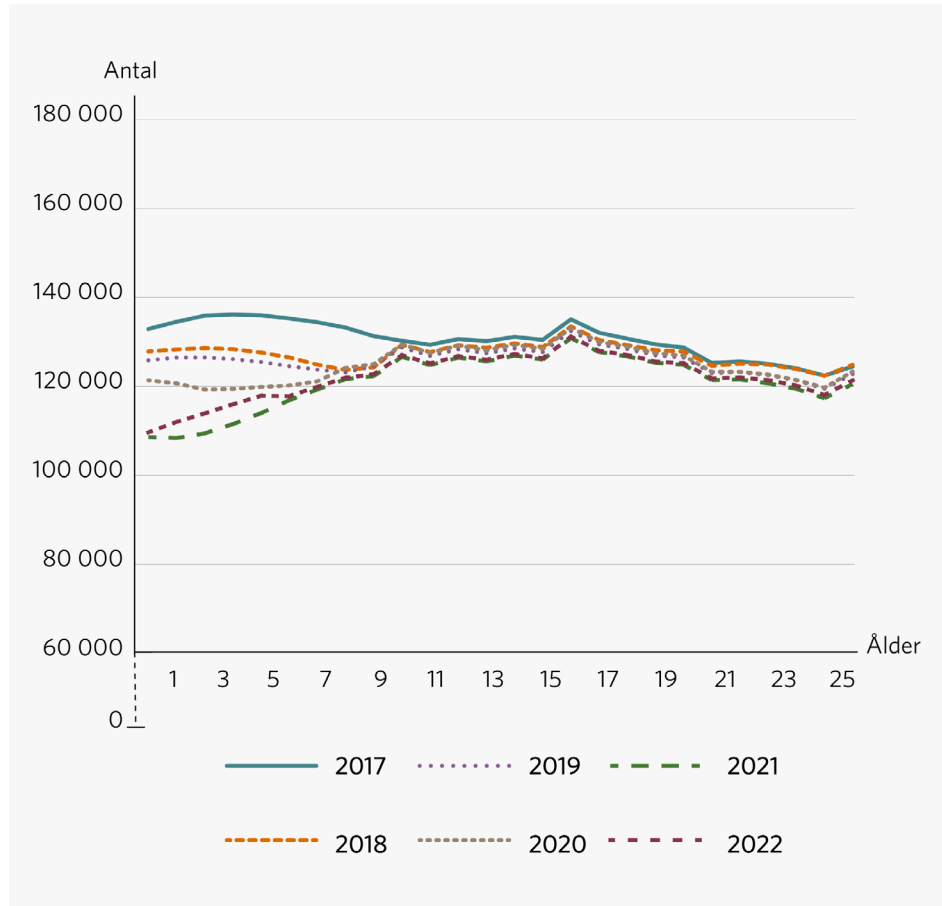
De senaste fem åren har prognoser över behovet av lärare förändrats kraftigt. Samtidigt skiljer sig den demografiska utvecklingen mellan olika delar av landet. Det gäller inte minst tillgången till arbetskraft.

Det är framför allt utvecklingen av antalet barn och ungdomar i befolkningen som styr behoven av personal och kompetens i förskolan och skolan. Barn och unga i åldrarna upp till 19 år är en grupp som ökat kraftigt det senaste decenniet. På tio år, mellan år 2011 och 2021, växte gruppen med ungefär en kvarts miljon. Utvecklingen antogs fortsätta under 2020-talet. De senaste åren har en kraftig förändring skett och enligt den senaste prognosen förväntas antalet barn och unga istället minska något jämfört med idag.

Det är svårt att prognostisera antalet barn och unga

Befolkningsprognoser är förknippade med viss osäkerhet. Särskilt svårt är det att förutse hur många barn som kommer födas och hur många som invandrar till Sverige. I diagrammet nedan illustreras hur snabbt förändrade antaganden om barnafödande och invandring påverkat prognoserna framför allt när det gäller barn och unga. År 2017 uppskattade SCB att antalet femåringar skulle vara drygt 135 000 år 2025. Vid prognosen år 2021 var de blivande femåringarna redan födda och var då betydligt färre än beräknat. Prognosen för år 2025 uppgick då till knappt 117 000, det vill säga en skillnad på 18 000 barn enbart i denna årskull. En betydande skillnad, som får stora konsekvenser för arbetet med kompetensförsörjning i både förskola och grundskola. Skillnader i prognoser påverkar också kommunernas lokalplanering med beräkning av platser, behov av nybyggnation och så vidare.

Diagram 1: Förändrade antaganden har påverkat befolkningsprognoserna
Beräknad befolkning per årskull (0-25 år) år 2025 utifrån prognoser från 2017-2022



Källa: SCB 2022b. SCB har utöver ordinarie befolkningsprognos publicerat fem scenarier för befolkningsframskrivningen baserat på krigets tänkbara utveckling, www.scb.se.

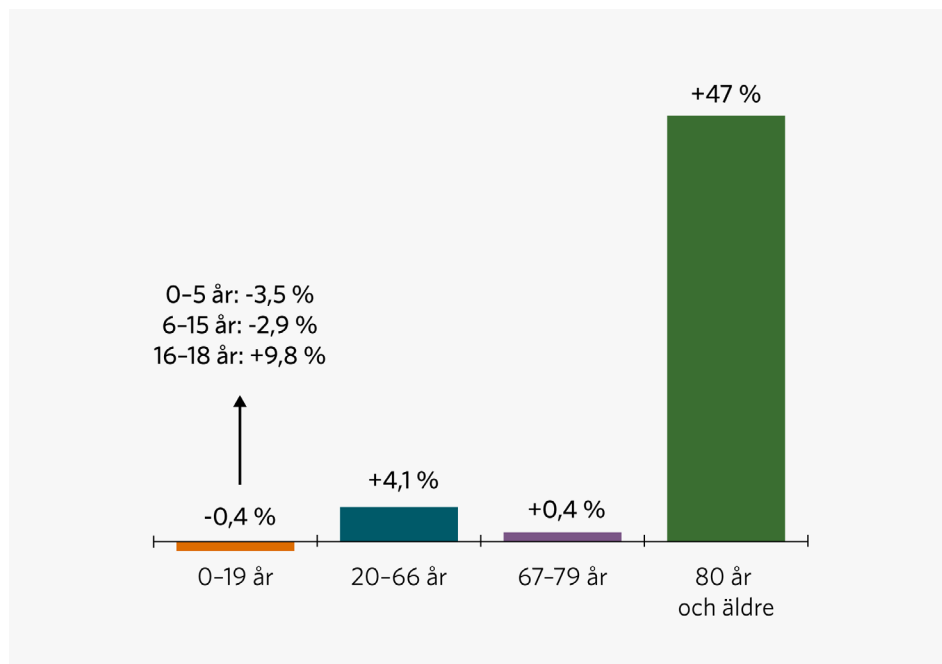
Händelser i omvärlden och politiska beslut om invandring innebär att läget på kort sikt kan förändras snabbt och kraftigt, som under åren 2015–2016. Detta har påverkat befolkningsprognoserna i allmänhet och prognoserna för utvecklingen av antalet barn och unga i synnerhet. Vuxenutbildningens personal- och kompetensbehov påverkas i stor utsträckning av invandring. Nästan alla vuxna som läser komvux på grundläggande nivå är utrikes födda. Bland de som läser komvux på gymnasial nivå är nästan hälften utrikes födda. Nu står vi återigen inför ett osäkert läge med anledning av krig i vårt närområde. Befolkningsframskrivningen för år 2022 är därmed behäftad med stor osäkerhet.

Arbetskraftens utveckling avgör tillgången på personal

Samtidigt som antalet barn och unga styr behoven är det utvecklingen av befolkningen i arbetsför ålder som sätter ramarna för tillgången till personal i förskola, skola och vuxenutbildning. De kommande tio åren väntas antalet personer i arbetsför ålder i Sverige öka med 4,1 procent jämfört med 2021. Det motsvarar drygt en kvarts miljon personer. Det kan verka många, men det måste sättas i relation till bristen på arbetskraft i både näringslivet och i välfärden. I kommuner och regioner ökar behoven framför allt inom vård och omsorg. Under kommande decennium ökar gruppen som är 80 år och äldre mest, med 264 000 personer eller drygt 47 procent.¹

Diagram 2: Demografin utmanar kompetensförsörjningen

Befolkningsutveckling i olika åldersgrupper 2021-2031



Källa: SCB 2022b. SCB har utöver ordinarie befolkningsprognos publicerat fem scenarier för befolkningsframskrivningen baserat på krigets tänkbara utveckling, www.scb.se.

Not. 1 SKR 2022a.

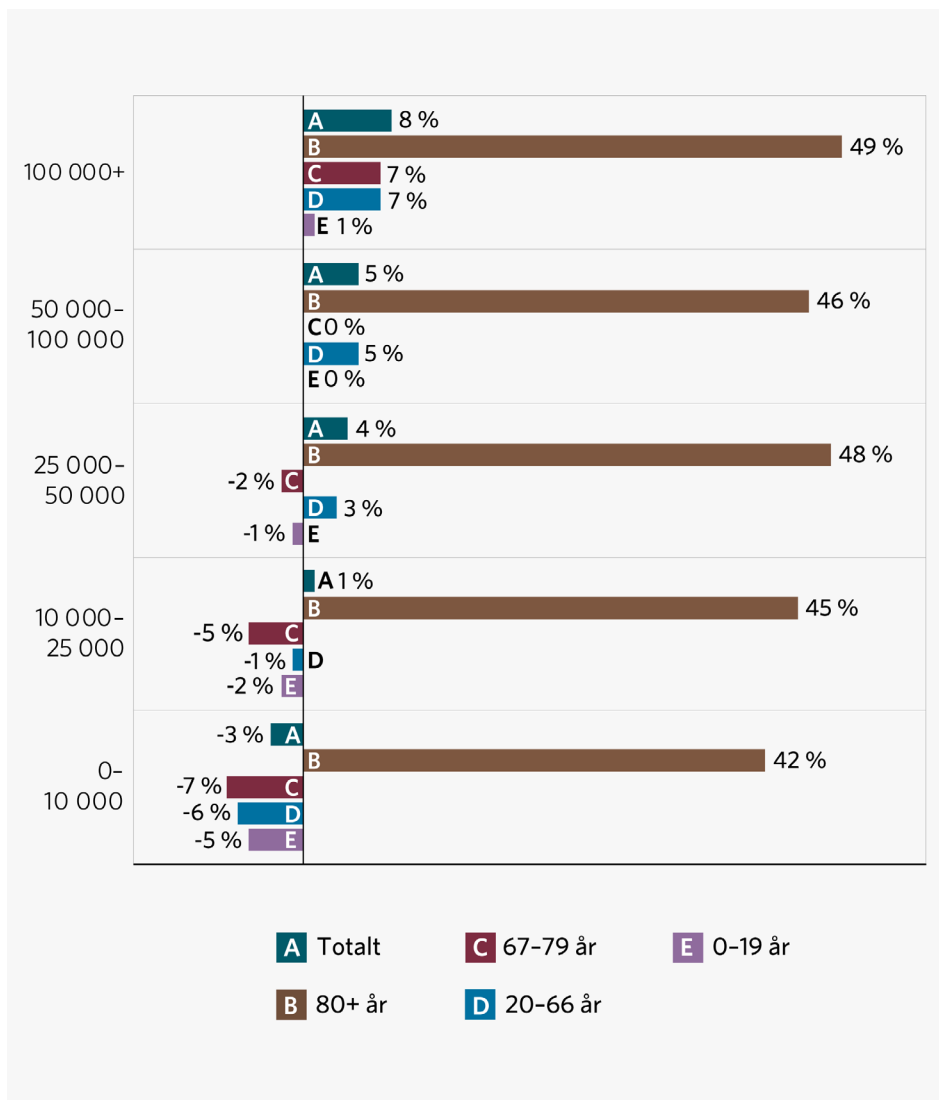
Den demografiska utvecklingen skiljer sig över landet

Det finns stora skillnader i befolkningsprognosen mellan olika län och olika typer av kommuner vad gäller utvecklingen av såväl barn och unga som de i arbetsför ålder.

Diagrammet nedan visar hur befolkningsprognosen varierar beroende på hur många invånare kommuner har. Antalet barn och unga beräknas sammantaget öka något i kommuner med fler än 100 000 invånare. I övriga kommungrupper är antalet barn oförändrat eller minskar. Antalet personer som är 80 år och äldre ökar kraftigt i samtliga kommungrupper.

Diagram 3: De i arbetsför ålder minskar i 3 av 5 kommuner

Befolkningsprognos per kommuner i olika storlek fram till 2031, antal invånare i kommungrupper samt procentuell förändring. Avrundat till heltal.



Källa: SCB 2022b.

Personer i arbetsför ålder ökar förvisso de kommande tio åren, men inte i den utsträckning som skulle behövas och inte i hela Sverige. I kommuner med färre än 25 000 invånare – vilket motsvarar tre av fem av landets kommuner – sker en minskning på kommungruppsnivå.

Sammantaget innebär detta att kommuners möjlighet att bemanna förskolor och skolor varierar. Kommunernas arbete med kompetensförsörjning påverkas av flera faktorer utöver om antalet barn och unga ökar eller minskar. Det handlar om pensionsavgångar, andelen heltidsarbetande, konkurrens om arbetskraften med andra verksamheter och branscher, möjligheten att arbetspendla över kommungränser och så vidare.

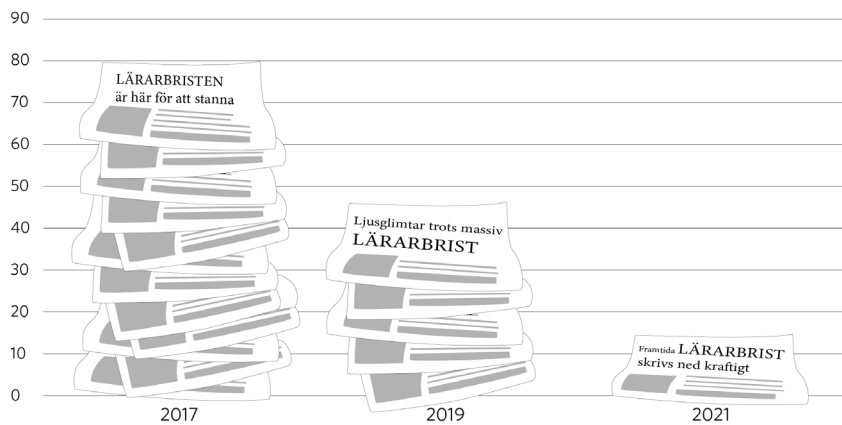
Rekryteringsbehov påverkas även av politiska beslut och reformer

Rekryteringsbehov såväl på arbetsmarknaden i stort som i skolan påverkas även av generella faktorer som en allt mer rörlig arbetsmarknad, att studenter blir klara med sin utbildning allt senare i livet och att medarbetare är mer benägna att byta arbetsgivare än tidigare. Behovet påverkas också av högre ambitioner i form av politiska beslut och reformer. Som exempel kan nämnas införandet av lärarlegitimation, utökning av timplaner, utökad rätt till förskola samt vuxenutbildningens förändrade målgrupp som breddats samtidigt som utbildningskraven har höjts på arbetsmarknaden.

Hur många lärare kommer att behövas?

Skolverket har sedan år 2017 tagit fram prognoser över behovet av legitimerade förskollärare och lärare. Dessa har tydligt påverkats av befolkningsprognoserna. År 2017 möttes vi av ett scenario om en framtida brist på 80 000 lärare och förskollärare. I den senaste lärarprognosen som presenterades i december 2021 är den beräknade bristen nu nere på 12 000 om femton år.

Figur 4: Rubriker om lärarbristen



Beräknad brist på lärare och förskollärare i Skolverkets lärarprognoser 2017, 2019 och 2021, i tusental. Citaten är rubriker från Ekot 11 augusti 2017, Läraren 10 december 2019 och Svenska Dagbladet 14 december 2021.

Då – för snart fem år sedan – var skräckrubrikerna många och bilder av en kommande lärarkris har sedan dess till stor del präglat kompetensförsörjningsarbetet i kommunerna. Ett läge de flesta har förberett sig inför, men som för många kommuner inte har blivit som befarat.

Stora skillnader i prognoser mellan åren väcker frågan om hur man som huvudman kan tolka prognoser och använda dem i sitt strategiska arbete. En viktig nyckel för förståelsen är den egna analysen – att ha koll på lokala förutsättningar för att klara kompetensförsörjningen – oavsett vad de nationella prognoserna visar.

Gap-analyser ger möjlighet till bättre planering i Malmö

Hej Martin Strand, enhetschef på grundskoleförvaltningens kompetensförsörjningsenhet i Malmö. Hur skulle du beskriva er Gap-analys i några få meningar?

Malmö stad har en gemensam och strukturerad process för kompetensförsörjning, där kompetensförsörjningsarbetet är en del av verksamhetens planering och utveckling. Vartannat år genomför samtliga nämnder en GAP-analys, där ett kompetensgap inom olika yrkesgrupper (skillnaden mellan kompetensbehov och tillgänglig kompetens) samt en kompetensförsörjningsplan redovisas till stadskontoret. Stadskontoret sammanställer sedan resultatet och det totala behovet i en rapport till kommunstyrelsen och i den årliga personalredovisningen.

Ni har arbetat på det här sättet i flera år – vad ser ni för fördelar?

En klar fördel är att vi får syn på det faktiska behovet av kompetens, både kvantitativt och kvalitativt, som krävs på kort och lång sikt. GAP-analysen utgår från vår analys av Malmöbornas behov, verksamhetens uppdrag och förutsättningar samt hur många medarbetare inom respektive yrkesgrupp som behövs på varje kompetensnivå. Detta sammantaget ger en tydlig bild av framtida behov av kompetens och leder i sin tur fram till vår kompetensförsörjningsplan som innehåller insatser för att minska eller eliminera gapet.

Hur påverkar det ert arbete att kommunen arbetar med detta i alla förvaltningar?

Resultatet av respektive nämnds GAP-analys blir ett underlag för kommande prioriteringar och beslut i syfte att säkerställa tillgång till rätt kompetens på alla nivåer, på kort sikt (2 år) och på lång sikt (5 år). Resultatet används också i dialog med lärosäten, SKR, Arbetsförmedlingen och andra samarbetspartners och intressenter.

Hur märker rektorerna av att ni arbetar med Gap-analyser?

I arbetet med att ta fram GAP-analysen för vi kontinuerlig dialog med de fackliga organisationerna och förvaltningsledningen, som i sin tur för dialog med rektorerna. Genom analysen blir det tydligt för alla på alla nivåer vad våra insatser i kompetensförsörjningsplanen grundar sig på och vilka yrkesgrupper som har störst framtida GAP.

Finns det något som har överraskat dig med arbetet det senaste året?

Det tar tid för ett nytt arbetssätt att sätta sig och bli en naturlig del av verksamheten. Det är egentligen de senaste åren som GAP-analysen har blivit ett naturligt redskap för oss i arbetet med kompetensförsörjning. I denna utveckling har jag förstått att det inte är själva GAP-analysen som är det mest väsentliga, utan det är processen fram till analysen som gör skillnad, där dialog är en central del.

Utöver variationerna mellan åren prognostiseras stora skillnader mellan olika lärarkategorier. Enligt Skolverkets prognos examineras inte tillräckligt många förskollärare, ämneslärare med inriktning mot årskurs 7–9 och yrkeslärare. Inom andra lärargrupper beräknas det samtidigt examineras fler än vad som behövs. Det gäller för exempelvis ämneslärare med inriktning mot gymnasieskolan, grundlärare med inriktning mot förskoleklass och årskurs 1–3 samt för grundlärare med inriktning mot fritidshem, något som vi problematiserar i faktarutan här nedan.

Prognosen av examinationsbehov till viss del problematisk

Skolverkets prognos indikerar att examinationen av grundlärare med inriktning mot fritidshem är tillräcklig. Detta står i stark kontrast till kommunernas egna bedömningar, där flertalet signalerar en omfattande brist på denna lärarkategori. Skolverkets bedömning beror på att uträkningsmodellen för lärare i fritidshem utgår från vad som skulle krävas för att ha lika många lärare som idag och att de som har tillsvidareanställning som lärare eller fritidspedagog finns kvar även om de är obehöriga. Modellen tar inte hänsyn till att andelen anställda med legitimation och behörighet för fritidshem är låg oavsett hur man räknar, eller att befattningen fritidspedagog inte omfattas av legitimationskrav. Även om Skolverket för resonemang om modellens begränsningar riskerar sådana prognoser medföra att behovet av utbildningsplatser underskattas.

Det finns inte enbart en bild av lärarbristen

Skillnader när det gäller andelen behöriga lärare och annan utbildad personal är en central del i diskussionen om kvalitet och likvärdighet i skolväsendet. Strategier för att öka behörigheten är också något som genomsyrar SKR:s samtal med kommuner om kompetensförsörjning. För att kunna stärka likvärdigheten behöver vi dock börja i rätt ände – med kunskap om hur det ser ut och hur skillnader kan förstås. I detta avsnitt visar vi exempel på skillnader som finns och resonerar sedan om några perspektiv som påverkar kommunernas förutsättningar och behov.

Det finns kommuner som generellt inte har svårt att hitta behöriga lärare och som inte har upplevt den stora lärarbrist som det talats om de senaste åren. Det finns också de som har svårt att bemanna ens med obehöriga lärare, eftersom konkurrensen på den lokala arbetsmarknaden är hög och det är svårt att rekrytera till samtliga välfärdsyrken. Båda bilderna – och varierande lägen däremellan – är lika sanna. Det finns inte bara enbart en bild av lärarbristen.

Stora skillnader mellan inriktningar och ämnen

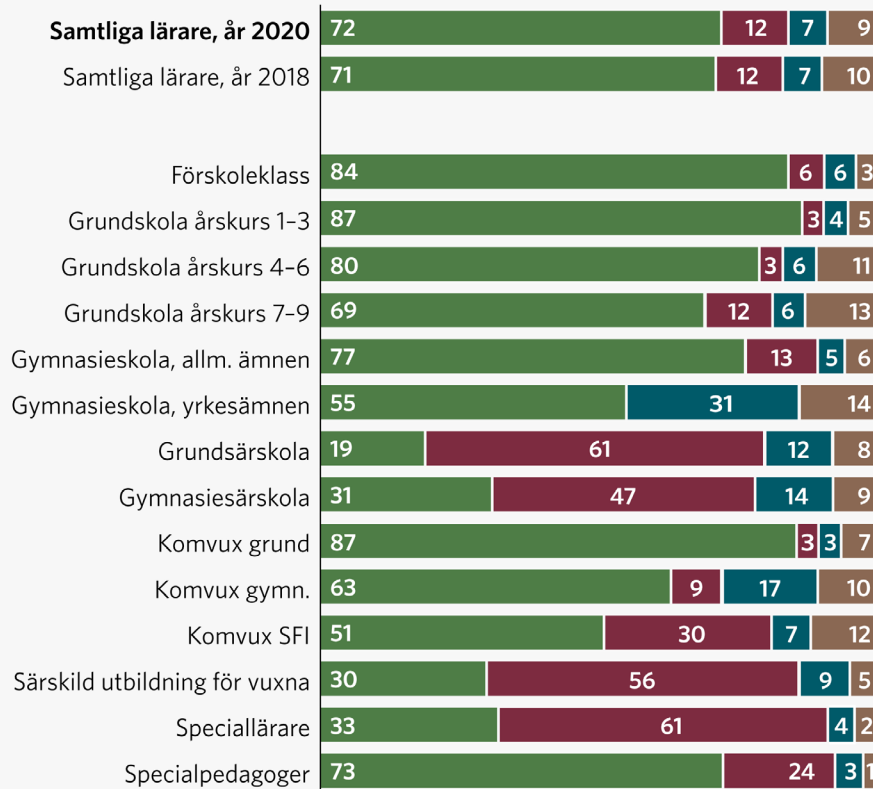
Totalt sett är andelen behöriga lärare i alla skol- och verksamhetsformer bortsett från förskola och fritidshem 72 procent. Ytterligare 12 procent har pedagogisk högskoleexamen, men saknar behörighet.

I förskola och fritidshem finns utöver lärare och förskollärare även annan personal, till exempel barnskötare, som medverkar i undervisningen utifrån sin yrkesroll. För att förstå behörighetsläget där behöver man därför ta hänsyn både till behörighetsgraden (andelen anställda lärare och förskollärare som har behörighet) och andelen legitimerade och behöriga i relation till all personal.

Andelen behöriga skiljer sig stort mellan årskurser och skolformer. I diagrammet nedan framgår att där andelen behöriga är låg finns samtidigt en hög andel obehöriga med pedagogisk högskoleexamen. Lägst är behörigheten i grundsärskolan och gymnasiesärskolan, där det utöver en lärarexamen med rätt inriktning även krävs en speciallärarexamen med rätt inriktning. I grundskolan är behörigheten lägre i årskurs 7–9 jämfört med gymnasieskolans allmänna ämnen. I årskurs 7–9 och gymnasieskolans allmänna ämnen krävs behörighet i både rätt årskurs och ämnen för att räknas som behörig. För gymnasieskolans yrkesämnen finns inget skarpt legitimationskrav. Där räknas istället de med pedagogisk högskoleexamen som behöriga. Inom vuxenutbildningen är behörigheten lägst inom svenska för invandrare (sfi) och högst inom kommunal vuxenutbildning på grundläggande nivå.

Diagram 5: Stora skillnader i andelen behöriga

Andel lärare efter behörighet och anställningsform år 2020, samtliga huvudmän, omräknat till heltidstjänster. Som behöriga lärare räknas i grundskola årskurs 7-9 och gymnasieskolan, allmänna ämnen, lärare med behörighet i rätt årskurs och ämnen. I grundskola årskurs 1-6 räknas lärare med behörighet i rätt årskurs som behöriga.



Första indelning av stapel: Behöriga

Andra indelning av stapel: Pedagogisk högskoleex. (ej behöriga)

Tredje indelning av stapel: Tillsvidareanställda som saknar pedagogisk högskoleex.

Fjärde indelning av stapel: Visstidsanställda som saknar pedagogisk högskoleex.

Källa: Skolverket 2021. Diagrammet är i sin helhet hämtat från Lärarprognosen.

Många olika behörigheter för lärare

- En förskollärlärolegitimation ger behörighet att bedriva undervisning i förskola och förskoleklass.
- En lärolegitimation ger behörighet i de skolformer, årskurser och ämnen som anges.
- För att bedriva undervisning i förskoleklassen krävs antingen en förskollärolegitimation eller en lärolegitimation med behörighet för förskoleklassen (primärt grundskollärare som har utbildning för lågstadiet).
- För att kunna tillsvidareanställas som lärare eller förskollärare i skolväsendet krävs legitimation och behörighet.* Om behöriga inte finns att tillgå finns möjlighet att anställa obehöriga upp till ett år i sänder.
- Endast den som har legitimation får bedriva/ansvara för undervisning samt självständigt sätta betyg.*
- I förskola och fritidshem får det utöver legitimerade förskollärare/lärare även finnas annan personal i undervisningen. Dessa ska ha sådan utbildning eller erfarenhet att barnens/elevernas utveckling och lärande främjas. Det är dock alltid den legitimerade som bedriver och ansvarar för undervisningen.

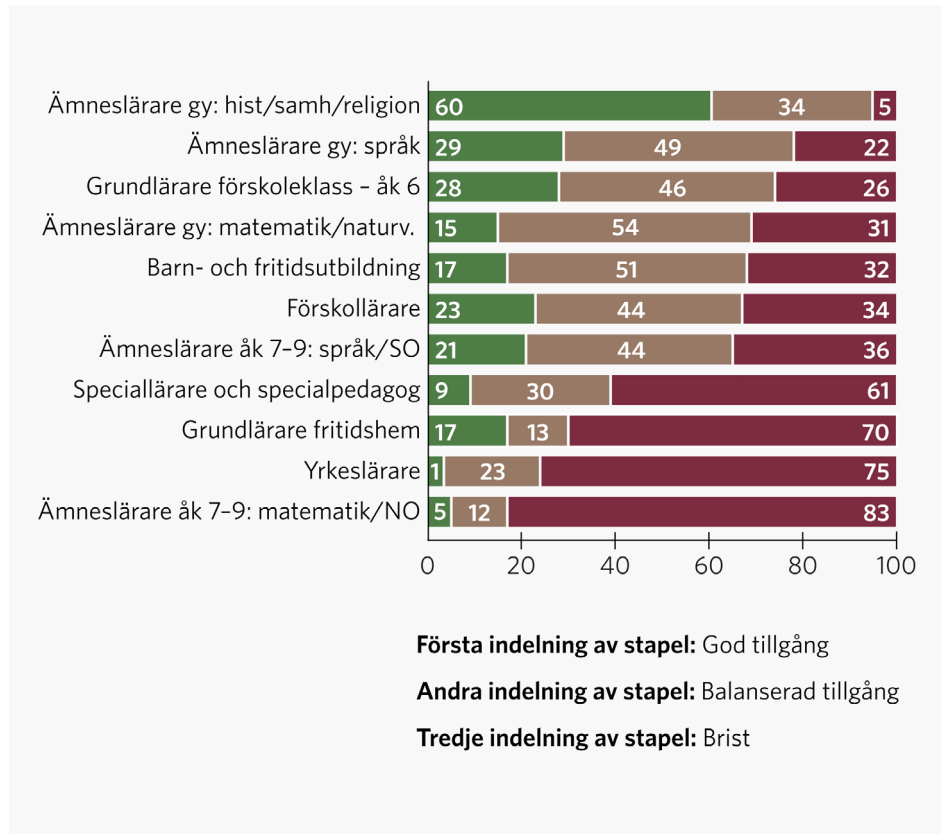
* Skollagen medger vissa undantag, t ex för yrkeslärare och modersmåslärare.

Arbetskraftsbarometern bygger på arbetsgivarnas egen bedömning av rekryteringsbehoven de närmaste åren. Den största bristen som arbetsgivarna själva uppger är ämneslärare 7–9 matematik/NO, yrkeslärare, lärare i fritidshem samt speciallärare och specialpedagoger. God tillgång är det på framför allt ämneslärare i historia, samhällskunskap och religion i gymnasieskolan.

I arbetskraftsbarometern ingår, till skillnad från i Skolverkets läroprognos, även barn- och fritidsutbildningen på gymnasienivå, där bland annat barnskötare och elevassistenter utbildas. En av tre arbetsgivare uppger att det är brist på nyutexaminerade barnskötare medan hälften uppger att det är balanserad tillgång.

Diagram 6: Störst brist på utbildade lärare i matematik och NO, fritidshem och yrkeslärare

Arbetsgivarnas bedömning av tillgång på nyutexaminerade arbetssökande i Arbetskraftsbarometern 2021



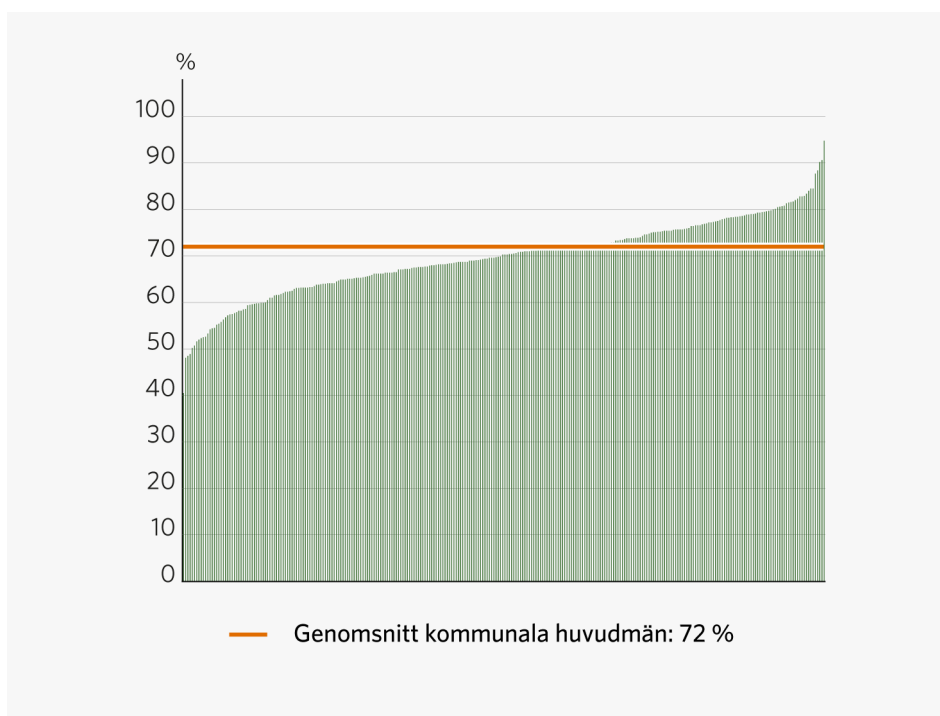
Källa: SCB 2022c.

Skillnader i behörighet mellan kommuner

Andelen kommunalt anställda lärare som har behörighet i minst ett ämne varierar stort. Läsåret 2021/22 hade kommunen med högst behörighet hela 95 procent, medan kommunen med lägst hade 40 procent behöriga. Bland huvudmän för kommunala förskolor varierar andelen heltidstjänster med förskollärlärolegitimation mellan 21 och 78 procent.

Diagram 7: Genomsnittet ger inte hela bilden

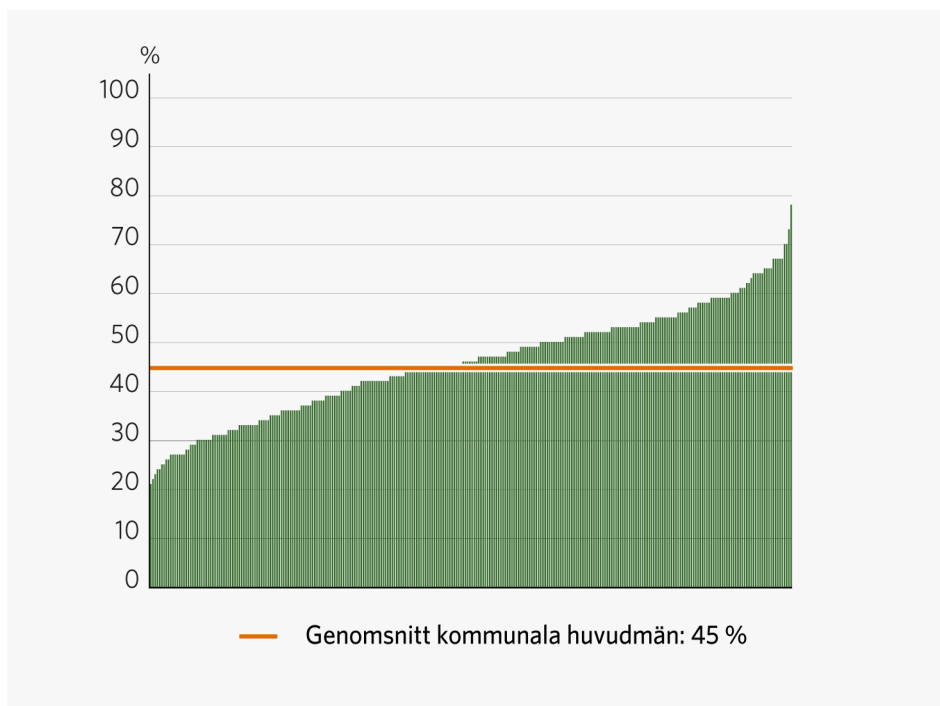
Andel lärare med legitimation och behörighet i minst ett ämne i årskurs 1-9, per kommunal huvudman 2021/2022 samt genomsnitt. Omräknat till heltidstjänster.



Källa: Skolverket 2022.

Diagram 8: Även andelen förskollärare varierar stort

Andel anställda med förskollärlägitimation, per kommunal huvudman 2021/2022 samt genomsnitt. Omräknat till heltidstjänster.



Källa: Skolverket 2022.

Skillnader inom kommuner

Möjligheten att rekrytera skiljer sig inte bara mellan, utan också inom kommuner. Det kan röra sig om skillnader mellan tätort och glesbygd, om geografiskt avstånd till stadskärnan och möjlighet till kollektivtrafik, men också om att vissa skolor av olika skäl upplevs mer eller mindre attraktiva än andra.

Långtidsutredningen konstaterar att skolor i socioekonomiskt svaga områden har högre lärartäthet samtidigt som behörigheten är lägre och omsättningen på lärare är högre än vid andra skolor, trots de lönesattningar som gjorts för behöriga lärare i dessa skolor. Utöver fler lärare har man i dessa skolor ofta ytterligare resurser, till exempel om man har en hög andel elever med annat modersmål än svenska eller i behov av särskilt stöd, eller om man har behov av samverkan med socialtjänst och andra aktörer och så vidare.

Liknande mönster framträder i SKR:s öppna jämförelser för förskolan, där det finns statistik som sätter personalresurser i kommunala förskolor i relation till ett socioekonomiskt index. Statistiken visar att personaltätheten är högre där barnen har en socioekonomiskt svagare bakgrund, medan andelen förskollärare i genomsnitt är något lägre. I denna statistik är det dock tydligt att variationen när det gäller tillgång till förskollärare är så stor att den socioekonomiska dimensionen endast står för en del av skillnaderna.

Fler behöriga lärare söker sig till skolorna i Järva

I Stockholm har man märkt att ett gott utvecklingsarbete höjer intresset för att arbeta i skolan. På så sätt har skolorna i Järva fått fler behöriga lärare som söker tjänster i dessa skolor.

Stockholms fokus är att alla skolor ska vara välskötta skolor med hög kvalitet på undervisningen. Det handlar om att fokusera på kärnuppdraget. Det systematiska kvalitetsarbetet handlar om att utveckla undervisningens kvalitet och förvaltningen stödjer skolornas arbete på olika sätt.

I Järva har Skolverkets Samverkan för bästa skola och lärosäten varit involverade i utvecklingsarbetet på fem skolor. Motsvarande arbete sker nu i kommunal regi på ytterligare tre skolor.

En förändring som har genomförts är att fler lärare anställs i stället för att anställa fler elevassistenter. Elevhälsan har förstärkts med fler psykologer, kuratorer och speciallärare. De har arbetat med det sociala arbetet och lärarna har kunnat koncentrera sig på undervisningen.

Förstelärarna i de flesta skolorna i Järva har ett lönetillägg på 10 000 kr och det finns dessutom ett särskilt tillägg på 3 000 kr som rektorerna har kunnat fördela till särskilt kvalificerade lärare när de söker till skolorna i Järva.

Andra utvecklingsområden har varit att stärka rektorernas ledarskap och ge dem kvalificerat stöd. Förvaltningen analyserar varje skola och ger stöd utifrån den enskilda skolans behov.

Det positiva utvecklingsarbetet sprider sig och lärartjänsterna på dessa skolor har ett mycket högre söktryck än tidigare. Behöriga lärare söker sig till välfungerande skolor.

Varför ser det olika ut?

Kommuner har olika förutsättningar. Vissa går att påverka medan andra är bortom kommunens egen kontroll. En likvärdig skola innebär att alla elever ska ha tillgång till en utbildning av hög kvalitet och att skolan dessutom kompenserar för skillnader i elevers förutsättningar. Det är inte samma sak som att utbildningen ska vara lika eller att organisationen ska vara det. Debatten om likvärdighet hamnar dock ofta där ändå, och jämför lätt mätbara strukturer, som till exempel skillnader i resurser. Men skolan kostar olika mycket eftersom det finns stora skillnader både vad gäller Sveriges geografi och socioekonomi. Det måste helt enkelt vara olika för att nå likvärdighet. Samtidigt finns det skillnader som inte har lika synbara förklaringar och som vi behöver göra något åt. Här är det viktigt att förstå vad skillnaderna beror på. Handlar det till exempel om lokala behov och förutsättningar där andra politikområden påverkar? Eller handlar det om ambitioner och kapacitet som vi gemensamt kan förändra? Då kan stat och kommun arbeta tillsammans för att stärka verksamhetens kvalitet. Att öka likvärdigheten är ett angeläget och ett gemensamt mål för alla som arbetar i och med skolan på nationell och lokal nivå.²

Prognoser och behörighetsstatistik är viktiga analysverktyg, men förklarar inte varför det ser ut som det gör och vilka möjligheter kommuner har att möta behovet av kompetens. För att bredda perspektivet från det enkelt mätbara behöver hänsyn tas till de olika förutsättningar kommunerna har att utföra sitt uppdrag. Det handlar till exempel om kommuners olika behov, ambitioner och kapacitet. Här ger vi några perspektiv på detta och resonerar om varför det finns skillnader.

Not. 2 Läs mer om likvärdighetsbegreppet i [SKR 2022c](#).

Visste du att...?

- I Sverige finns cirka 3 900 kommunala grundskolor*. Antalet grundskolor som en kommun är huvudman för varierar mellan 1 och ungefär 140.
- Hälften av alla grundskolor har färre än 200 elever och 11 grundskolor har fler än 1 000 elever.
- I 18 kommuner är färre än 200 barn inskrivna i förskolan och i 4 kommuner är fler än 10 000 barn inskrivna i förskolan.
- Det är fler som läser på komvux än vad det finns elever i hela gymnasieskolan (414 000 elever mot 360 000).
- Antal anställda i en kommun varierar mellan 300 och 42 600 personer.
- Lärarbehörigheten är högre i kommunala grundskolor (72 procent) än i fristående grundskolor (64 procent).
- Av 54 200 förskollärare anställda i kommuner är 96 % kvinnor.
- I kommuner med färre än 25 000 invånare (3 av 5 kommuner) sker en minskning av personer i arbetsför ålder de kommande åren.
- I 105 kommuner finns ingen grundskola med fristående huvudman.
- Mellan 2008 och 2015 kom två av tre lärarstudenter från samma region som lärosätet ligger i och 7 av 10 bodde kvar i lärosätens hemregioner tre år efter examen.
- Lärare i hemkunskap utbildas på fyra orter i landet – men är ett obligatoriskt ämne för alla elever i grundskolan.
- I grundskolan gavs modersmålsundervisning i 142 språk under läsåret 2021/22. I cirka hälften av dessa språk kan man inte bli behörig lärare i Sverige eftersom ämnet inte ges vid svenska lärosäten.

* Med grundskolor avses grundskoleenheter.

Källa: SCB 2022b, Skolverket 2022, SKR 2022b, UKÄ 2019, UHR.

Insatser för att stärka likvärdigheten behöver vara olika

I debatten om skolan blir utgångspunkten ofta storstädernas; med stora grupper och klasser, många förskolor och skolor, och flera verksamheter på pendlingsavstånd för både barn, elever och medarbetare. Det märks även på de förslag på reformer som presenteras. Även om en stor andel av landets barn och elever, lärare och andra medarbetare finns i storstäderna är det inte hela bilden. Många av Sveriges kommuner har helt andra förutsättningar.

I dessa kommuner finns skolor som har så litet elevantal att man önskar sig fler elever snarare än färre i varje klass. I vissa kommuner påverkar medborgares önskemål om förskolor och skolor i närområdet möjligheterna att ha tillräckligt stora skolor för att kunna bära det breda ansvar och uppdrag som krävs, till exempel vad gäller bibliotek, kvalitetsarbete och så vidare.

Insatser för att stärka likvärdigheten måste därför kunna se olika ut. Ju mer anpassad en reform är till variationerna, desto mer kommer genomförandet kunna motsvara intentionerna. Det går inte att lösa problem i glesbygden med storstadens verktyg, eller tvärtom.

I små kommuner kan kompetensbehoven skifta väldigt fort. Detta slår till exempel igenom vid jämförelser av behörighetsstatistik. Den enda läraren i fritidshem slutar och ingen är längre behörig att ansvara för undervisningen i kommunens fritidshem. En nyexaminerad ämneslärare ersätter en nyligen pensionerad och behörigheten i biologi går från 100 procent till 0 medan behörigheten i kemi går från 0 till 100. I en liten organisation är det få personer som ska bära viktiga uppdrag. Varje person som lämnar har ofta flera uppdrag samtidigt.

Små och stora skolor

Skolor och förskolor i glesbygd är av förklarliga skäl ofta små, med små klasser och grupper. Det gör dem dyrare och gör även att kommunen får ha fler enheter än om invånarna bodde närmare varandra.

Det är inte så stor andel av Sveriges elever som går i små skolor, men dessa skolor är ändå många till antalet – och kostar mycket per elev. Hälften av grundskolorna har färre än 200 elever och en fjärdedel har färre än 100 elever. Utöver skolor i glesbygd ingår även exempelvis många resursskolor för elever i behov av särskilt stöd i denna kategori.

Flera kommuner som SKR har träffat har räknat på hur stor en grundskola behöver vara för att det ska vara möjligt att möta kraven på lärare med rätt ämnesbehörigheter och andra personalkategorier som behövs. Det handlar både om att kunna skapa attraktiva tjänster och att få ekonomin att gå ihop. Eftersom kommunerna har så olika förutsättningar och behov varierar också resultatet. Kommunernas bedömningar är att någonstans mellan 350–600 elever behöver gå i en grundskola för att den ska vara tillräckligt stor för att få ihop en väl avvägd helhet. Om vi räknar med 400 elever är det endast en tredjedel av Sveriges grundskolor som är så stora. Det skulle betyda att två tredjedelar av grundskolorna är för små i en strikt organisatorisk mening.

En kommuns förutsättningar påverkas även av hur många de små skolorna är. Är det en kommun med en eller några större tätorter och ett fåtal mindre skolor på landsbygden, eller en liten kommun där alla skolor är små? Det är vanligt att kommuner arbetar för att försöka begränsa antalet små skolor, och i stället samla eleverna i något större skolor.

Små skolor är viktiga för lokalsamhället. Men här finns flera svåra avvägningar som till exempel möjligheten att skapa attraktiva tjänster med möjlighet till heltid, locka behöriga lärare och bedriva skolor effektivt. Samtidigt behöver skolan finnas där människor bor och det finns ett starkt stöd för små skolor i lokalsamhället. En ytterligare aspekt av skolor i landsbygd handlar om skolskjuts, där det kan finnas en motsättning mellan kostnad och skolans möjligheter att planera skoldagen väl, till exempel om eleverna ska ha möjlighet att delta i fritidshemmets verksamhet.

Fjärrundervisande språklärare ökar utbudet av språk i Lycksele

Hej Samuel Lundström, skolchef i Lycksele. I Lycksele har ni anställt lärare som finns i Göteborg och Lund som arbetar hos er genom fjärrundervisning. Hur kom ni fram till den lösningen?

Det har varit svårt att rekrytera ämneslärare till högstadiet. Det beror delvis på att lärosätena i Norrland inte utbildar ämneslärare åk 7–9. Ett annat skäl var att kommunen enbart kunde erbjuda två halvtidstjänster i språk. Genom att anställa två lärare på heltid kunde grannkommunerna lösa sina behov av språklärare genom att köpa de resterande timmarna. Att göra på detta sätt gjorde att många behöriga lärare sökte tjänsten, medan man tidigare inte hade haft behöriga sökande alls. De lärare som anställs behöver ha både ämneskunskap och förmåga att genomföra undervisning via digitala verktyg. Det kräver ett annat upplägg än närundervisning i klassrum.

Språklärarna arbetar även i Dorotea, Sorsele och Storuman. Vilket värde ser ni av samarbete mellan kommuner för att trygga kompetensförsörjningen?

Samarbetet med övriga kommuner har gett ekonomiska förutsättningar för Lycksele att anställa lärare på heltidstjänster samtidigt som de kommuner som samarbetar med oss får tillgång till behöriga lärare. Ett exempel är Sorsele som före samarbetet endast kunde erbjuda tyska, men nu även kan erbjuda spanska och franska, via fjärrundervisning. Avståndet mellan kommunerna är för stort för att samverka kring lärartjänster med traditionell närundervisning ska vara möjlig.

Vad har ni för erfarenheter hittills och vad ser du för utveckling framåt?

På grund av stora svårigheter att rekrytera lärare till högstadiet så vill vi bredda utbudet till fler ämnen, till exempel matematik. Förutom moderna språk, spanska, säljer vi fjärrundervisning i modersmål på ume-, syd- och nordsamiska till 15 kommuner.

Vi ser att det är en vanesak med fjärrundervisning. De elever som börjat med den redan i årskurs 6 tycker att det fungerar bättre än de som tidigare hade närundervisning.

Vi ser också att pandemin har underlättat genom att både elever och vuxna har blivit vana vid att mötas digitalt.

Handledare som finns i klassrummet är viktiga för att skapa en god studiesituation. Det gör att fjärrundervisning blir en förhållandevis dyr undervisningsform.

Att skapa gemenskap och se till att fjärrlärarna är delaktiga i arbetslaget är en särskild utmaning, som också har gynnats av pandemin. En erfarenhet för fjärrlärare är att det kan vara svårt att hålla isär arbete och fritid när arbetet sker hemma. Detta märkte vi även för fler lärare som arbetade hemma under pandemin. För fjärrlärare har vi därför i något fall hyrt arbetsrum i lokaler där lärarna har gemensamt fikarum med andra, även för att lärarna inte skulle känna sig ensamma.

Arbetsmarknad och lokal industri

Även den lokala arbetsmarknaden påverkar rekryteringsläget. I vissa delar av landet utvecklas industrin starkt och behöver därmed en stor del av arbetskraften. Samtidigt har många av de som flyttar in för att arbeta barn, vilket ökar behovet av förskola och skola. Ibland sker denna utveckling i någon enstaka kommun i en region, ibland sker expansionen hos flera närliggande kommuner. Samtidigt finns det ofta kommuner i närheten där arbetsmarknaden utvecklas på helt andra sätt. Även här är variationen stor vilket påverkar möjligheterna att anställa såväl behöriga lärare som andra medarbetare.

Möjligheterna till arbete är en viktig del som avgör om en kommun är en inflyttnings- eller utflyttningskommun vilket i sin tur ofta är avgörande för hur kommunens ekonomi utvecklas. Vi ser detta till exempel i Norrbotten, som tillhör de län där Skolverket beräknar att behovet av lärare minskar mest de kommande femton åren, med närmare tio procent. Samtidigt sker nu en industriell tillväxt i norra Sverige där både behoven och konkurrensen om arbetskraften är stora. När det är tillväxt i näringslivet ökar också behoven av förskola, skola och andra välfärdstjänster.

Närhet till lärosäte

Läro-utbildningarnas placering och dimensionering spelar stor roll för huvudmännens möjlighet att rekrytera nyexaminerade lärare. Idag finns stora skillnader i andel behöriga lärare mellan skolor och mellan olika kommuner, som bland annat speglar var lärosätena är placerade. Läro-utbildningarna hör till de utbildningar som i särskilt hög grad rekryterar studenter från den region där lärosätet ligger. De nyutexaminerade lärarna bor dessutom kvar i regionen där lärosätet de studerade vid är beläget, efter studierna.³ Två av tre studenter kommer också från samma region som lärosätet ligger i. För några delar av Sverige är det särskilt tydligt att en hög behörighet sammanfaller med närhet till ett lärosäte. Distanstudier och lokala lärcenter är lösningar som kan påverka denna effekt.

Not. 3 UKÄ 2019.

Brist på behöriga lärare - men inte i alla ämnen

Skolverkets prognos år 2017 och den stora befarade lärarbristen fick stor uppmärksamhet. En effekt av det blev att de som tog lärarexamen föreställde sig att det skulle vara lätt att få jobb. Samtidigt har det hela tiden – som beskrivits i denna rapport – funnits variationer i landet, mellan ämnen och för olika skolformer. Gymnasielärare i samhällskunskap är en av de grupper där tillgången har varit större än efterfrågan på många håll, till exempel i Uppsalaområdet eller runt Mälaren. Att möjligheten för enskilda lärare att få jobb inte stämt överens med den allmänna bilden av en lärarkris är något som vid ett flertal tillfällen har skapat rubriker och misstankar om att huvudmän väljer att inte anställa de legitimerade lärare som finns. Här har vi ytterligare ett exempel på betydelsen av en djupare analys samt nyansering av debatten. Att flera behöriga lärare i samhällskunskap finns att tillgå gör det dock inte lättare att fylla vakanserna i slöjd och teknik.

Ambitioner kan påverka

Ibland kan det vara ambitionsnivån som avgör vilka behov som identifieras lokalt, vilket i sin tur kan hänga samman med en anpassning till givna förutsättningar eller politiska beslut grundade på krav och önskemål från medborgare.

Ett sådant exempel på ambition handlar om förskollärartäthet och rollfördelning mellan de olika yrkesgrupperna i förskolan. Vi möter kommuner som arbetar för att öka andelen förskollärare i sina förskolor medan andra uttrycker att det inte längre är svårt att rekrytera förskollärare. Det finns dock ingen tydlig korrelation mellan kommunernas bedömning och den faktiska tillgången till förskollärare. En kommun med lägre förskollärartäthet än genomsnittet kan ha anpassat sina ambitioner att rekrytera fler, och i stället arbetat med att förtydliga roller och ansvar, eller landat i ett mål om likvärdig bemanning, till exempel en förskollärare på varje avdelning. En kommun med god tillgång till förskollärare jämfört med genomsnittet kan ändå ha som mål att höja andelen ytterligare, ibland så högt som till 100 procent. En strategi kan vara att utbilda barnskötare till förskollärare.

Det här gör att den första kommunen, med låg förskollärartäthet, kan uttrycka att det inte längre är brist på grund av att ambitionen har justerats ned, medan den andra kommunen, med hög förskollärartäthet, kan uppleva brist i förhållande till en hög ambition. Därför är statistik som visar de faktiska skillnaderna viktigt för att kunna bedöma behovet av utbildningsplatser, samt statliga satsningar på kvalitet och likvärdighet.

För fritidshemmens del är det – trots likheter med förskolan när det gäller olika yrkesroller – tydligt att alla kommuner vi träffat ser behoven av att öka andelen lärare. Även om ambitioner och strategier kan skilja sig åt, är det i de flesta delar av landet så svårt att rekrytera behöriga lärare att de blir svårt att säkerställa att undervisningen sker under ledning av lärare.

När det gäller behörighet i den timplanebundna undervisningen i grundskola och gymnasieskola är samstämmigheten mellan kommunernas bedömningar och data betydligt högre. Behörighetsreglerna gör att alla kommuner ser behovet av full behörighet, även om dagsläget varierar stort, som vi resonerat om i detta avsnitt.

Att trygga kompetensförsörjningen lokalt

Vi har hittills beskrivit hur kommuner verkar i en omvärld som förändras och där prognoser svänger, samtidigt som behov och förutsättningar skiljer sig åt. Det betyder inte att skolans huvudmän lutar sig tillbaka för en situation som inte går att påverka. Tvärtom. Under året har SKR träffat över hundra av landets kommuner för att samtala om behov och strategier för kompetensförsörjning. Vi har tagit del av värdefulla tankar och exempel på vad kommunerna gör och kan göra lokalt för att trygga kompetensförsörjningen. Det här avsnittet bygger på dessa samtal.

Kommunerna använder sig av en bred palett av strategier anpassade utifrån hur behoven ser ut lokalt. Det handlar dels om insatser för att behålla och öka antalet behöriga lärare, dels om insatser för att utveckla organisation och arbetssätt – både i syfte att få ett hållbart arbetsliv och att kompetens används på bästa sätt. Konkurrensen om arbetskraften kommer att vara hög, och det kommer att krävas andra lösningar utöver att bara rekrytera fler.

Här lyfter vi fram några exempel som varit särskilt framträdande under samtalen med kommunerna. Flera av dessa kan speglas i illustrationen nedan, som visar SKR:s strategier för kompetensförsörjning.



SKR:s nio strategier beskriver olika sätt för kommuner och regioner att arbeta med kompetensförsörjning.

Lästips!

Skolverket har givit ett nätverk med skolchefer i uppdrag att pröva olika lösningar för att hantera förskolans och skolans kompetensförsörjning. Nätverkets slutrapport finns nu att läsa på [Skolverkets hemsida](#).

Stöd medarbetarnas utveckling

Att arbeta i förskolan eller skolan kräver djup och bred kompetens. Grundutbildningen är bara starten på den kontinuerliga och systematiska utveckling som ska ske under hela yrkeslivet. Det gäller att ta vara på den kompetens och det intresse som finns hos de befintliga medarbetarna. Behov av kompetensutveckling, för hela kollegiet eller enskilda medarbetare, uppmärksammas till exempel i det systematiska kvalitetsarbetet. Med utveckling kommer också möjlighet till olika karriärvägar, till exempel att utvecklas i rollen som lärare men också att få pröva nya roller såsom mentor, förstelärare, arbetslagsledare eller rektor. Ett annat steg kan vara att specialisera sig, delta i forskning eller kombinera lärararbetet med forskning. Att utbilda sig till förskollärare efter att ha arbetat som barnskötare i några år är en annan vanlig karriärväg.

Utveckling i yrket

- › **Validera:** För att göra det såväl attraktivt som effektivt för en karriärväxlare eller en utbildad med lång erfarenhet att utbilda sig krävs goda möjligheter att validera reell kompetens och i möjligaste mån anpassa studierna till förkunskaper.
- › **Grundutbilda:** De största volymerna i lärarutbildningarna utbildas inom de långa reguljära programmen, som kan ske på olika sätt – campusförlagt, arbetsintegrerat, helt eller delvis på distans. Utöver detta finns alternativa vägar som KPU, VAL och ULV*. Andra yrkesgrupper i skolan utbildas gymnasialt, t ex inom barn- och fritidsprogrammet, inom yrkeshögskola eller högskola.
- › **Praktisera:** Att träna sina praktiska färdigheter, eller tillämpa teoretiska moment i praktiken, är en viktig del av grundutbildningen. T ex VFU i lärarutbildning, APL** inom barn- och fritidsprogrammet.
- › **Introducera:** Den första tiden i yrket kan vara avgörande på flera sätt. Bland annat påverkar introduktionen kvarvaro i yrket, och även den fortsatta utvecklingen. En viktig del är mentorskap. För legitimerade lärare och förskollärare pågår introduktionsperioden ett läsår och regleras i skollagen.
- › **Utveckla:** Grundutbildningen är bara starten på den kontinuerliga och systematiska kompetensutveckling som ska ske under hela yrkeslivet. Genom utbildning och erfarenhet kan lärare och andra medarbetare bredda eller fördjupa sig i sitt ämne, inom förskolepedagogik, specialpedagogik eller ledarskap. Det kollegiala lärandet är en viktig del. Det finns flera exempel på karriärmöjligheter inom skolväsendet för lärare och förskollärare med spetskompetens.

* Kompletterande pedagogisk utbildning, vidareutbildning av lärare och utländska lärares vidareutbildning.

** Arbetsplatsförlagt lärande.

Kommuner som inte får behöriga sökande till tjänsterna behöver vidta andra åtgärder än de traditionella. När kommunen måste anställa obehöriga är det vanligt att ha strategier för att uppmuntra och möjliggöra kompetenshöjande och behörighetsgivande studier parallellt med anställningen. När det gäller legitimerade lärare kan det också finnas behov av att komplettera behörigheter i ytterligare ämnen. Kommuner satsar också på att motivera medarbetare i förskola och skola att välja lärarutbildning, förskolläraryt utbildning eller barnskötarutbildning. Det handlar om att skapa förutsättningar för att kombinera arbete och studier på olika sätt.

Exempel: Stöd vid kompetens- och behörighetsgivande studier

- Medel för att stödja medarbetarnas studier, till exempel genom en kompetensfond.
 - Ekonomiskt stöd till exempel för inköp av litteratur och resor.
 - Boende vid campusträffar för distansstudenter.
 - Studie- och yrkesvägledare med ett särskilt uppdrag att synliggöra för anställd personal hur lärarbehörighet kan nås.
-

Kommuner arbetar också med att utveckla sin verksamhetsförlagda utbildning (VFU) för att bättre rusta de blivande lärarna och förskollärarna. En av kommunerna vi träffade har frågat sina VFU-studenter vad de saknar i den högskoleförlagda delen av lärarutbildningen och sedan i samarbete med lärosätet erbjudit sådan påfyllning under VFU. Ett sådant exempel är ledarskap i klassrummet.

Flera kommuner använder erfarna medarbetare, till exempel de över 65 år, till att vara mentor åt de nyutexaminerade eller handleda studenter under VFU-perioden.

Kompetens- och omställningsavtal för kommuner och regioner

Ett kompetens- och omställningsavtal som möter arbetsgivarens, sektorns och arbetsmarknadens kompetensförsörjningsbehov träder i kraft under hösten 2022.

Avtalet syftar till att främja det livslånga lärandet och ge ökad möjlighet till kompetensutveckling och omställning. Grundläggande omställnings- och kompetensstöd i form av vägledning, rådgivning och validering samt studiestöd vid kompetensutveckling är några av de insatser och stöd som avtalet reglerar.

Det studiestöd som regleras i avtalet bidrar, tillsammans med det nya statliga studiestödet, till ökad ekonomisk trygghet och därmed ökad möjlighet att studera.

Omställningsfonden ansvarar för att förvalta avtalet på uppdrag av parterna.

Läs mer

- › Om kompetens- och omställningsavtalet på skr.se
- › Om Omställningsfondens arbete på www.omstallningsfonden.se

Ta vara på intresset för förskolan och skolan

Lärare är ett av de mest populära yrkena bland unga. Fler än hälften av unga 15–24 år kan tänka sig att arbeta som lärare. Samtidigt uppger många unga att de vill veta mer om vad jobben i välfärden innebär och vilka utvecklingsmöjligheter som finns. Det är också många som vill få möjlighet att prova på jobben. Att ha ett meningsfullt arbete som bidrar till samhällsnytta är en viktig drivkraft i valet av utbildning och jobb. Det gäller både för unga och personer mitt i livet.⁴

Kommuner arbetar på olika sätt för att hitta och locka personal till förskolans och skolans verksamheter, även hos de som arbetar i andra branscher. En särskilt viktig grupp är vikarier, där möjligheter finns att fånga upp potentiella framtida kollegor. En tredjedel av vikarierna vid en specifik vikarieförmedling valde, efter att ha prövat ett jobb i skolan, att utbilda sig till lärare eller en annan pedagogisk utbildning.⁵

Not. 4 SKR 2019a och SKR 2019b.

Not. 5 People production, 2021.

Nära samarbete med universitetet ger fler möjligheter att utbilda sig i Karlstad

Samarbetet mellan Karlstads kommun och Karlstads universitet sker dels inom ett formaliserat samarbete genom Regional utvecklingscentrum (RUC) sedan cirka 30 år. Det finns även en formaliserad samverkan genom Värmlandsmodellen, som är en överenskommelse som ger lärare möjlighet att arbeta på lärarutbildningen. Det stärker lärarutbildningen och är en karriärmöjlighet för kommunens lärare.

Några exempel på vad samarbetet har lett till:

- Beviljad examensrätt för grundlärarutbildning med inriktning fritidshem efter att skolhuvudmännen framfört stort behov.
- Karlstad universitet erbjuder arbetsintegrerade utbildningar som kombinerar studier och arbete.
- Möjlighet att nosa på yrket genom "Nyfiken på"-kurser.
- Magister-masterutbildning i ämnesdidaktik där ett antal förstelärare erbjuds möjlighet att studera på arbetstid samt bidra i det systematiska kvalitetsarbetet.
- Forskarskola med gemensam finansiering - kommunala doktorander.
- Forskning i samverkan inom ULF - där kompetensutveckling och forskning möts i gemensamma projekt och med delade tjänster.

Läs mer om dessa utbildningar på [Karlstads universitets hemsida](#) eller kontakta RUC.

Stärk ledarskapet

Ledarskapet är avgörande för skolans möjligheter att attrahera och behålla kompetenta och engagerade medarbetare. Rektorer har också en central roll att leda och driva utveckling och förändring tillsammans med sina medarbetare. Skolchefer är ofta chefer för rektorerna och nyckelpersoner för att leda verksamheten lokalt. Det är skolcheferna som är länken mellan verksamheten och politikerna. De både ansvarar för det samlade ledarskapet och för att rektorerna ges möjlighet att leda och utveckla verksamheten på ett bra sätt.

Ledarförsörjning och kontinuitet i ledarskapet ses som en nyckelfråga i kommunerna och flera nämner att omsättningen av rektorer är för hög. Goda organisatoriska förutsättningar och stödstrukturer är viktigt för att det ska vara utvecklande och hållbart att vara skolledare. Kommunernas insatser handlar bland annat om att se över antalet underställda medarbetare, tillgång till administrativt och tekniskt stöd, närhet till närmsta chef för dialog samt tillgång till arenor där skolledare kan mötas och ge varandra stöd.

Ett vanligt sätt att stärka stabilitet och rektors förutsättningar är att ledningsansvaret delas av flera, till exempel genom team med biträdande rektorer eller att ge särskilda uppdrag till förstelärare. Allt fler välutbildade medarbetare efterfrågar ett ledarskap som ger dem och deras professioner större handlingsutrymme och möjligheter att påverka. Att låta fler dela på ansvaret för ledarskapet nämns av en del kommuner som ett sätt att ta tillvara detta engagemang och stärka attraktiviteten att arbeta inom förskola och skola samtidigt som rektor avlastas.

Lästips och verktyg

- [Rektorns 100 första dagar](#) - stödmaterial till dig som rektor.
- [Chefoskopet](#) - På Suntarbetliv hittar du Chefoskopet som är ett verktyg som vänder sig till ledningsgrupper som vill förstå och utveckla chefers organisatoriska arbetsmiljö.
- [Checklista för chefs arbetsmiljö](#) - Här hittar du en checklista som fokuserar särskilt på chefs arbetsmiljö. Den bygger på Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö.

Kompetensutveckling och stödstrukturer för skolledare i Jönköping

Hej Göran Isling, utbildningsdirektör i Jönköping. Ni arbetar på många sätt för att stärka skolledarna. Vad skulle du säga är de viktigaste komponenterna för att lyckas?

Vi har gjort en översyn av skolledarnas uppdrag samt hur arbetsorganisationen kan ge förutsättningar för ett hållbart ledarskap. En del handlar om antalet medarbetare en chef har. Vi har även organiserat förvaltningen så att det finns en ökad tydlighet för ledning och styrning samt utveckling av centrala stödfunktioner. Genom samverkan med facken kan utvecklingsfrågorna kopplas till relevanta avtal.

Ni har gjort en genomlysning av hur stödstrukturerna behöver se ut, vad var de viktigaste slutsatserna?

Rektorerna behöver ett nära och operativt stöd från förvaltningen. För att en rektor ska ha goda förutsättningar att leda och styra i vardagen bidrar förvaltningen med handledning utifrån rektorns olika förutsättningar. Våra rektorer vill ha operativt stöd i framför allt lokalfrågor, men även till exempel ekonomi och personalfrågor. Nyare chefer behöver ett tydligt mentorskap och ett coachande stöd i uppdraget.

Jönköpings kommun har tillsammans med Sveriges skolchefer, SKR och Lärarförbundet tagit fram en verktygslåda för att underlätta rektors första 100 dagar. Vad är de viktigaste verktygen?

Om man har ett hållbart ledarskap som utgångspunkt så är delarna som handlar om arbetsorganisation viktigast. En ny del om rektorers arbetsmiljö fyller också en viktig funktion.

Grästorp stärker stödstrukturerna runt rektorerna

Hej Eva Dahl, skolchef i Grästorp. Hur kommer det sig att ni har arbetat särskilt med rektorns organisation?

Syftet är att skapa förutsättningar för rektors pedagogiska ledarskap att leda utvecklingen av en undervisningspraktik som gör skillnad för barn och elevers utveckling och lärande.

Vilka är de viktigaste stödstrukturerna som en rektor behöver?

Först och främst behövs stödstrukturer för ett systematiskt kvalitetsarbete som utgår från lärarnas undervisning så att de kan vara ett stöd i utvecklingen av undervisningens kvalitet. Stödstrukturer behövs också för det kollegiala lärandet som grund för lärarens lärande. Vidare behövs stödstrukturer genom att andra professioner hanterar många av de frågor som rektor ofta arbetar med men som inte har direkt bäring på det pedagogiska ledarskapet och undervisningens kvalitet, t ex administration, ekonomi, arbetsmiljö.

Hur får man sådant stöd att fungera överallt?

Vi har tagit fram en tydlig riktning och samsyn på verksamhetens uppdrag och utveckling där vi tillsammans identifierar roller och förväntningar. Därutöver har vi skapat en organisering och förståelse av hur alla delar i organisationen påverkar varandra i ett helhetsperspektiv. Vi arbetar systematiskt med uppföljning och analys av det vi kommer överens om, av våra resultat och vår utveckling samt nästa steg.

Vad får ni för återkoppling från rektorerna på organisationen?

Stödstrukturerna ger rektorerna möjlighet att arbeta i team med ett helhetsperspektiv på utveckling av undervisningspraktikens kvalitet som gör skillnad för barn och elever, från förskola till årskurs 9. Rektorerna kan fokusera på att leda utvecklingen av en lärande organisation, tillsammans med enheternas lärledare. På så sätt tar man vara på den kollektiva kapaciteten.

Prioritera arbetsmiljöarbetet

Det systematiska arbetsmiljöarbetet behöver vara kontinuerligt och prioriterat, inte minst för kompetensförsörjningens skull. En god arbetsmiljö är grundläggande för att kunna fortsätta attrahera, utveckla och behålla kompetens. Arbetsmiljöarbetet omfattar allt från ledarskap till organisation och kultur och hänger ihop med andra strategier för kompetensförsörjning. Exempelvis är det vanligt med insatser för att renodla lärarnas uppdrag och roller.

Arbetsmiljön i förskolor och skolor präglas i hög grad av att arbetet är människonära. Förskolebarn och elever är en del av arbetsmiljön. I människonära arbete kan det som gör jobbet meningsfullt och stimulerande ofta vara detsamma som gör det svårt och skapa känslor av otillräcklighet, eftersom det ofta går att göra mer. Det innebär ofrånkomligen utmaningar och risker som arbetsgivaren behöver hantera, i den fysiska såväl som i den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Men arbetsmiljöarbete handlar inte bara om att hantera risker och problem, utan också om att fokusera på och utveckla det som är bra. En väl fungerande samverkan, där alla medarbetare involveras i att förbättra verksamheten, är en framgångsfaktor. Både ledning och kollegiet i sin helhet är centrala aktörer när det handlar om att nå balans mellan krav och förutsättningar.

Pandemin har inneburit ökade arbetsmiljörisker för många medarbetare i välfärden, bland annat i skolan och förskolan. Det finns lärdomar att dra av de insatser som gjorts för att stärka arbetsmiljön och erfarenheter som kan användas i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Suntarbetsliv

Verktyg och stöd baserade på forskning och praktisk erfarenhet
www.suntarbetsliv.se

Fokus på det som fungerar leder till högre motivation

I en av Malmös förskolor arbetar man systematiskt med det hälsofrämjande arbetet som ett komplement till det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Hej Gezim Isufi, rektor i Malmö förskolor. Ni har fokus på friskfaktorer, vad betyder det?

Friskfaktorer är det som balanserar de höga kraven på arbetet som många kan känna. Det handlar om hur vi arbetar, vad som ger motivation, möjligheterna till återhämtning och måluppfyllelse. Sedan två år tillbaka har vi det vi kallar friskrond i våra förskolor. De är komplement till de årliga skydds ronderna. Även i förvaltningens arbetsmiljögrupp lyfts vid varje möte goda exempel med fokus på det hälsofrämjande så att arbetet sprider sig till andra. Det finns också ett stort intresse från våra nordiska kollegor.

Vad innebär en friskrond?

Alla arbetslag gör friskrond varje månad och dokumenterar de fysiska och psykiska faktorer i arbetet som bidrar till trivsel och glädje. Efter rondan väljer arbetslaget det som har haft störst betydelse under perioden. Biträdande rektor genomför friskrond minst två gånger per termin. Det handlar om att utreda orsaker, åtgärda (uppmärksamma, pusha, motivera), utvärdera och följa upp. Även klagomål och incidenter behandlas på samma sätt, med fokus på det som fungerar. Friskronderna är en del av kvalitetsarbetet. Syftet med friskronderna är att systematiskt uppmärksamma det positiva och främja hälsan i arbetslivet.

Vad har ni sett för effekter?

De mest påtagliga effekterna som medarbetare berättar om är att det kan väcka liv i den egna drivkraften för de som tappat lite av sin motivation. Vi får även höra om större ansvarskänsla, mer glädje och engagemang i arbetet, större kreativitet, mindre revirtänkande, större förtroende för ledningen, bättre trivsel och generellt bättre arbetsmiljö och förståelse för det som skapar god hälsa. Så vi ser många goda effekter.

Vad finns det för utmaningar med det hälsofrämjande arbetet?

Det krävs både struktur och systematik för att få vanan att se mer på det som fungerar och inte enbart det som inte fungerar. En del känner sig inte bekväma i detta tankesätt. Särskilt som det inte är trivseln som är i fokus utan kvaliteten.

På Pedagog Malmö kan du [läsa mer om friskronderna](#) och även [lyssna på en podd](#) om friskfaktorer i förskolan.

Fakta om sjukfrånvaro

Efter en stadig ökning sedan 2010 började sjuktalet återigen sjunka ungefär 2017. Sett över en längre period ligger sjuktalet idag på en relativt låg nivå.

Ett tydligt mönster i Sverige är att sjukfrånvaron historiskt sett varierat kraftigt över tid. IFAU pekar på att sjukskrivningar varierar med förändringar i regelverk, konjunktur och attityder. Det går inte att se motsvarande upp- och nedgångar i statistiken över hur människor upplever sin hälsa eller arbetsmiljö. Därför är sjukfrånvaro ett oprecist mått på arbetsmiljö. Däremot har arbetsmiljöarbetet betydelse för hälsa och sjukfrånvaro på en enskild arbetsplats.

Sjukfrånvaron är högre i kommuner och regioner jämfört med privat och statlig sektor. En stor del av skillnaden mellan sektorerna förklaras av skillnader i arbetsplatsens storlek, geografi och typ av verksamhet. I kommuner och regioner finns en stor andel yrken där man arbetar människonära och en stor andel av de anställda är kvinnor.

Kvinnor har nästan dubbelt så hög sjukfrånvaro som män i alla sektorer på arbetsmarknaden. Det är samma mönster i alla länder där kvinnor har högt arbetskraftsdeltagande. I kommunerna är 8 av 10 grundskollärare och 9 av 10 barnskötare kvinnor. Endast 4 procent förskollärare är män. Bland gymnasielärare är könsfördelningen nästan jämn.

Bland grundskollärare och gymnasielärare ligger andelen sjukfrånvaro (30 dagar eller längre) på en lägre nivå jämfört med andra större yrkesgrupper i kommuner. Bland förskollärare och barnskötare ligger däremot andelen sjukfrånvaro på en relativt hög nivå jämfört med andra större yrkesgrupper. Precis som på arbetsmarknaden som helhet finns det stora könsskillnader när det gäller sjukfrånvaro inom skolans och förskolans yrkesgrupper.

Sjukfrånvaro 2021

- › **Lärare:** 3,3 procent för kvinnor och 1,7 procent för män.
- › **Förskollärare:** 5 procent för kvinnor, 2,4 procent för män.
- › **Barnskötare:** 5,6 procent för kvinnor och 2,8 procent för män.

Den sammanlagda sjukfrånvaron bland lärare, förskollärare och barnskötare motsvarade år 2021 cirka 6 300 årsarbetare. (Beräknat på sjukfrånvaro på hel- eller deltid minst 30 dagar i följd.)

Pandemin har påverkat sjukfrånvaron i skolan och förskolan såväl som i kommunernas andra verksamheter. Det syns främst i den kortare sjukfrånvaron. Däremot går det ännu inte att se några större pandemieffekter på sjukfrånvaron längre än 30 dagar.

Källor: IFAU 2022, SKR 2022b, SKR 2017.

Medvetna satsningar på lärarlöner

Huvudmännen har gjort långsiktiga och medvetna satsningar på lärarlöner, dels för att möta rekryteringsbehoven men också för att skapa en lönestruktur som mer korrekt speglar arbetsgivarens lönepolitiska ställningstaganden och enskilda lärares uppdrag och prestationer.

Även lönespridningen inom och mellan olika yrkesgrupper har legat i fokus, där skicklighet och utveckling i yrket premierats för att det ska synas på den enskildes lön. Inom ramen för kollektivavtalade uppdrag har lokala arbetsgivare och lärarfack även partsgemensamt intensifierat sitt arbete med lön och lönestruktur. Arbetet har inte minst handlat om att säkerställa att de samlade insatserna inte på något sätt motverkar varandra utan faktiskt stödjer kompetensförsörjningen inom skolan och förskolan.

Läs mer om HÖK21 på sidan 56.

Äldre och pensionerade lärare är en viktig resurs

Erfarna medarbetare har värdefull kompetens och många medarbetare både kan och vill jobba längre. Av Skolverkets undersökningar framgår att över 80 procent av kommunerna rapporterar att de idag anställer lärare som redan gått i pension. Av SKR:s personalstatistik framgår att lärare, i grundskolan och gymnasieskolan, är en av de yrkesgrupper i kommuner och regioner som i högst utsträckning jobbar vid 65 års ålder eller äldre. Det gäller både lärare som fortsätter arbeta och lärare som återkommer efter pension.⁶

En god arbetsmiljö och en rimlig arbetsbelastning är avgörande för att medarbetare ska kunna jobba ett helt arbetsliv. Många kan och vill jobba längre under rätt förutsättningar. Kommunerna arbetar på en rad olika sätt för att erbjuda äldre och pensionerade lärare individuella och flexibla lösningar som till exempel handledaruppdrag, mentorsuppdrag, att hoppa in som vikarie, rätta nationella prov, profiluppdrag som till exempel läsinläring och så vidare.

Stärk likvärdigheten med fjärrundervisning

Fjärrundervisning innebär en möjlighet för skolhuvudmän att erbjuda ett allsidigt utbildningsutbud trots stora geografiska avstånd, små elevgrupper och bristande tillgång till legitimerade och behöriga lärare.

Det handlar till exempel om att små elevgrupper i mindre skolor på glesbygden ska få undervisning av en behörig lärare och att lärare inte ska behöva tillbringa för mycket av sin tid på resa mellan skolor. Kommunerna beskriver hur fjärrundervisning kan göra att elever erbjuds ett bredare gymnasieutbud och fler språk samtidigt som lärare kan få en bättre arbets-situation och en attraktivare tjänst.

Möjligheter till fjärrundervisning är därmed en fråga om likvärdighet. Alla elever har rätt till en undervisning av hög kvalitet och det finns inte behöriga lärare att få tag på överallt. Det som avgör om undervisningen håller hög kvalitet handlar inte om formen, utan om det finns goda förutsättningar, organisation och struktur. Det gäller både närundervisning och fjärrundervisning.

Not. 6 Personalen i välfärden 2021.

Utvärderad fjärrundervisning i Dalarna

I gymnasieskolorna i Dalarna finns flera ämnen där elevgrupperna är små, vilket bland annat gör att det är svårt att erbjuda heltidstjänster för lärare. Man kan då komplettera närundervisning med fjärrundervisning. På Västbergslagens gymnasieskola, VBU, finns moderna språk genom fjärrundervisning, som erbjuds på gymnasieprogrammen. En samordningsfunktion för de kommunala gymnasieskolorna som kallas GysamNet erbjuder fjärrundervisning i dessa fall. Omkring 100 elever från olika kommuner i Dalarna undervisas vid fjärrundervisning. Antalet varierar utifrån elevernas val och tillgången till behöriga lärare. Genom GysamNet samordnas undervisningen så att en lärare som är anställd vid en av skolorna även undervisar elever i de andra skolorna. Det finns även exempel på lärare som bor i andra delar av landet och som arbetar en del av sin tjänst i fjärrundervisning för elever i Dalarna. Lärare uppskattar blandningen av närundervisning och fjärrundervisning i samma tjänst. Genom GysamNet-kollegiet får lärare i moderna språk fler kollegor vilket främjar kollegialt lärande och utveckling av undervisningen.

Även modersmålsundervisning och studiehandledning kan ges via fjärrundervisning. Här varierar behovet stort mellan kommuner, och för vilka språk det behövs. Även elevhälsan på de olika skolorna kommer att förstärkas med olika fjärrlösningar under läsåret 22/23.

Lärarna får möjlighet till kontinuerlig, individuellt anpassad kompetensutveckling med stöd av digitaliseringspedagog. De kan pröva, utveckla formen och öka kvaliteten i utförandet.

Verksamheten har funnits sedan 2012 och har utvärderats. Det har resulterat i en process där vidare utveckling bygger på vetenskaplig grund. Det blir ett slags systematiskt kvalitetsarbete på regionalt. Man kan se att över tid blir rektorer tryggare i sitt ansvar för verksamheten även när läraren inte är en del av den egna personalgruppen. Tryggheten ökar med stöd för rutiner och förutsättningar för samarbete, till exempel vad gäller entreprenadavtal, nämndbeslut och anmälan till Skolinspektionen. Det är fortfarande lite extra arbete kopplat till den här undervisningsformen och självklart pågår arbetet med att förbättra fjärrundervisningsmetoder kontinuerligt, men ändringarna i skollagen från 2021 har väsentligt förbättrat kommunernas förutsättningar att samarbeta.

Utan möjligheten till fjärrundervisning är det svårt att upprätthålla ett likvärdigt utbud av språk i alla gymnasieskolor. Nu har även den minsta skolan, med omkring 130 elever, samma kursutbud som de stora.

Använd olika kompetenser rätt

Att använda befintlig kompetens rätt är en viktig del i det lokala arbetet med kompetensförsörjning i skolan. Det handlar om att se över och utveckla både organisation och arbetssätt. Arbetsuppgifter kan flyttas mellan yrkesgrupper och nya yrkesgrupper och kompetenser som tidigare inte funnits i verksamheten kan bli en del av lösningen. Allt fler kommuner använder sig av kompletterande kompetenser. Förutom de många yrkesgrupper som funnits länge i skolan som också kan få nya arbetsuppgifter kommer nya yrkesgrupper in. De kan till exempel arbeta med mentorsuppdraget, elevers sociala utveckling, administrativa uppgifter, systematiskt kvalitetsarbete, kontakter med hemmet, rastaktiviteter, stöd för skolledningen, elevhälsans arbete och så vidare. Att använda kompetensen rätt handlar också om att se över vem som gör vad inom ett arbetslag. Det kan handla om att tydliggöra förskollärares och barnskötares uppdrag och ansvar, att medarbetare i fritidshem kan ha olika roller under en arbetsdag och att identifiera arbetsuppgifter som eventuellt kan utföras av annan personal.

Det är i de flesta fall svårt att slå fast på nationell nivå vilka konkreta arbetsuppgifter som i detalj ska utföras av olika individer. Erfarenheterna visar också att det inte alltid råder en gemensam syn i lärarkåren om vilka uppgifter man vill ska skötas av andra. Vissa lärare tycker exempelvis att mentorskapet är en viktig del i lärarrollen, medan andra hellre lämnar den rollen till någon annan och istället fokuserar på andra uppgifter.

Eftersom behoven varierar och man ser olika på hur man vill renodla arbetsuppgifterna är detta något som behöver diskuteras och förankras lokalt. Rektor behöver tillsammans med sina lärare komma överens om den organisation som passar för den enskilda skolan och individen. Det stärker både arbetsmiljön och möjligheten att vara delaktig i det egna uppdragets innehåll. Och det är ju också det som det partsgemensamma arbetet i det centrala kollektivavtalet, HÖK21, bland annat ska stödja.

Läs mer om HÖK21 på sidan 56.

Renodling av lärare och rektorers yrkesroller i Karlstad

Hej Maria Kjällström, skoldirektör i Karlstad. Hur har ni arbetat för att kunna renodla lärares och rektorers yrkesroller?

Inledningsvis arbetade förvaltning och fackliga företrädare med en "piltavla" för att identifiera arbetsuppgifter enbart en legitimerad lärare kan göra, de en lärare med fördel ska göra och de en lärare idag gör men som någon annan med fördel kan överta ansvaret för.

Allt eftersom arbetet har fortsatt har frågan "Vem gör bäst vad?" blivit naturlig vid varje vägval, för såväl rektorer, lärare och andra. Renodling har lett till att en professionalisering och verksamhetsutveckling sker inom alla yrkesgrupper.

Vilka arbetsuppgifter har försvunnit eller förändrats?

Alla 35 skolor har lärarassistenter som arbetar med tekniskt ansvar för digital utrustning (felsökning, felanmälan, utbyten, uppgraderingar mm) samt inköp (tekniska hjälpmedel, läromedel, lekutrustning, pedagogiskt material). Lärarassistenter har fått utbildning inom dessa områden och har egna nätverk. De kan även ha andra arbetsuppgifter, som rektor beslutar om.

Rektorers centrala ansvar är: verksamhetens kvalitet och likvärdighet, rätt till stöd och stimulans, trygghet och studiero, organisationens utformning, budget, arbetsmiljö och kommunikation inom enheten.

Uppgifter som har flyttats från rektor är till exempel: lokalansvar (både om- ny och tillbyggnad), kostchefer, städchefer, skolskjuts, vikariehantering, löneutbetalning, diarieföring och arkiv, inköp av möbler vid nybyggnation och egenkontroll. Resurser för dessa tjänster har delvis frigjorts genom samordning och digitalisering av andra arbetsuppgifter, till exempel ekonomiadministration och löneadministration.

Heltidsmentorer renodlar läraruppdraget i Vallentuna

I Vallentuna prövar skolorna olika sätt att renodla läraruppdraget. På en skola har man utvecklat ett koncept som kallas stormentorer, som är tre heltidsmentorer som ansvarar för var sin årskurs i åk 7, 8 och 9. Stormentorerna har framför allt ett elevhälsouppdrag med ansvar för frågor både på individ- och gruppnivå. Arbetet är främst främjande och förebyggande. I rollen ingår att vara ett tillgängligt stöd för eleverna i årskursen samt uppföljning av frånvaro och kontakt med vårdnadshavare och andra aktörer såsom socialtjänst och elevhälsa. Tanken bakom uppdragen är att möjliggöra för lärarna att fokusera på undervisningen i första hand samt att öka kvaliteten både i undervisningen och i mentorsuppdraget. En tjänst som stormentor ses även som ett karriärsteg för lärare. Stormentorerna har funnits sedan 2020 och konceptet har visat sig vara mycket uppskattat av såväl elever och vårdnadshavare som lärarkollegor och andra aktörer.

Hittills har satsningen bidragit till att lärarna har bättre möjlighet att fokusera på kärnuppdraget och på att öka undervisningskvaliteten. Eleverna har mer tillgängliga mentorer och för vårdnadshavarna är skolan lättare att nå. Det finns en större flexibilitet vad gäller att hitta anpassningar och stödåtgärder när behov uppstår. Övriga delar av organisationen upplever ett stärkt förebyggande och främjande arbete och andra funktioner såsom specialpedagog, kurator och skolsköterska avlastas också.

Sedan mentorsuppdraget försvann har lärarna något ökad undervisningstid. Förändringen upplevs som en stor avlastning då mentorsuppdraget är oförutsägbart och ofta svårt att kombinera med lektionsschemat. Lärarnas dokumentationskrav har minskat genom att mycket av detta nu ligger på mentorerna. Upplägget uppskattas av lärarna och lockar i samband med rekrytering. Sammantaget är bedömningen att satsningen, utöver fördelarna för eleverna, bidrar både till en bra arbetsmiljö och till att skolan blir ännu mer attraktiv som arbetsgivare.

Samarbete ger möjligheter

Behovet av behöriga lärare innebär att kommuner kan behöva se över sin organisation och möjligheter till samverkan mellan skolor inom den egna kommunen, men också samverkan mellan kommuner. Att undersöka möjligheter för samarbete över geografiska och organisatoriska gränser är ett sätt att utveckla välfärden. Det finns ett värde i att våga tänka nytt och testa tillsammans.

Redan nu finns sådana samarbeten mellan och inom kommuner, men de kan bli fler. Det handlar om att samarbeta över och inom enhets-, förvaltnings-, kommun- och regiongränser och dela på resurser och kompetenser. Exempelvis skulle en del små kommuner i ökad utsträckning kunna samarbeta för att öka tillgången till elevhälsans yrkesgrupper, matematikutvecklare, lektorer och andra samt för att kunna erbjuda fjärrundervisning när det behövs eller distansundervisning som särskilt stöd. Här behöver den statliga styrningen vara flexibel. Att samarbeta med omkringliggande aktörer såsom myndigheter, lärosäten och civilsamhället kan också bidra till att utveckla verksamheten och nå verksamhetens mål.

Exempel: Arbetsgivare och fack tar gemensamt ansvar för kompetensförsörjningen

SKR, Sobona och Lärarnas Samverkansråd har i de senaste avtalsrörelserna pekat på vikten av en helhetssyn på de åtgärder och det arbete som görs för strategisk kompetensförsörjning. Sedan 2018 finns fyra särskilt utpekade områden i huvudöverenskommelsen (HÖK) som lokala parter ska arbeta med:

- Arbetsmiljö
- Arbetsorganisation
- Arbetstider
- Lönebildning.

I det senaste avtalet (HÖK21) konstateras att skolans utmaningar är fortsatt stora och att det krävs flera samverkande lösningar och initiativ för att öka möjligheten att nå de gemensamma målen – ökad måluppfyllelse, en god arbetsmiljö och ett läraryrke som attraherar skickliga behöriga lärare.

I samtalen med SKR har kommunerna lyft vikten av det lokala partsgemensamma arbetet. Det handlar bland annat om att ta fram en handlingsplan för strategisk kompetensförsörjning såväl som arbetet med något av de utpekade områden, exempelvis med arbetsmiljö.

Branschråd i Göteborgsregionen möjliggör nya lösningar för kompetensförsörjningen

Hej Sofia Larsson, verksamhetschef på Göteborgsregionen. Vad var det som gjorde att ni formerade de branschråd ni har för förskolan och grundskolan?

Vi såg bland annat genom Skolverkets prognoser att det fanns stora utmaningar för kompetensförsörjningen i förskola och skola där kommunerna var eniga om att det behövdes gemensam fokus och arbete för att hitta nya vägar. Arbetssättet prövades för förskolan 2018 och grundskolans branschråd startade 2019. Sedan 2021 finns även ett branschråd för äldreomsorgen och det pågår en förstudie för ett branschråd för funktionshinderområdet.

Berätta lite om vilka åtgärder som ni har tagit fram?

Branschråd förskola har kartlagt vilka av de som är anställda som barnskötare som saknar pedagogisk utbildning. En ny befattning kallad förskoleassistent har skapats för dessa. Befintlig personal i denna kategori har erbjudits möjlighet att läsa till barnskötare (enligt det regiongemensamma yrkespaket som regionen kommit överens om via branschrådets arbete). Det har även tagits fram en valideringsmodell för barnskötare för att ta tillvara personalens kunskaper. Branschrådet har även tagit fram en behovsanalys för att se vilka kompetenser som behövs i förskolan och vad det finns för möjligheter att tillskansa sig dessa kunskaper idag. Arbetet har bland annat resulterat i en kortare YH-utbildning i Ledarskap för förskollärare.

I Branschråd grundskola har man kartlagt befattningar och utbildningsnivå bland personalen i fritidshem samt utifrån det tagit fram ett förslag på fyra befattningar som skulle kunna finnas i regionen. Man arbetar även med att ta fram kompletterande tjänster i grundskolan i syfte att såväl möta kommande lärarbrist som få in annan kompetens än lärares i skolan och skapa tydlighet i alla skolans befattningar. Vidare har ett arbete just initierats avseende kompetensförsörjning inom särskolan.

Bedömer du att det hade kunnat vara en kommun som hade tagit fram detta och sedan spridit till sina kollegor?

Nej. Branschrådet samlar representanter från olika kommuner och från hela styrkedjan (HR-chefer, förvaltningschefer, verksamhetschefer och utbildningschefer). Branschrådet erbjuder även gemensam kartläggning, analyser, har dialog med fackliga representanter samt med olika nätverk i regionen. Därigenom kan man agera mer kraftfullt, samlat och innovativt än vad en enskild kommun kan göra. Genom branschrådet har också samverkan mellan kommunerna stärkts och GR har kunnat ta ett större ansvar för hela regionens kompetensförsörjning utan konkurrens mellan kommunerna.

Samarbete i Jämtland ger flera fördelar för vuxenutbildningen

Östersund samarbetar med kringliggande kommuner både för att få ett brett utbildningsutbud och för att få relevanta prognoser.

Hej Magnus Andersson, rektor Lärcentrum Östersunds kommun. Ni samarbetar med flera kommuner i närområdet. Hur länge har ni gjort det och vilka kommuner är med?

Samtliga åtta kommuner i Jämtlands län är med i samarbete kring kommunal vuxenutbildning och Lärcentrum. Det har pågått sedan Kunskapslyftet 1997. Först handlade det om att bredda utbudet av utbildningar. Sedan 2001 finns "Lärcentrum i Jämtlands län" som över tid blivit del av den reguljära verksamheten.

Vad ser du för fördelar med samarbetet?

Det finns många fördelar med att arbeta ihop. Framför allt ett breddat utbud. Östersunds kommun kan, som länets största kommun, upphandla externa utbildningsanordnare i högre utsträckning än övriga kommuner och kan därmed erbjuda ett bredare utbud av utbildning. Genom samarbetet kan även de mindre kommunerna ta del av det större utbudet samtidigt som Östersunds kommun får ett större elevunderlag och därmed bättre förutsättningar att driva kvalitativa utbildningar. Det blir en lösning som är vinnande för alla.

Genom länsnätverk för olika yrkesgrupper ges möjlighet till gemensam fortbildning, utveckling och andra synergier. Tillsammans finns mer utrymme för utvecklingsarbete till nytta för hela länet.

Eftersom det är möjligt att överföra platser från en kommun till en annan är det lättare att hantera skillnader som uppstår av såväl behov, söktryck, tillgängliga platser, företagsetableringar och konjunktursvängningar. Och staten ställer oftast krav på samverkan för att kunna söka olika statsbidrag.

Vilka är utmaningarna?

Frågan om tillgänglighet och likvärdighet är en utmaning i ett län med stora geografiska avstånd. En allt större del av undervisning på distans eller fjärr har stora fördelar men kan upplevas svårare för studieovana personer eller personer i behov av särskilt stöd. Då behövs även studieplatser via Lärcentrum runt om i länet för att ge struktur, stöd och sammanhang.

Kompetensförsörjningen är en generell utmaning i Jämtland med mycket låg arbetslöshet samtidigt som arbetsgivarna uttrycker stor personal- och kompetensbrist. Demografin gör att bristen inom välfärdssektorn kommer öka rejält. Det kommer att krävas flera parallella insatser där vuxenutbildningen fortsatt behöver vara tillgänglig, attraktiv och med utbud som matchar behoven. Omskolning, fortbildning och karriärväxling är nyckelord.

Skolans och förskolans kompetensförsörjning - vems ansvar?

Huvudmännen och staten delar på ansvaret för kompetensförsörjningen till skolan och förskolan.

Kommunernas ansvar

Det finns mycket som kommunerna själva gör och kan göra för att möta personal- och kompetensbehoven. Som huvudmän och arbetsgivare i skolan och förskolan ansvarar kommunerna för att utveckla väl fungerande verksamheter som är attraktiva arbetsplatser. Det innebär bland annat ansvar för:

- › Arbetsmiljö
- › Jämställdhet
- › Kompetensutveckling
- › Lönepolitik

På både lokal och central nivå samverkar arbetsgivare med de fackliga organisationerna. Ett exempel är arbetet med kompetensförsörjning i HÖK21. Som huvudmän för gymnasieskola och vuxenutbildning ansvarar kommunerna även för barn- och fritidsutbildningen som utbildar bland annat barnskötare och elevassistenter.

Statens ansvar

Vägen till läraryrket går i första hand via högskolor och universitet som styrs av staten. Hur utbildningarna utformas och dimensioneras har stor påverkan på hur många som kan och vill utbilda sig till lärare och förskollärare. Statens styrning av skolan och förskolan påverkar också kompetensförsörjningen, exempelvis genom regler om vilken utbildning som krävs för vissa yrken.

Staten ansvarar för

- › Lärarutbildning
- › Lärarlegitimationer och behörigheter
- › Skolans styrdokument (lagar, förordningar, läroplaner)
- › Arbetsmarknadsinsatser

En alltför detaljerad statlig styrning försvårar kommunernas lokala arbete, särskilt när ändringar genomförs snabbt och utan tillräcklig konsekvensanalys och uppföljning.

Statens styrning har betydelse

Huvudmännens möjligheter att möta behoven handlar inte bara om förutsättningar som de själva kan påverka, utan också om vilka förutsättningar som ges av andra. De olikheter som har beskrivits i rapporten innebär att staten behöver ta sin del av ansvaret för ett mer likvärdigt skolväsende.

Reformer och nya regelverk påverkar skolans och förskolans kompetensförsörjning. Ofta lovärda och ibland välbehövliga ambitionshöjningar, men utan att nödvändiga förutsättningar alltid finns på plats. Riktade statsbidrag med hög detaljreglering och korta planeringshorisonter gör att kommunerna ibland hindras från att prioritera det som egentligen behövs bäst. Styrningen behöver vara långsiktig och flexibel samt bygga på forskning och beprövad erfarenhet. Vissa reformer rör dessutom sådant som sedan länge, och enligt den svenska modellen, regleras mellan parterna på svensk arbetsmarknad.

Att öka ambitionerna för skolan kräver att man börjar bygga upp kapaciteten stabilt och långsiktigt från grunden, annars sker det på bekostnad av kvalitet och likvärdighet. Den kanske viktigaste förutsättningen för kvalitet är en lärarförsörjning som möter behoven – i hela landet.

Staten har ansvar för högskoleutbildning och därmed för att tillräckligt många lärare och förskollärare utbildas och examineras. En tillräcklig, och mer likvärdig, lärarförsörjning är därmed beroende av hur staten agerar när det gäller styrningen av högskolan och lärarutbildningen.

Sedan 1980-talet har stora delar av skolväsendet byggts ut, dels på grund av ökande elevkullar men också på grund av statliga reformer. Många fler barn och elever går i förskola och fritidshem. Även gymnasieskolan och vuxenutbildningen har byggts ut. Antalet platser på lärarutbildningarna har dock inte ökat i samma utsträckning som elevantalet.

Innan utökade uppdrag och ökade ambitioner som kräver fler lärare kan genomföras, behövs en dimensionering som motsvarar behoven. För vissa inriktningar råder dock brist på disputerade lärarutbildare och forskningsresurser. Detta måste åtgärdas först. Ett kostsamt och tidskrävande arbete, men helt nödvändigt. Annars blir reformerna inte hållbara, utan får repareras i efterhand.

Lärarutbildningarnas utformning påverkar tillgången på lärare

Tillgången till behöriga lärare skiljer sig mellan olika lärargrupper. Det beror till viss del på att en del inriktningar och ämnen är mer populära än andra, men också på lärarutbildningarnas utformning.

Ämneslärarutbildningen för årskurs 7-9 och vuxenutbildning

I den nuvarande ämneslärarutbildningen utbildas få studenter med inriktning mot åk 7-9. Intresset för att gå inriktningen var svalt redan från början, vilket till stor del beror på inriktningens utformning och ämneskombinationer, men kanske framför allt på legitimeringsreformen och behörighetsreglerna, som innebär att inriktningen mot gymnasieskola automatiskt ger behörighet för 7-9. Att välja ämneslärarutbildning mot gymnasieskolan ger därmed mycket bredare möjligheter efter examen. Men att högstadiet är något studenten får "på köpet" i stället för något man väljer riskerar att få konsekvenser för undervisningen av elever i dessa åldrar. Det har gjorts försök att göra inriktningen mer attraktiv men det har inte lyckats. Bör den nuvarande gymnasieinriktningen tydligare utbilda mot allt den ger behörighet för (7-9, gymnasieskola och vuxenutbildning)? Kan ett alternativ vara att studenter inom inriktning mot gymnasieskolan kan välja att fördjupa sig antingen mot gy/7-9 eller gy-vux?

Lärare i fritidshem

När det gäller lärare i fritidshem utbildades under 2001 års lärarutbildningsreform väldigt få med fritidshem som sin huvudsakliga inriktning. Fritidshemmet följde oftast med i en bredare inriktning mot grundskolans tidigare år, men få studenter utbildade sig med målet att arbeta i fritidshem. Trots att en hel del behörigheter mot fritidshem har utfärdats är tillgången till lärare i fritidshem i realiteten låg. Idag finns en tydligare inriktning mot fritidshem inom grundlärarprogrammet, även om konstruktionen gör att en del i första hand väljer att undervisa i praktiskt estetiskt ämne i grundskola. För att möta behovet krävs fler examinerade, men kapaciteten att bygga ut begränsas bland annat av brist på disputerade inom området.

Staten behöver ta fullt ansvar för lärarutbildningarna

På nationell nivå behöver staten ta ett större nationellt ansvar för lärarutbildningarnas dimensionering och finansiering. Det behöver speglas i högskolepolitiken, forskningspolitiken och i styrningen av lärosätena. När prognoserna är så osäkra och behoven skiftar över tid och rum måste staten se till att lärarutbildning organiseras för att möta både kort- och långsiktiga behov.

Grundutbildningen behöver i högre grad kunna byggas på, lärare behöver kunna fördjupa och bredda behörigheter under hela karriären, utan att hindras av återvändsgränder på grund av grundutbildningens eller behörighetsförordningens utformning. Likaså behövs flexibla vägar, inte omvägar, för andra verksamma i skolan och förskolan som vill vidareutbilda sig till lärare. Ett system för såväl behörighetsgivande fortbildning som systematisk och kontinuerlig kompetensutveckling behöver ta hänsyn till såväl verksamheternas som individernas behov, snarare än statiska professionsprogram som syftar till statliga regleringar av meritering och karriärsteg.

För att klara de varierande behoven måste lärarutbildningen, och de nya lärare som utbildas, nå hela landet och i synnerhet de delar av landet där det råder brist på olika lärarkategorier. Möjligheten att läsa en lärarutbildning oavsett var i landet man bor behöver fortsätta öka. Det kan göras på flera sätt, till exempel genom samverkan mellan institutioner och lärosäten, genom utökade möjligheter till distansundervisning – och inte minst genom initiativ för att tillgängliggöra högre utbildning i de delar av landet där det inte finns något lärosäte.

Modeller med lokala campus och liknande initiativ kan kompensera för de vita fläckar för samverkan med kommuner som finns på lärarutbildningskartan idag. De kan också bidra till att personer som annars kanske inte alls hade sökt sig till högskolan studerar till bristyrken. En likvärdig lärarförskning kräver att staten ser över hur en struktur för detta kan byggas och finansieras.

Verksamheten med övningsförskolor och övningsskolor är i grunden positiv, men det behöver finnas utvecklade strategier för att involvera huvudmän som inte ligger nära något lärosäte, eller som har flera närliggande lärosäten, för att ge goda möjligheter till VFU av hög kvalitet i hela landet. För att spegla den bredd som finns behöver det finnas förskolor och skolor som erbjuder VFU i många olika typer av områden och skolor.

På regional nivå behöver lärosätena ansvara för att utveckla ett nära samarbete och föra en kontinuerlig dialog med arbetsgivarna när det gäller utbildningarnas dimensionering och utformning. Det finns redan idag former för samverkan som fungerar väl för flera kommuner, bland annat inom ramen för regionala utvecklingscentra (RUC). Samtidigt fungerar samarbetet mellan lärosäte och kommun inte lika bra överallt. Det är till exempel inte alltid självklart vilket lärosäte en kommun ska samarbeta med i regionala samarbetsstrukturer, vilket exempelvis kan bero på att kommunen ligger långt från ett lärosäte eller att det finns flera lärosäten i dess närhet.

Statliga lönesatsningar försvårar och underminerar den lokala styrningen

Det senaste decenniet har staten satsat på riktade statsbidrag för direkta lönepåslag för lärare som arbetar hos kommunal och enskild skolhuvudman. Det är ett nytt inslag i den statliga styrningen, som förutom de svårigheter med styrningen som riktade statsbidrag har generellt, även har skapat nya. De statsbidrag som har skapats för lönetilläggen har haft olika konstruktion över tid, ändrats med mycket kort varsel och varit mer eller mindre styrande för det lokala arbetet. Den senaste förändringen av statsbidraget för karriärtjänster innebär dessutom att bidraget kan variera stort mellan åren.

En del av statsbidraget fördelas utifrån elevsammansättningen på samtliga Sveriges skolor. Det gör att tilldelningen av statsbidraget i en enskild kommun kan förändras beroende på hur elevsammansättningen förändras för skolorna hos samtliga huvudmän mellan åren. Samtidigt ligger ansvaret för en god lönebildningsprocess och en god lönestruktur kvar på arbetsgivaren och parterna på samma sätt som tidigare.

Införandet av karriärtjänster, lärarlönelyft och bristen på lärare har på vissa håll skapat en lönestruktur som inte alltid speglar arbetsgivarens lönepolitiska ställningstaganden, medarbetares uppdrag eller prestationer. Höga lönekrav i samband med rekrytering har inte alltid gått att bemöta eller motivera då arbetsgivaren måste hantera en balansgång mellan personalbehov, ekonomiska resurser och en ansvarsfull lönesättning inom en motiverad lönestruktur.

Tillsammans med de statliga medlen för lönepåslag har de kommunala arbetsgivarna gjort stora satsningar på lärarlöner i förhållande till andra yrkesgrupper. Sedan karriärtjänsterna infördes har huvudmännen stått för ungefär fyra femtedelar av löneökningarna över märket⁷ och de statliga medlen utgjort ungefär en femtedel.

Not. 7 Arbetsgivarorganisationerna är överens om att den konkurrensutsatta industrin ska vara lönenormerande och sätter det så kallade "märket", som är den procentuella löneökningen för industrisektorn.

Avslutning

Denna rapport spänner över flera områden. Det speglar det breda perspektiv som krävs för att kunna förstå och fatta kloka beslut om strategier och reformer som gör skillnad.

Ett bärande budskap är att ”det ser olika ut”. Det kan tyckas självklart, men med tanke på hur ofta den allmänna debatten målar med breda penseldrag är detta viktigt att påminna om. Det gäller både lägesbeskrivningar och förslag på åtgärder.

Möjligheten att möta kompetensutmaningen handlar inte bara om att vara en attraktiv arbetsgivare eller ej. Ibland finns det helt enkelt inte personer att rekrytera i en kommun som krymper eller växer snabbt, eller där välfärden och en kraftigt expanderande industri konkurrerar om samma arbetskraft. Eller där närmaste lärosäte ligger långt bort samtidigt som det inte utbildas tillräckligt många av de lärare som behövs mest.

Ibland förändras också förutsättningarna för kommunerna snabbt. Som när ett lärosäte plötsligt lägger ner sin yrkeslärarutbildning, något som en kommun beskriver som katastrof med tanke på den stora verkstadsindustri som präglar regionens arbetsmarknad.

Dessa faktorer är svåra för kommuner att påverka. Då spelar det ingen roll hur många legitimationskrav som nationell nivå beslutar om. Antalet lärare blir ändå inte fler.

I samtalen med kommunerna framkommer en tydlig bild av ett arbete med en rad olika insatser med sikte mot att nå en ökad behörighet, oavsett förutsättningar. De förändrade behoven som de nya lärarprognoserna visar på, innebär generellt att det finns större möjligheter för kommunerna att lyckas öka andelen behöriga lärare, även om variationen över landet är stor. För en del är vägen mot målet om full behörighet nu inom räckhåll, medan den är lika lång som tidigare för andra. På många håll behöver man arbeta aktivt med utbildningar på gymnasial nivå även för kommunens egen välfärd.

Med tanke på att det ser så olika ut behöver också strategier och lösningar vara olika och botten i lokala analyser av behovet. Rapporten har lyft exempel på en rad insatser som beskrivs av kommunerna. Insatser som alla kommuner behöver arbeta med, utifrån de förutsättningar och behov som finns lokalt. Klart är att det inte finns en enda lösning eller svar, utan att det krävs en palett av åtgärder. De åtgärder som beskrivs i denna rapport är några exempel som fler kan inspireras av.

Kommunerna kan dock inte ensam möta kompetensutmaningen, utan staten måste också ge kommunerna goda förutsättningar. Då behöver staten ta ett bättre ansvar för det uppdrag som staten har idag. Det behövs en tydligare statlig styrning av platserna på lärarutbildningen där lärargrupper med störst behov prioriteras, liksom dimensioneringen i landet. Det krävs också långsiktighet och flexibilitet när det gäller övrig styrning, exempelvis de riktade statsbidragen, samt möjlighet för kommunerna att kunna erbjuda fjärrundervisning.

Huvudmannen ansvarar för att utveckla en arbetsgivarpolitik som bidrar både till en välfungerande verksamhet och till attraktiva arbetsplatser. Här krävs ett ständigt arbete. När SKR träffat kommunerna är det många som har beskrivit hur den nationella debatten ibland kan påverka och störa ett väl fungerande lokalt arbete, till exempel en god samverkan med de fackliga organisationerna. Kommunerna ser bilden av skolan som en viktig faktor om man vill stärka läraryrkets attraktivitet och få fler att bli intresserade av att arbeta inom förskolan och skolan. Vi har alla ett ansvar att visa fördelarna med att arbeta i förskolan och skolan. Lika viktigt som att ta tag i problem och utmaningar är det att lyfta det som är bra. Här finns ett angeläget uppdrag för både nationell och lokal nivå.

De senaste årens pandemi har inneburit stora påfrestningar för hela samhället, så även för förskolan och skolan. Läget har krävt stora, snabba omställningar av verksamheten i en tid då många också har känt oro och sjukfrånvaron varit hög. Landets kommuner har visat ansvarstagande och förmåga att snabbt ställa om verksamheten. Här finns en styrka i närheten mellan verksamhet och beslutsfattande – något som är viktigt både i tider av kris och vid ändrade förutsättningar av mer vardaglig karaktär som påverkar verksamheten. När denna rapport skrivs befinner vi oss återigen i en osäker tid, något som kan komma att återigen förändra prognoser över antalet barn och unga och därmed behovet av lärare och annan personal i skolväsendet.

Rapportens centrala budskap handlar om:

- Nationella och regionala prognoser är viktiga, men för att kunna dra rätt slutsatser krävs en djupare analys och problematisering som tar hänsyn till snabba förändringar och lokala variationer.
- Det finns inte enbart en bild av lärarbristen. Behoven skiljer sig mellan kommuner, inom kommuner och mellan skolformer, ämnen och inriktningar. Diskussioner om lärarbrist och skolan som en attraktiv arbetsplats måste nå bortom bilden av ett nationellt genomsnitt som egentligen inte säger så mycket alls.
- Demografi, lokal arbetsmarknad, pensionsavgångar, geografiskt läge och närhet till lärosäte är alla faktorer som påverkar både behovet av lärare och möjligheten för kommunerna att möta detta behov. Insatser för att stärka likvärdigheten måste därför se olika ut. Det går inte att lösa problem i glesbygd med storstadens verktyg, eller tvärtom.
- Konkurrenten om arbetskraft idag och framöver innebär att kompetensbehoven inte kan mötas enbart genom att utbilda och rekrytera fler. Att behålla, utveckla och ställa om kompetens är minst lika viktigt.
- Kommunerna gör och behöver fortsätta göra mycket lokalt; arbeta strategiskt för att vara en attraktiv arbetsgivare, prioritera arbetsmiljöarbetet, utveckla organisation och arbetsätt, skapa möjligheter att samarbeta inom och mellan kommuner, utveckla fjärrundervisningen och så vidare.
- Staten behöver ta ett större nationellt ansvar för lärarutbildningarnas dimensionering och finansiering. Det behöver speglas i högskolepolitiken, forskningspolitiken och i styrningen av lärosätena.
- Statens styrning behöver vara långsiktig och flexibel och ge ökat utrymme för kreativa lösningar och samverkan mellan kommuner, till exempel när det gäller fjärrunderundervisning.
- En central faktor för att stärka läraryrkets attraktivitet och få fler att bli intresserade av att arbeta inom förskola, skola och vuxenutbildning handlar om bilden av skolan. Kanske är en av viktigaste insatserna för att möta kompetensutmaningen att nyansera berättelsen om skolan och synen på vad det innebär att arbeta där?

Referenser

- IFAU 2022. Vet vi varför sjukskrivningstalen varierar? Forskningssammanfattning www.ifau.se Artikel hämtad 2022.
- IFAU 2018. Bristyrken i offentlig verksamhet. Var arbetar de utbildade? 2018:19.
- People production 2021. 1 av 3 vikarier väljer läraryrket, Pressmeddelande januari 2021.
- SCB 2022a. De flesta lärare jobbar kvar fem år efter examen. Kort analys.
- SCB 2022b. Befolkningsframskrivning. www.scb.se (uttag 2017–2022 års prognoser).
- SCB 2022c. Arbetskraftsbarometern 2021. Arbetsgivarnas bedömning av tillgången på arbetssökande efter yrkeserfarenhet och utbildning www.scb.se.
- Skolverket 2022. Skolverkets statistikdatabas: Pedagogisk personal i grundskolan, Antal elever per årskurs. Jämförelsetal: Statistik över totalt antal inskrivna barn, anställda med förskollärlärligitation.
- Skolverket 2021. Lärarprognos 2021.
- Skolverket 2019. Lärarprognos 2019.
- Skolverket 2017. Redovisning av uppdrag att ta fram återkommande prognoser över behovet av förskollärare och olika lärarkategorier.
- SKR 2022a. Ekonomirapporten, maj 2022. Om kommunernas och regionernas ekonomi.
- SKR 2022b. Personalen i välfärden 2021.
- SKR 2022c. Nationell likvärdighet och kommunalt självstyre.
- SKR 2021. Prioritera arbetsmiljöarbetet.
- SKR 2019a. Unga om välfärdsjobben.
- SKR 2019b. Mitt i livet. Attityder till jobb, yrkesväxling och ett förlängt arbetsliv.
- SKR 2017. Sjukfrånvaron i kommuner och landsting. Vad är problemet?
- SOU 2019:40. Jämlikhet i möjligheter och utfall i den svenska skolan. Bilaga 7 till Långtidsutredningen.
- UHR. www.studera.nu.
- UKÄ 2022. Studenter och examinerade vid lärarutbildningarna. Den senaste utvecklingen och det framtida behovet. Rapport 2022:8.
- UKÄ 2019. Studenternas rörlighet inom Sverige. Statistisk analys.

Skilda förutsättningar och lokala lösningar

Kompetensförsörjning i förskola, skola och vuxenutbildning

SKR har träffat en stor del av landets kommuner för att samtala om behov och strategier för kompetensförsörjning inom förskola, skola och vuxenutbildning. Rapporten lyfter en rad exempel från kommuner. De centrala budskapen handlar om:

- › Nationella prognoser är viktiga, men kräver djupare analys som tar hänsyn till snabba förändringar och lokala variationer.
- › Det finns inte enbart en bild av lärarbristen. Behoven skiljer sig mellan kommuner, inom kommuner och mellan ämnen och inriktningar. Diskussioner om lärarbrist och skolan som en attraktiv arbetsplats måste nå bortom bilden av ett nationellt genomsnitt som egentligen inte säger så mycket alls.
- › Demografi, lokal arbetsmarknad, pensionsavgångar, geografiskt läge och närhet till lärosäte är alla faktorer som påverkar både behovet av lärare och möjligheten för kommunerna att möta detta behov. Insatser för att stärka likvärdigheten måste därför se olika ut.
- › Kommunerna gör och behöver fortsätta göra mycket lokalt; arbeta strategiskt för att vara en attraktiv arbetsgivare, stärka arbetsmiljöarbetet, skapa möjligheter att samarbeta inom och mellan kommuner.
- › Staten behöver ta ett större nationellt ansvar för lärarutbildningarnas dimensionering och finansiering. Statens styrning behöver också vara långsiktig och flexibel.

ISBN 978-91-8047-059-9

Beställ eller ladda ner på skr.se/publikationer

Post: 118 82 Stockholm | Besök: Hornsgatan 20

Telefon: 08-452 70 00 | skr.se



Sveriges
Kommuner
och Regioner