

## Redovisning av uppdrag om analys av den information som förmedlas i de lokala rekryteringsstrategier som lämnas i enlighet med förordningen (2015:215) om statsbidrag för de lägre årskurserna i grundskolan och motsvarande skolformer samt viss annan utbildning

Härmed redovisar Skolverket uppdraget *analys av den information som förmedlas i de lokala rekryteringsstrategier som lämnas i enlighet med förordningen (2015:215) om statsbidrag för de lägre årskurserna i grundskolan och motsvarande skolformer samt viss annan utbildning* givet i regleringsbrevet för budgetåret 2018.

### Sammanfattning

Skolverket redovisar härmed en *analys av den information som förmedlas i de lokala rekryteringsstrategier som lämnas i enlighet med förordningen (2015:215) om statsbidrag för de lägre årskurserna i grundskolan och motsvarande skolformer samt viss annan utbildning*. Uppdraget är givet i 2017 års regleringsbrev och ska redovisas årligen senast den 1 mars.

Redogörelsen ska i tillämpliga delar innehålla sådant som hur

1. rekrytering av personal ska hanteras i förhållande till pensionsavgångar,
2. rekrytering av personal ska hanteras i förhållande till mottagandet av nyanlända barn,
3. tillgången till legitimerade och behöriga lärare kan säkras,
4. huvudmannen arbetar med ledarskap, främst när det gäller rektorerna
5. de ändamål huvudmännen sökt bidrag för ska uppnås. (SFS 2015:215)

Ett tydligt resultat är att det största problemet vid rekrytering för skolhuvudmännen idag är bristen på behöriga och legitimerade lärare och pedagoger.

Alla huvudmän har dock inte upplevt problem med för få sökande och/eller konkurrens från andra huvudmän när de rekryterat det senaste året. Var fjärde enskild huvudman har svarat att de inte upplevt problem med för få sökande när de behövt rekrytera och ungefär var tredje enskild huvudman har svarat att de inte upplevt konkurrens från andra huvudmän när de rekryterat. De enskilda huvudmännen som inte upplevt konkurrens finns i alla kommungrupper och inget tydligt mönster

kan urskiljas. I en jämförelse med redovisningen 2016/17 finns inga nämnvärda skillnader.

Det finns en stor enighet i huvudmännens svar oavsett om de besvarat frågorna om sina rekryteringsstrategier i ansökan för statsbidrag till lågstadiet eller i ansökan för statsbidrag till fritidshemmen. Det är inte så oväntat då många huvudmän ansökt om statsbidrag i båda satsningarna och deras svar därmed ska omfatta både strategi både i förskoleklass till årskurs 3 och i fritidshemmen. Huvudmännens svar har analyserats efter typ av huvudman och typ av lägeskommun enligt SKL:s kommungruppering.

Denna sammanställning bygger på svaren från 638 huvudmän som ansökt om statsbidrag inom lågstadiesatsningen och/eller fritidshemssatsningen 2017/18. Huvudmännen har kunnat besvara frågorna om sin rekryteringsstrategi i en eller båda ansökningarna om statsbidrag för lågstadiet och fritidshemmen. 614 huvudmän har besvarat frågorna i ansökan till lågstadiesatsningen och 121 huvudmän har besvarat frågorna om rekryteringsstrategi i ansökan till fritidshemssatsningen (49 huvudmän har besvarat frågorna i båda ansökningarna och redovisas dubbelt).

## Inledning

Skolverket har av fått i uppdrag av regeringen att redovisa en analys av den information som förmedlas i de lokala rekryteringsstrategier som lämnas i enlighet med förordningen (2015:215) om statsbidrag för de lägre årskurserna i grundskolan och motsvarande skolformer och viss annan utbildning. Uppdraget ska redovisas senast den 1 mars 2018.

Denna redovisning inleds med en kort beskrivning av hur Skolverket har gått till väga med analysen av information om huvudmännens rekryteringstrategier som förmedlas i ansökan om statsbidrag enligt förordningen 2015:215. Därefter följer redovisning av information om de lokala rekryteringsstrategierna lämnade i ansökan om statsbidrag inom lågstadiesatsningen och sedan redogörelser lämnade i ansökan om statsbidrag inom fritidshemssatsningen.

I förordningen (2015:215) om statsbidrag för de lägre årskurserna i grundskolan och motsvarande skolformer samt viss annan utbildning (hädanefter kallad förordningen) anges att de sökande huvudmännen ska bifoga en redogörelse för sin rekryteringsstrategi i ansökan om statsbidrag. Huvudmännen ska lämna en sådan redogörelse för att få del av statsbidraget. Huvudmännens ansökan om statsbidrag har bedömts i sin helhet och ingen huvudman har nekats bidrag enbart på grund av att de svarat nej på en av frågorna om deras rekryteringsstrategi. I rekryteringsstrategin ska fem områden behandlas enligt förordningen:

5 § Ansökan om statsbidrag ges in till Statens skolverk. Till ansökan ska det bifogas en redogörelse för huvudmannens lokala rekryteringsstrategi som i tillämpliga delar ska innehålla sådant som hur

1. rekrytering av personal ska hanteras i förhållande till pensionsavgångar,
2. rekrytering av personal ska hanteras i förhållande till mottagandet av nyanlända barn,
3. tillgången till legitimerade och behöriga lärare samt utbildade fritidspedagoger eller motsvarande kan säkras,
4. huvudmannen arbetar med ledarskap, främst när det gäller rektorerna, och
5. de ändamål enligt 3 § som bidraget söks för ska uppnås. (2015:215)

Förutom en redogörelse av dessa fem områden har Skolverket bett huvudmännen att redogöra för om de upplever svårigheter vid rekrytering. Huvudmännen har också svarat på frågor om hur de ska uppnå satsningens syfte med de personalförstärkningar de ansökt om bidrag för.

## Analysens genomförande

När Skolverket formulerade frågor i ansökan valde vi för 2017/18 att använda två typer av frågor, dels frågor som är formulerade som påståenden som huvudmännen kan svara ja, nej och inte aktuellt på och dels frågor som besvaras med fritextsvar. Påståendefrågorna handlar om ett antal aspekter som kan ingå i huvudmännens rekryteringsstrategi. Påståenden är framtagna med utgångspunkt i vad huvudmännen svarade på dessa frågor i ansökan för 2015/16 och 2016/17.

- Under rubriken ”Hur arbetar huvudmännen med kompetensförsörjning?” redovisas punkt ett och tre i 5§.
- Under rubriken ”Hur hanterar huvudmännen rekrytering i förhållande till nyanlända barn<sup>1</sup>?” redovisas punkt två i 5§.
- Under rubriken ”Hur arbetar huvudmännen med ledarskap, främst när det gäller rektorer?” redovisas punkt fyra i 5§.
- Under rubriken ”Hur ska statsbidraget bidra till höjd kvalitet i undervisningen?” redovisas punkt fem i 5§.
- Under rubriken ”Har huvudmännen upplevt svårigheter vid rekrytering?” redovisas de av Skolverket inkluderade frågorna om huvudmännen upplever rekryteringsproblem.

Huvudmännen har också fått möjlighet att kommentera eller utveckla sina svar i fritext svar. Skolverket har bitt huvudmännen begränsa svaren till max 300 ord. Huvudmännens svar på de öppna frågorna varierar från inget svar alls till längre textstycken.

I denna promemoria presenteras en sammanställning av huvudmännens svar. Totalt ansökte 687 huvudmän om bidrag till lågstadiet (förskoleklass till årskurs 3) av de 798 huvudmän som var behöriga att ansöka. I fritidshemssatsningen ansökte 625 huvudmän om bidrag till fritidshemmen av de 785 som var behöriga att ansöka. Av praktiska skäl har Skolverket valt att ha två ansökningar, en för statsbidraget för lågstadiet (förskoleklass-årskurs 3) och en för statsbidrag till fritidshemmen.

Alla huvudmän som ansökt om statsbidrag har besvarat frågorna om deras rekryteringsstrategi, antingen i en eller båda ansökningarna. De flesta huvudmän valde att besvara frågorna i en av ansökningarna och i den andra hänvisa till sina svar i den första ansökan. Svaren redovisas separat för ansökningen i lågstadiesatsningen och fritidshemssatsningen. 49 huvudmän har svarat på frågorna om rekryteringsstrategin i båda ansökningar och deras svar redovisas både i redovisningen för lågstadiet och för fritidshemmen.

Huvudmännen har först fått besvara en fråga om det har en strategi som behandlar ett område som anges i förordningen och sedan besvara ett antal frågor om vad som ingår i den strategin. Avslutningsvis har huvudmännen haft möjlighet att utveckla sina svar i fritext.

I ansökan har huvudmän som svarat ”nej” på en huvudfråga kunnat svara ”ja” på en eller flera följdfrågor och av den anledningen är alla tabeller baserade på det totala antalet huvudmän som besvarat frågorna om rekryteringsstrategier i respektive ansökan om inget annat anges. Enkätens struktur gör det möjligt för respondenterna att först svara nekande på huvudfråga X och sedan svara jakande på följdfråga Y.

---

<sup>1</sup> Vi har valt att använda begreppet barn och inte barn och elever då det står barn i förordningen (2015:215).

Huvudmännens svar har analyserats per huvudmannatyp samt efter SKL:s kommungruppsindelning från 2017 (för definitioner se bilaga 1). De huvudmannatyper som används är offentliga och enskilda huvudmän. I gruppen offentliga huvudmän ingår alla kommunala huvudmän, Sameskolstyrelsen och Specialpedagogiska skolmyndigheten, totalt 292 huvudmän.

I denna promemoria används uttrycket ”lärare och pedagoger” med betydelsen lärare med inriktning grundskolans tidiga år, lärare med inriktning mot fritidshem, förskollärare och fritidspedagoger. När ”lärare” används inkluderar det alla ovan nämnda lärare. Fritidspedagoger är en yrkesgrupp som nämns trots att de inte längre examineras som fritidspedagoger (de har ersatts av lärarexamen med inriktning mot fritidshem) men det finns fortfarande många utbildade fritidspedagoger som arbetar inom skola och fritidshem.

## Rekryteringsstrategier lämnade i ansökan om bidrag till lågstadiet

I denna del presenterar vi svaren från de huvudmän som valt att besvara frågorna om rekryteringsstrategi i ansökan om statsbidrag för lågstadiet för 2017/18 (förskoleklass till årskurs 3). Svaren gäller rekryteringsstrategier för både lågstadiet och fritidshemmen.

### Hur arbetar huvudmännen med kompetensförsörjning?

Totalt 95 procent av alla huvudmän (98 procent av de offentliga och 92 procent av de enskilda) som ansökt om statsbidrag inom lågstadiesatsningen 2017/18 har svarat att de har en rekryteringsstrategi för att säkra tillgången på behöriga lärare och fritidspedagoger. I den förra ansökningsomgången för läsåret 2016/17 uppgav dock något fler, 98 procent av huvudmännen att de hade en sådan strategi.

De som 2017/18 svarat att de inte har en strategi eller inte besvarat frågan alls är offentliga huvudmän i det som i SKL:s kommunklassificering benämns som mindre städer/tätort och landsbygdskommun samt några enskilda huvudmän utspridda i alla kommunkategorier.

I tabell 1 nedan kan vi utläsa vad som ingår i huvudmännens strategier. Det var möjligt att svara ”ja” på flera alternativ. Vi kan utläsa att hos mer än 9 av 10 offentliga huvudmän ingår i strategin att arbeta med sitt rykte som arbetsgivare, att satsa på karriärtjänster, att rekrytera nytexaminerade lärare och att fortbilda personal. Andelen är dock något lägre när det gäller att rekrytera pensionerad personal. Hos ungefär nio av tio av de enskilda huvudmännens ingår i strategin att arbeta på att förbättra sitt rykte samt fortbildning av personal. Färre än sju av tio av enskilda huvudmän uppger dock att rekrytering av nytexaminerade lärare, tillsättning av karriärtjänster eller rekrytering av pensionerad personal ingår.

**Tabell 1. Vad ingår i huvudmännens strategi för långsiktig kompetensförsörjning? (andel (%) (antal) huvudmän som svarat ja) (N= 614 huvudmän) (flera ja-svar var möjliga)**

	Offentliga huvudmän	Enskilda huvudmän
Rekrytera nytexaminerade lärare	94 (244)	62 (218)
Lärare och fritidspedagoger som går i pension erbjuds möjlighet att fortsätta arbeta vidare/ ingå i vikariepool	84 (218)	69 (244)
Fortbildning av den nuvarande personalen för att öka och/eller få behörighet	93 (241)	87 (307)
Karriärtjänster för lärare, förskollärare och fritidspedagoger i lågstadiet, förskoleklass respektive fritidshem	95 (248)	66 (235)
Vi som huvudman arbetar aktivt med att förbättra vårt rykte som attraktiv arbetsgivare	97 (253)	90 (319)
Totalt: 614 huvudmän	260	354

I 2017 års ansökan har Skolverket också frågat de huvudmän som har en strategi om de anser att strategin hjälper dem i sitt arbete att säkra tillgången på behöriga och legitimerade lärare och pedagoger. En majoritet (93 procent) av huvudmännen har svarat att strategin hjälper dem i arbetet med att säkra tillgången på behöriga och legitimerade lärare och pedagoger.<sup>2</sup> Uppdelat på offentliga och enskilda huvudmän uppger 98 procent av de offentliga huvudmännen och 90 procent av de enskilda att strategin hjälper dem. Här finns inga skillnader mellan huvudmän inom olika kommungrupper.

### Hur hanterar huvudmännen rekrytering i förhållande till nyanlända barn?

På frågan om huvudmannen har en strategi för rekrytering utifrån de behov som uppstår vid mottagandet av nyanlända barn svarar 68 procent ”ja” och 27 procent ”nej” av huvudmännen. Några huvudmän har valt att inte besvara frågan eller svara att det ”inte är aktuellt” för dem. När vi analyserar svaren på typ av huvudman, offentliga och enskilda huvudmän kan vi se att de flesta som inte har en strategi är enskilda huvudmän (fem av tio). Det kan, i alla fall delvis, förklaras av att enskilda huvudmän inte har samma krav på sig att ta emot nyanlända barn. Det är samma mönster som vi kunde se i 2016/17 års analys av rekryteringsstrategier.

<sup>2</sup> På denna fråga har några av de huvudmän som inte svarade eller svarade nej på frågan om de har en strategi svarat ”ja, strategin hjälper dem i arbetet med att säkra tillgången på behöriga lärare och pedagoger”. Då det handlar om få huvudmän påverkar inte det procentsiffrorna och är redovisas procenten för alla som svarat ja på frågan om strategin hjälper dem.

**Tabell 2. Har huvudmannen en strategi för rekrytering utifrån de behov som uppstår vid mottagandet av nyanlända barn? (andel % (antal)) (N = 614)**

	Offentliga huvudmän	Enskilda huvudmän	Totalt
Ja	90 (235)	51 (181)	68 (416)
Nej	7 (18)	41 (145)	27 (163)
Ej aktuellt	- (0)	-(1)	- (1)
Inget svar	3 (7)	8 (27)	6 (34)
Totalt:	100 (260)	100 (354)	(614)

I tabell 3 delas huvudmännens svar upp på kommungrupp och vi kan se att de huvudmän som har en strategi för rekrytering utifrån de behov som uppstår vid mottagandet av nyanlända barn är någorlunda jämnt utspridda i olika kommungrupper.

**Tabell 3. Huvudmannen en strategi för rekrytering utifrån de behov som uppstår vid mottagandet av nyanlända barn? (andel % (antal)) (N = 614)**

	Storstäder och storstadstadsnära kommuner	Större städer och kommuner nära större städer	Mindre städer/tätorter och landsbygdskommuner
Offentlig huvudman	86 (36)	90 (87)	93 (112)
Enskild huvudman	51 (74)	54 (70)	47 (37)
Totalt	59 (110)	69 (157)	75 (149)

Vad som ingår i huvudmännens strategi för rekrytering i förhållande till nyanlända barn varierar som vi kan se i tabell 4. Det kan bl.a. handla om rekrytering av lärare och studiehandledare i modersmål och att rekrytera personal som är flerspråkig.

**Tabell 4. Vad ingår i huvudmännens strategi för rekrytering i förhållande till nyanlända barn? (andel (%) huvudmän som svarat ja) (N = 614 huvudmän) (flera ja-svar var möjliga)**

	Offentliga huvudmän	Enskilda huvudmän
Rekrytering av modersmållärare och studiehandledare på modersmål	86 (224)	29 (104)
Rekrytering av flerspråkiga lärare, forskollärare och fritidspedagoger	64 (166)	34 (119)
Rekrytering av övrig personal som är flerspråkig	68 (177)	36 (129)
Rekrytering av lärare med SvA-kompetens*	84 (219)	41 (146)
Totalt	360	354

\*SvA= svenska som andraspråk

Som tidigare nämnts förekommer det att huvudmän har svarat nej på frågan om de har en strategi och sedan svarat jakande på följdfrågor om vad som ingår i strategin. På frågan om huvudmännen har en strategi för rekrytering utifrån de behov som uppstår vid mottagandet av nyanlända barn svarar en tredjedel av huvudmännen nej eller inte alls, av dem har ungefär ett tjugotal dock svarat ja på minst en av frågorna om vad som ingår deras strategi. Det kan bero på en mängd orsaker att de gjort det men en anledning kan vara att de tolkade frågan som att de måste ha en specifik strategi och att det inte kan ingå i en mer generell rekryteringsstrategi. Skolverket kan inte heller utesluta att det finns huvudmän som inte har en specifik strategi för rekrytering utifrån de behov som uppstår vid mottagandet av nyanlända som svarat att de har en strategi och syftat på en mer generell strategi. I fritextsvar kommenterade några offentliga huvudmän det med följande:



Kommunen har ingen specifik strategi för rekrytering i förhållande till nyanlända elever.  
(offentlig huvudman)

Rekrytering av modersmållärare och studiehandledare på modersmål görs kontinuerligt utifrån de behov som uppkommer, men det står inte omnämnt specifikt i rekryteringsstrategin. Därför har vi inte kryssat det. Vi har en integrationssamordnare som samordnar den rekryteringen. Det som specifikt nämns i rekryteringsstrategin - och som vi därför kryssat ovan - är rekrytering av SvA-lärare. (offentlig huvudman)

Vi har ingen särskild rekryteringsstrategi för dessa yrkesgrupper utan de innefattas av förvaltningens rekryteringsstrategi. (offentlig huvudman)

För enskilda skolor med kö var det inte tidigare möjligt att anta nyanlända elever. Genom en lagändring 2016<sup>3</sup> är det tillåtet för enskilda skolor att anta elever som varit bosatta i Sverige i mindre än två år före skolstart det aktuella läsåret i en särskild kvot. Enskilda huvudmän har därför en annan situation, vilket beskrivs i citaten nedan.

Kommunen har hittills velat lösa detta inom sin egen organisation, varför vi inte jobbat med detta. Dock kommer vi efter att kommunen ev ändrar sin strategi att anpassa detta till hantering av rekrytering (enskild huvudman)

Vi har tyvärr inga nyanlända elever, detta på grund av kommunens tragiska strategi om att de ska samlas på en skola. Vi har samtal med kommunen om detta men inget händer.  
(enskild huvudman)

Vi har hittills inte haft möjlighet att ta emot nyanlända elever pga platsbrist. Modersmål och studiehandledning får vi genom kommunen. (enskild huvudman)

I tabell 5 redovisas svaren från de huvudmän som svarat att de har en strategi. Vi kan se samma mönster som i tabell 4 ovan men med större andelar ja-svar. Det är vanligare att offentliga huvudmän har angett flera av svarsalternativen. Nio av tio offentliga huvudmän har en strategi för att rekrytera lärare i svenska som andraspråk, modersmållärare och studiehandledare på modersmål. För de enskilda huvudmännen har tre av fyra svarat att de har en strategi för rekrytering av lärare i svenska som andra språk, och drygt varannan har en strategi för rekrytering av modersmållärare och studiehandledare på modersmål. En anledning till att färre enskilda huvudmän har en utarbetad strategi för rekrytering i förhållande till de behov som uppstår vid mottagandet av nyanlända barn kan vara att det först i november 2016 var möjligt för enskilda huvudmän att göra undantag från kö till förmån för nyanlända elever.

---

<sup>3</sup> Förordning (2016:910) om särskild kvot i fristående skolor

**Tabell 5. Vad ingår i huvudmännens strategi hos de som svarat att de har en strategi. (andel (%) huvudmän som svarat ja) (N=416) (flera ja-svar var möjliga)**

	Offentliga huvudmän	Enskilda huvudmän
Rekrytering av modersmåls lärare och studiehandledare på modersmål	93 (218)	55 (99)
Rekrytering av flerspråkiga lärare, förskollärare och fritidspedagoger	69 (161)	61 (111)
Rekrytering av övrig personal som är flerspråkig	74 (174)	65 (118)
Rekrytering av lärare med SvA-kompetens*	91 (215)	76 (137)
Totalt	235	181

\*SvA= svenska som andraspråk

Skolverket har frågat huvudmännen om de upplever att strategin hjälper dem i arbetet med att rekrytera utifrån de behov som uppstår i och med mottagandet av nyanlända barn. Två tredjedelar (67 procent) av huvudmännen har svarat att de anser att strategin hjälper dem.

Om vi delar upp huvudmännen i offentliga respektive enskilda kan vi se att 89 procent av de offentliga och 51 procent av enskilda huvudmännen upplever att strategin hjälper dem att rekrytera utifrån de behov som uppstår i och med mottagandet av nyanlända barn. Precis som i frågan ovan har huvudmän som svarat nej på frågan om de har en strategi för rekrytering svarat jakande på denna fråga, alltså att strategin hjälper dem. Om vi bara tittar på dem som svarat att det har en strategi anser 96 procent av huvudmännen (97 procent av de offentliga och 94 procent av enskilda) att strategin hjälper dem med rekrytering utifrån de behov som uppstår vid mottagandet av nyanlända.

## Hur arbetar huvudmännen med ledarskap?

I stort sett alla offentliga huvudmän har en strategi för ledarskap för rektorer, och nio av tio har också en strategi för ledarskap hos lärare och pedagoger. För de enskilda skolorna är andelen nio av tio både när det gäller rektorer samt lärare och pedagoger.

Det är endast enskilda huvudmän som svarat att de inte har en strategi för ledarskap hos rektorer men det finns några kommunala huvudmän som har valt att inte svara på frågan. På frågan om huvudmannen har en strategi för ledarskap hos lärare och pedagoger är det en större andel offentliga huvudmän som svarat nej men en större andel enskilda huvudmän som valt att inte besvara frågan. Det är så få huvudmän som svarat nej eller valt att inte besvara frågan att en analys på kommungrupp inte är lämplig.

**Tabell 6. Har huvudmännen en strategi för ledarskap? (andel % (antal)) (N = 614 huvudmän)**

	Offentlig huvudman	Enskild huvudman	Totalt
Strategi för arbetet med ledarskap för rektorer	100 (259)	92 (325)	95 (584)
Strategi för arbetet med ledarskap för lärare och pedagoger	91 (236)	89 (315)	90 (551)
Totalt	260	354	614

I tabell 7 nedan redovisas vad huvudmännen svarat om vad som ingår i deras strategi för ledarskap. Det statliga rektorsprogrammet, som är obligatoriskt för rektorer, ingår i många men inte alla huvudmäns strategi för ledarskap. Det ska dock inte tolkas som att det finns huvudmän vars rektorer inte läser rektorsprogrammet utan bara som att det inte ingår i strategin för ledarskap.

Nästan alla (96 procent) av de offentliga och drygt sju av tio av de enskilda huvudmännen har svarat att karriärtjänster (förstelärare) och rektor är en del av deras strategi för ledarskap. En större andel av de offentliga än av de enskilda huvudmännen har svarat att interna och externa ledarskapsutbildningar ingår i deras strategi.

Det resultatet kan kanske bero på att många enskilda huvudmän är små, att strategin för ledarskap bara gäller för en skola, och då är det svårare med framförallt interna men också externa utbildningar än inom en kommun eller större huvudman.

**Tabell 7. Vad ingår i huvudmännens strategi för ledarskap? Andel (%) (antal) som svarat ja (flera ja-svar var möjliga) (N = 614 huvudmän)**

	Offentlig huvudman	Enskild huvudman
Interna utbildningar i ledarskap	90 (233)	59 (210)
Externa utbildningar i ledarskap	85 (220)	67 (239)
Det statliga rektorsprogrammet	99 (256)	84 (299)
Karriärtjänster (förstelärare, lektor)	96 (249)	72 (255)
Totalt 614 huvudmän	260	354

De flesta huvudmän (95 procent) upplever att deras strategi hjälper dem i arbetet med ledarskap. Om svaren delas upp i offentliga och enskilda kan vi se att 98 procent av de offentliga och 92 procent av de enskilda svarat att strategin hjälper dem i arbete med ledarskap.

Om vi istället tittar på de huvudmän som svarat att de har en strategi så svarar totalt 98 procent (enskilda 97 procent och offentliga 100 procent) som har en strategi för arbetet med rektors ledarskap att det hjälper dem. Av de som svarat att de har en strategi för arbetet med ledarskapet hos lärare och pedagoger så svarar 92 procent (93 procent av de enskilda och 91 procent av de offentliga) att den hjälper dem i arbetet med ledarskap.

I tabell 8 nedan visas huvudmännens svar uppdelat på enskild respektive offentlig huvudman och kommuntyp. Resultatet visar att typ av kommun inte spelar någon större roll för om strategin upplevs hjälpa huvudmannen i arbetet med ledarskap.

**Tabell 8. Huvudmannen upplever att strategin för ledarskap hjälper huvudmannen i arbetet med ledarskap (andel % (antal)) (N = 614)**

	Storstäder och storstadstadsnära kommuner	Större städer och kommuner nära större städer	Mindre städer/tätorter och landsbygdskommuner
Offentlig huvudman	98 (41)	99 (96)	99 (120)
Enskild huvudman	93 (136)	91 (118)	92 (72)
Totalt	94 (177)	94 (214)	97 (192)

## Hur ska statsbidraget bidra till höjd kvalitet i undervisningen?

I enlighet med förordningen (5§ första stycket i 2015:215) ska huvudmännen redogöra för hur det ändamål som bidraget söks för ska uppnås. I förordningens första paragraf definieras detta på följande sätt:

**1 §** [...] Syftet med bidraget är att höja utbildningens kvalitet.

I ansökan ställdes frågan om bidraget bidrar till att höja utbildningens kvalitet för tydlighetens skull i samband med att huvudmännen angav vad de sökte bidrag för och frågan hade fasta alternativ kopplat till statsbidragets syfte. Om det kommer att bidra till att höja kvaliteten i undervisningen och/eller utöka lärarnas tid till undervisning.

Huvudmännen kan ansöka om att bibehålla de personalresurser som de redan beviljats i de tidigare ansökningsomgångarna men också om ytterligare personalförstärkningar. I ansökan delas personalgrupperna in i lärare (inklusive förskollärare och speciallärare), pedagogisk resurs (t.ex. fritidspedagog) och icke-pedagogisk resurs (saknar pedagogisk utbildning).

I tabell 9 nedan kan vi se att i princip alla huvudmän svarat att den personalförstärkning de ansökt om kommer bidra till att utöka lärarnas tid för undervisning och/eller öka kvaliteten i undervisningen. Det är några få huvudmän som inte har besvarat frågan i ansökan.

**Tabell 9. Hur ska statsbidraget bidra till höjd kvalitet i undervisningen? (av antal huvudmän som ansökt om respektive kategori)**

	Andel av de som ansökt om respektive kategori	Antal
De bibehållna tjänsterna bidrar till att kvalitet höjs	99	543 av 546
Fler lärare bidrar till ökad kvalitet	99	210 av 213
Pedagogisk resurs bidrar till att lärare får mer tid till undervisning	100	140 av 140
Icke-pedagogisk resurs bidrar till att lärare får mer tid till undervisning	100	88 av 88

## Har huvudmännen upplevt svårigheter vid rekrytering?

Skolverket har i alla tre ansökningsomgångar för statsbidrag inom lågstadiesatsningen ställt frågan om huvudmännen upplever svårigheter vid rekrytering som komplement till de frågor som anges i förordningen. Frågorna om huvudmännen upplevt svårigheter vid rekrytering är inte obligatoriska för huvudmännen att svara på enligt förordningen.

Huvudmännen har i de två tidigare redovisningarna (ansökning för läsåret 2015/16 och 2016/17) svarat att de har problem att få behöriga sökande till de tjänster de utlyser.

I tabell 10 nedan kan vi se att en stor andel av huvudmännen har upplevt svårigheter det senaste året när de rekryterat till F-3 och fritidshemmen. Sifforna skiljer

sig inte nämnvärt (endast en procentenhet för enskilda huvudmän) från förra årets siffror. Det har alltså inte blivit lättare att rekrytera till förskoleklass – årskurs 3 och fritidshemmen sedan senaste ansökningsomgången. Precis som förra året är ett tydligt resultat att offentliga huvudmän i större utsträckning upplevt svårigheter vid rekrytering än vad de enskilda huvudmännen gjort.

**Tabell 10. Har huvudmännen upplevt svårigheter vid rekrytering till F-3 och fritidshemmen det senaste året? (Andel % (antal)) (N= 614)**

	Offentliga huvudmän	Enskilda huvudmän
Ja	96 (251)	76 (270)
Nej	2(5)	15 (53)
Har inte behövt rekrytera det senaste året	-(0)	4 (15)
Inget svar	3 (4)	5 (16)
Totalt	100 (260)	100 (354)

I tabell 11 nedan presenteras huvudmännens svar på frågan om de upplevt problem med få/inga sökande när de utlyst tjänster det senaste året. Störst problem har huvudmännen svarat att de har med få/inga sökande när de försöker rekrytera fritidspedagoger eller motsvarande.

I jämförelse med 2016/17 har fler offentliga huvudmän upplevt problem med att rekrytera behöriga och legitimerade lärare och förskollärare (91 procent) än förra ansökningsomgången då 86 procent uppgav att det var ett problem.

För de enskilda huvudmännen är det ungefär samma andel som uppger att de har problem. Att relativt få enskilda huvudmän uppger att de upplevt problem med få/inga sökande när de försökt rekrytera specialpedagoger/speciallärare kan bero på att de inte behövt rekrytera just den yrkesgruppen under det senaste året.

**Tabell 11. Har du som huvudman upplevt problem med få/inga sökande när du försökt rekrytera? (andel % (antal)) (flera ja-svar var möjliga) N=614**

Har du som huvudman upplevt problem med få/inga sökande...	Offentliga huvudmän	Enskilda huvudmän
... behöriga och legitimerade lärare och förskollärare	91 (236)	64 (227)
... utbildade fritidspedagoger (eller motsvarande)	95 (247)	59 (208)
... Specialpedagoger/speciallärare	84 (219)	35 (124)
Totalt	260	354

Tabell 12 visar att jämfört med ansökningsomgången 2016/17 har andelen huvudmän som upplevt konkurrens från andra huvudmän sjunkit något, från 76 procent till 74 procent. Minskningen beror enbart på att färre enskilda huvudmän uppgett att de upplevt konkurrens vid rekrytering. De offentliga huvudmännen uppger i något högre grad (fyra procentenheter) att de upplevt konkurrens från andra huvudmän vid rekrytering det senaste året.

**Tabell 12. Andel huvudmän som har upplevt konkurrens med andra skolhuvudmän i rekryteringsprocesser det senaste året (andel (%) (antal)) (N =614)**

	Offentliga huvudmän	Enskilda huvudmän	Total
Ja	96 (249)	59 (207)	74 (456)
Nej	- (0)	1 (4)	1 (4)
Inget svar	4 (11)	40 (143)	25 (154)
Totalt	100 (260)	100 (354)	100 (614)

I en analys på kommunnivå, i tabell 13 nedan, kan vi se att det är enskilda huvudmän i kommunkategorin storstäder och storstadsnära kommuner där störst andel upplever konkurrens från andra huvudmän vid rekrytering. I de andra två kommunkategorierna upplever ungefär hälften av huvudmännen konkurrens från andra huvudmän när de försökt rekrytera det senaste året. Bland de offentliga huvudmännen har nästan alla svarat att de upplevt konkurrens från andra huvudmän när de försökt rekrytera det senaste året.

**Tabell 13. Andel huvudmän som har upplevt konkurrens med andra skolhuvudmän i rekryteringsprocesser det senaste året fördelat på kommuntyper (andel (%) (antal)) (N =614)**

	Offentliga huvudmän	Enskilda huvudmän
Storstäder och storstadsnära kommuner	98 (41)	69 (101)
Större städer och kommuner nära större städer	99 (96)	50 (65)
Mindre städer/tätorter och landsbygdskommuner	93 (112)	53 (41)

## Rekryteringsstrategier lämnade i ansökan om bidrag till fritidshem

I den här delen presenterar vi svaren från de huvudmän som valt att besvara frågorna om rekryteringsstrategi i ansökan om statsbidrag till fritidshemmen. Svaren gäller rekrytering både till lågstadiet och till fritidshemmen. Dessa svar skiljer sig inte markant från de svar som huvudmännen lämnat i ansökan till lågstadiesatsningen.

Här vill Skolverket poängtera att det bara är 121 huvudmän som valt att svara på frågorna om rekryteringsstrategier i ansökan om bidrag till fritidshemmen och därför ska resultaten som presenteras här tolkas med försiktighet. De övriga sökande har valt att besvara frågorna i ansökan för lågstadiesatsningen. Av samma anledning kommer inte dessa svar att analyseras enligt SKL:s kommungruppindelning. Totalt ansökte 525 huvudmän om bidrag i fritidshemsatsningen.

### Hur arbetar huvudmännen med kompetensförsörjning?

Totalt har 87 procent av huvudmän som besvarat frågorna om rekryteringsstrategi i ansökan om bidrag till fritidshem svarat att det har en rekryteringsstrategi för att säkra tillgången på behöriga lärare och fritidspedagoger. Det är en minskning jämfört med förra året då 97 procent uppgav att de hade en strategi. Andelen huvudmän som svarat att de har en strategi är ungefär lika stor hos offentliga och enskilda huvudmän. Det är en större andel huvudmän som besvarat frågorna om vad som ingår i deras strategi vilket gör att vi kan anta att många huvudmän missat att besvara just frågan om de har en strategi.

I tabell 14 nedan kan vi utläsa vad som ingår i huvudmännens strategier. Det var möjligt att svara ”ja” på flera alternativ. Det som ingår i flesta huvudmäns strategier, offentliga som enskilda, är att arbeta med sitt rykte som arbetsgivare. Därefter har de offentliga huvudmännen svaret att de försöker rekrytera nytexaminerade lärare och att de erbjuder lärare och pedagoger som går i pension att arbeta vidare och/eller ingå i en vikariepool. En stor andel av de enskilda huvudmännen arbetar med fortbildning av personalen för att öka eller få behörighet.

**Tabell 14. Vad ingår i huvudmännens strategi för långsiktig kompetensförsörjning? (andel (%) (antal) huvudmän som svarat ja) (N= 121 huvudmän) (flera ja-svar var möjliga)**

	Offentliga huvudmän	Enskilda huvudmän
Rekrytera nyutexaminerade lärare	92 (35)	64 (54)
Lärare och fritidspedagoger som går i pension erbjuds möjlighet att fortsätta arbeta vidare/ ingå i vika-riepool	90 (34)	56 (48)
Fortbildning av den nuvarande personalen för att öka och/eller få behörighet	87 (33)	75 (62)
Karriärtjänster för lärare, förskollärare och fritidspedagoger i lågstadiet, förskoleklass respektive fritidshem	87 (33)	60 (50)
Vi som huvudman arbetar aktivt med att förbättra vårt rykte som attraktiv arbetsgivare	95 (37)	88 (70)
Totalt: 123 huvudmän	38	83

I 2017 års ansökan har vi också frågat huvudmännen om de anser att strategin hjälper dem i sitt arbete att säkra tillgången på behöriga och legitimerade lärare och pedagoger. Nio av tio (90 procent) uppger att strategin hjälper dem. Det är en större andel huvudmän som svarat att de upplever att strategin hjälper dem i arbetet med kompetensförsörjning än som svarat att de har en strategi för det arbetet. Detta förstärker bilden av att en del huvudmän av något skäl missat att besvara den första frågan.

### Hur hanterar huvudmännen rekrytering i förhållande till nyanlända barn?

På frågan om huvudmannen har en strategi för rekrytering i förhållande till nyanlända barn svarar 60 procent ”ja” och 33 procent ”nej”. Några huvudmän har valt att inte besvara frågan.

När svaren analyseras på typ av huvudman, offentliga- och enskilda huvudmän, kan vi se att det i stor utsträckning är enskilda huvudmän som inte har en strategi. Det kan, i alla fall delvis, förklaras av att enskilda huvudmän inte har samma krav på sig att ta emot nyanlända barn. Det är samma mönster som Skolverket såg i förra årets analys av rekryteringsstrategier.

**Tabell 15. Har huvudmannen en strategi för rekrytering i förhållande till nyanlända barn? (andel % (antal)) (N = 121)**

	Offentliga huvudmän	Enskilda huvudmän	Totalt
Ja	90 (34)	47 (39)	60 (73)
Nej	8 (3)	46 (38)	34 (41)
Inget svar	3 (19)	7 (6)	6 (7)
Totalt:	100 (38)	100 (83)	100 (121)



Vad som ingår i huvudmännens strategi för rekrytering i förhållande till nyanlända barn varierar som vi kan se i tabell 16. Det kan bl.a. handla om rekrytering av lärare och studiehandledare i modersmål och att rekrytera personal som är flerspråkig.

**Tabell 16. Vad ingår i huvudmännens strategi för rekrytering i förhållande till nyanlända barn? (andel (%) huvudmän som svarat ja) (N = 121 huvudmän) (flera ja-svar var möjliga)**

	Offentliga huvudmän	Enskilda huvudmän
Rekrytering av modersmållärare och studiehandledare på modersmål	87 (33)	36 (30)
Rekrytering av flerspråkiga lärare, förskollärare och fritidspedagoger	71 (27)	41 (34)
Rekrytering av övrig personal som är flerspråkig	74 (28)	39 (32)
Rekrytering av lärare med SvA-kompetens*	90 (34)	39 (32)
Totalt	38	83

\*SvA= svenska som andraspråk

Skolverket har frågat huvudmännen om de upplever att strategin hjälper dem i arbetet med att rekrytera utifrån de behov som uppstår i och med mottagandet av nyanlända barn. Tre av fem (60 procent) av huvudmännen har svarat att de anser att strategin hjälper dem. Om svaren delas i offentliga respektive enskilda huvudmän kan vi se att 84 procent av de offentliga och 49 procent av de enskilda huvudmännen upplever att strategin hjälper dem att rekrytera utifrån de behov som uppstår i och med mottagandet av nyanlända barn.

## Hur arbetar huvudmännen med ledarskap?

Nästan alla huvudmän har en strategi för ledarskap för rektorer och ungefär nio av tio huvudmän har en strategi för ledarskap hos lärare och pedagoger. Det är både enskilda och offentliga huvudmän som svarat att de inte har en strategi för ledarskap för rektorer och för lärare och pedagoger. Några huvudmän har också valt att inte besvara frågan.

**Tabell 17. Har huvudmännen en strategi för ledarskap? (andel % (antal)) (N = 121 huvudmän)**

	Offentlig huvudman	Enskild huvudman	Totalt
Strategi för arbetet med ledarskap för rektorer	97 (37)	89 (74)	92 (111)
Strategi för arbetet med ledarskap för lärare och pedagoger	87 (33)	88 (73)	88 (106)
Totalt	38	83	121

I tabell 18 redovisar vi vad huvudmännen svarat om vad som ingår i deras strategi. Det statliga rektorsprogrammet, som är obligatoriskt för rektorer, ingår i många men inte alla huvudmäns strategi för ledarskap. Det ska dock inte tolkas som att det finns huvudmän vars rektorer inte läser rektorsprogrammet utan bara som att det inte ingår i strategin för ledarskap.

Drygt nio av tio huvudmän (93 procent) upplever att deras strategi hjälper dem i arbetet med ledarskap. Om vi delar upp huvudmännen i offentliga och enskilda kan vi se att 95 procent av de offentliga och 93 procent av de enskilda svarat att strategin hjälper dem i arbete med ledarskap

**Tabell 18. Vad ingår i huvudmännens strategi för ledarskap? Andel (%) (antal) som svarat ja (flera ja-svar var möjliga) (N = 121 huvudmän)**

	Offentlig huvudman	Enskild huvudman
Interna utbildningar i ledarskap	82 (31)	63 (52)
Externa utbildningar i ledarskap	82 (31)	71 (59)
Det statliga rektorsprogrammet	92 (35)	82 (68)
Karriärtjänster (förstelärare, lektor)	92 (35)	68 (57)
Totalt 121 huvudmän	38	83

### Hur ska statsbidraget bidra till höjd kvalitet i undervisningen?

I enlighet med förordningen (5§ första stycket i 2015:215) ska huvudmännen redogöra för hur det ändamål som bidraget söks för ska uppnås. I förordningens första paragraf definieras detta på följande sätt:

**1 §** [...] Syftet med bidraget är att höja utbildningens kvalitet. (SFS 2015:215)

I ansökan ställdes frågan om bidraget bidrar till att höja utbildningens kvalitet för tydlighetens skull i samband med att huvudmännen angav vad de sökte bidrag för och frågan hade fasta alternativ kopplat till statsbidragets syfte. Om det kommer att bidra till att höja kvaliteten i undervisningen och/eller utöka lärarnas tid till undervisning.

Huvudmännen kan ansöka om att bibehålla de personalresurser som de redan beviljats i de tidigare ansökningsomgångarna men också om ytterligare personalförstärkningar. I ansökan delas personalgrupperna in i lärare (inklusive förskollärare och speciallärare), pedagogisk resurs (t.ex. fritidspedagog) och icke-pedagogisk resurs (saknar pedagogisk utbildning).

Av de som ansökt om att bibehålla personal från ansökningsomgången 2016/17 har alla utom en, 97 procent svarat att tjänsterna bidragit till att höja kvaliteten i undervisningen. Den som inte har svarat ja på frågan har inte alls besvarat frågan vilket gör det svårt att tolka. De huvudmän som ansökt om nya tjänster för lärare och pedagoger har alla svarat att de nya tjänsterna kommer bidra till ökad kvaliteten i undervisningen.

Av de huvudmän som ansökt om en förstärkning med annan personal har 26 av 29 svarat att en förstärkning skulle bidra till att lärare och pedagoger i större utsträckning kan ägna sig åt undervisning. Av de tre huvudmän som inte svarat ja på frågan har två inte alls svarat och en svarat nej.

## Har huvudmännen upplevt svårigheter vid rekrytering?

Skolverket har i alla tre ansökningsomgångar för statsbidrag inom lågstadiesatsningen inkluderat en egen fråga om huvudmännen upplever svårigheter vid rekrytering som komplement till de frågor som anges i förordningen. Dessa frågor är inte obligatoriska för huvudmännen att svara på.

Huvudmännen har i de två tidigare redovisningarna (ansökning för läsåret 2015/16 och 2016/17) svarat att de har problem att få behöriga sökande till de tjänster de utlyser. I tabell 19 kan vi se att en stor andel av huvudmännen har upplevt svårigheter det senaste året när de rekryterat till Förskoleklass - årskurs 3 och fritidshemmen. Precis som förra året kan vi se att offentliga huvudmän i större utsträckning upplevt svårigheter vid rekrytering det senaste året än vad de enskilda huvudmännen gjort.

**Tabell 19. Har huvudmännen upplevt svårigheter vid rekrytering till F-3 och fritidshemmen det senaste året? (Andel % (antal)) (N= 123)**

	Offentliga huvudmän	Enskilda huvudmän
Ja	97 (37)	74 (61)
Nej	3 (1)	15 (12)
Har inte behövt rekrytera det senaste året	-(0)	5 (4)
Inget svar	-(0)	7 (6)
Totalt 121 huvudmän	100 (38)	100 (83)

I tabell 20 presenteras huvudmännens svar på frågan om de upplevt problem med få/inga sökande när de utlyst tjänster det senaste året. Vi kan se samma mönster som i tabell 19 här ovan, de offentliga huvudmännen har i större utsträckning svarat att det upplevt problem med få/inga sökande när det försökt rekrytera det senaste året.

**Tabell 20. Har du som huvudman upplevt problem med få/inga sökande när du försökt rekrytera? (andel % (antal)) (flera ja-svar var möjliga) N=121**

Har du som huvudman upplevt problem med få/inga sökande...	Offentliga huvudmän	Enskilda huvudmän
... behöriga och legitimerade lärare och förskollärare	84 (32)	59 (56)
... utbildade fritidspedagoger (eller motsvarande)	84 (32)	65 (54)
... Specialpedagoger/speciallärare	84 (32)	39 (32)
Totalt	38	83

I tabell 21 kan vi se att nästan alla (95 procent) av de offentliga huvudmännen och två av fem av de enskilda huvudmännen har upplevt konkurrens med andra huvudmän är de försökt rekrytera det senaste året.

**Tabell 21. Har du som huvudman upplevt konkurrens med andra skolhuvudmän i rekryteringsprocesser det senaste året (andel (%) (antal)) (N =121)**

	Offentliga huvudmän	Enskilda huvudmän	Total
Ja	95 (36)	60 (50)	70 (86)
Nej	-	-	-
Inget svar	5 (2)	40 (33)	29 (35)
Totalt	100 % (38)	100 % (83)	100 % (121)

## Skolverkets avslutande kommentarer

Ett tydligt resultat 2017/18 är precis som de tidigare åren (2015/16 och 2016/17) att bristen på behöriga och legitimerade lärare och pedagoger är det största problemet vid rekrytering för skolhuvudmännen idag.

Precis som i ansökningsomgången 2016/17 har nästan alla huvudmän 2017/18 en strategi för hur de ska arbeta med rekrytering.

I stort sett alla offentliga huvudmän och nio av tio enskilda huvudmän uppger att strategin hjälper dem i arbetet med att säkra tillgången på behörig och legitimerad personal. Samtidigt uppger nästan alla offentliga huvudmän att de upplevt svårigheter när de försökt rekrytera det senaste året och att de upplevt konkurrens från andra huvudmän när de försökt rekrytera.

De enskilda huvudmännen har i lägre utsträckning svarat att de upplevt problem när de försökt rekrytera det senaste året och enskilda huvudmän uppger i markant lägre grad att de upplevt konkurrens från andra huvudmän när de försökt rekrytera det senaste året. Av de enskilda huvudmän utanför storstäder och storstadsnära kommuner har bara ungefär hälften svarat att de upplevt konkurrens från andra huvudmän när de försökt rekrytera det senaste året.

Resultatet bekräftar återigen Skolverkets publicerade statistik om behovet av lärare och pedagoger.<sup>4</sup> I lärarprognosen bedömde Skolverket att det behöver rekryteras motsvarande minst 28 600 heltidstjänster för förskollärare och lärare i lågstadiet och förskoleklass och 9 600 heltidstjänster för fritidspedagoger fram till år 2029. Antalet examinerade förväntades inte möta efterfrågan.<sup>5</sup>

Arbetsförmedlingen bedömer i sin tur i sin Yrkeskompass från juni 2017 att efterfrågan på förskollärare, grundskollärare och fritidspedagoger väntas öka de kommande åren då andelen barn i skolålder ökar. Det stora antalet nyanlända barn och politiska beslut om att minska storleken på klasser/undervisningsgrupper och ökad personaltäthet förväntas bidra till ytterligare öka efterfrågan på utbildade lärare och pedagoger.<sup>6</sup>

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) uppskattar för sin del att mängden elever på lärarutbildningarna i dagsläget motsvarar ca 60 procent av behovet av nyutexaminerade lärare. Samtidigt ska här poängteras att UKÄ:s prognos bygger på Statistiska Centralbyråns (SCB) befolkningsprognos för 2014 som antog att invandringen skulle minska. Den stora invandringen under 2015, och det undervisningsbehov den medför, är således inte inkluderat. Det är därför sannolikt att behovet av nyutexaminerade lärare är större än i prognosen. För att kunna utbilda bort bristen på lärare idag måste enligt UKÄ en av fyra elever som lämnar gymnasieskolan med grundläggande högskolebehörighet påbörja en lärarutbildning.<sup>7</sup>

---

4 Skolverket. Redovisning av uppdrag om prognos över behovet av olika lärarkategorier

5 Skolverket. Redovisning av uppdrag om prognos över behovet av olika lärarkategorier

6 Arbetsförmedlingen. Yrkeskompassen juni 2017

7 UKÄ, Fortsatt fler söker sig till lärarutbildningen - men långt från det prognostiserade behovet

## Referenser

Förordning om statsbidrag för de lägre årskurserna i grundskolan och motsvarande skolformer samt viss annan utbildning (SFS 2015:215)

Förordning (2016:910) om särskild kvot i fristående skolor

Arbetsförmedlingen. Yrkeskompassen (<https://www.arbetsformedlingen.se/Tjanster/Arbetssokande/Yrkeskompassen.html>) för grundskollärare, förskollärare och fritidspedagoger uppdaterad 2017-06-28

Skolverket. 2014. Redovisning av uppdrag om prognos över behovet av olika lärarkategorier, dnr: 2014:725 (<http://www.skolverket.se/publikationer?id=3472>)

Universitetskanslersämbetet. 2016. Fortsatt fler söker sig till lärarutbildningen - men långt från det prognostiserade behovet, dnr: 2016-01-19/2 (<http://www.uka.se/om-oss/publikationer--beslut/statistiska-analyser/statistiska-analyser/2016-01-21-fler-vill-bli-larare-men-8-000-saknas-varje-ar.html>)

## SKL:s kommungruppering

Huvudgrupp	Kommungrupp	Kort definition	Antal
A. Storstäder och storstadsnära kommuner	A1. Storstäder	Minst 200 000 invånare i kommunens största tätort	3
	A2. Pendlingskommun nära storstad	Minst 40 % utpendling till storstad eller storstadsnära kommun	43
B. Större städer och kommuner nära större stad	B3. Större stad	Minst 40 000 och mindre än 200 000 invånare i kommunens största tätort	21
	B4. Pendlingskommun nära större stad	Minst 40 % utpendling till större stad	52
	B5. Lågpendlingskommun nära större stad	Mindre än 40 % utpendling till större stad	35
C. Mindre städer/tätorter och landsbygdskommuner	C6. Mindre stad/tätort	Minst 15 000 och mindre än 40 000 invånare i kommunens största tätort	29
	C7. Pendlingskommun nära mindre stad/tätort	Minst 30 % ut- eller inpendling till mindre ort	52
	C8. Landsbygdskommun	Mindre än 15 000 inv i kommunens största tätort, lågt pendlingsmönster	40
	C9. Landsbygdskommun med besöksnäring	Landsbygdskommun med minst två kriterier för besöksnäring, dvs antal gästnätter, omsättning inom detaljhandel/ hotell/ restaurang i förhållande till invånarantalet.	15

## A. Storstäder och storstadsnära kommuner

**A1. Storstäder** - kommuner med minst 200 000 invånare varav minst 200 000 invånare i den största tätorten.

**A2. Pendlingskommun nära storstad** - kommuner där minst 40 procent av nattbefolkningen pendlar till arbete i en storstad eller storstadsnära kommun.

## B. Större städer och kommuner nära större stad

**B3. Större stad** - kommuner med minst 50 000 invånare varav minst 40 000 invånare i den största tätorten.

**B4. Pendlingskommun nära större stad** - kommuner där minst 40 procent av nattbefolkningen pendlar till arbete i en större stad.

**B5. Lågpendlingskommun nära större stad** - kommuner där mindre än 40 procent av nattbefolkningen pendlar till arbete i en större stad.

## C. Mindre städer/tätorter och landsbygdskommuner

**C6. Mindre stad/tätort** - kommuner med minst 15 000 men mindre än 40 000 invånare i den största tätorten.

**C7. Pendlingskommun nära mindre stad/tätort** - kommuner där minst 30 procent av nattbefolkningen pendlar till arbete i annan mindre ort och/eller där minst 30 procent av den sysselsatta dagbefolkningen bor i annan kommun.

**C8. Landsbygdskommun** - kommuner med mindre än 15 000 invånare i den största tätorten, lågt pendlingsmönster (mindre än 30 procent).

**C9. Landsbygdskommun med besöksnäring** - landsbygdskommun med minst två kriterier för besöksnäring, dvs antal gästnätter, omsättning inom detaljhandel/ hotell/ restaurang i förhållande till invånarantalet.