



Stockholms
stad

**Perspektiv på
kompetensförsörjning av
lärare utifrån tre studier om
läraryrkets attraktivitet**

stockholm.se

Titel Perspektiv på kompetensförsörjning av lärare
Oktober 2014

**Utbildningsförvaltningen, avdelningen för personal och
kompetensförsörjning i samarbete med
Ungdomsbarometern AB**

Inledning

Lärare är den enskilt viktigaste faktorn för elevens lärande. Det är Stockholms stads utbildningsnämnds uppdrag att organisera kommunens verksamhet så att elevernas måluppfyllelse säkerställs genom att de undervisas av lärare med rätt behörighet.

Befolkningstillväxten inom Stockholms stad innebär att elevantalet i grundskolan fram till år 2021 kommer öka med cirka 27 000 elever. Redan år 2017 beräknas även elevantalet i gymnasieskolan öka. Denna utveckling innebär en utmaning för utbildningsnämnden att säkerställa en ökad måluppfyllelse för alla elever. En förutsättning för att klara denna utmaning är ett långsiktigt och målmedvetet arbete för en framgångsrik kompetensförsörjning av behöriga och kompetenta lärare.

I juni 2014 fattade utbildningsnämnden beslut om en strategi för kompetensförsörjning av lärare. Strategin utgår från ett antal områden som bidrar till att öka läraryrkets attraktionskraft och att utbildningsnämnden uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Som ett led i arbetet med att ta fram strategin har Ungdomsbarometern på uppdrag av utbildningsförvaltningen genomfört tre studier:

- ”Ungdomars inställning till läraryrket”, en studie som syftar till att öka kunskapen om ungdomars inställning till läraryrket.
- ”Lärares meritvärde i andra branscher”, en studie som handlar om arbetsgivares syn på lärares meritvärde i andra branscher.
- ”Lärare som lämnat yrket”, en studie om varför lärare lämnat-yrket, i samarbete med Sveriges Kommuner och landsting, SKL.

I denna rapport presenteras en sammanfattande analys av dessa tre studier. Resultatet från studierna bekräftar att kompetensförsörjningens alla delar; attrahera, rekrytera, introducera, behålla och utveckla medarbetare – behöver utvecklas och kvalitetssäkras på samtliga nivåer i organisationen. De förslag på utvecklingsområden som lyfts i bilaga 2 utgår från de tre studierna. Utbildningsförvaltningen ska stärka och utveckla bilden av skolan och staden som en attraktiv arbetsgivare. Det skapas både genom en kontinuerlig utveckling av verksamheten och genom den yrkesstolthet som chefer och medarbetare förmedlar.

Innehåll

Perspektiv på kompetensförsörjning av lärare utifrån tre studier om läraryrkets attraktivitet	1
Inledning	3
1 Många unga kan tänka sig att bli lärare men andra yrkesbanor lockar mer	5
2 Unga vill ha breda alternativ men arbetsgivare på arbetsmarknaden ser begränsad potential i lärarexamen	7
3 Den vanligaste anledningen till att lärare lämnar yrket är dåligt ledarskap	8
4 Det är få före detta lärare som lyfter fram sin kompetens som ledare	11
5 Många lärare lämnar yrket på grund av dåliga utvecklings- och karriärmöjligheter. Lönen är viktigt men inte den vanligaste anledningen	13
6 Dålig arbetsmiljö och omfattande administration är vanliga anledningar till varför lärare lämnar yrket	15
7 Endast 6 % av lärarna som lämnat yrket tror att de kommer att återvända	17
Bilaga 1: om studierna	19
Bilaga 2: Förslag på möjliga utvecklingsområden	20

1 Många unga kan tänka sig att bli lärare men andra yrkesbanor lockar mer

Ungefär hälften av svenska ungdomar mellan 15-24 år kan tänka sig att bli lärare i någon form¹. Dock präglas ungas framtidsval i hög grad av en vilja att hålla alla dörrar öppna. Detta betyder att även om många kan tänka sig att bli lärare så är det bara 4 % som anger att lärarutbildningen är deras förstahandsval². Trots att söktrycket till lärarutbildningen har ökat på senare år så är intresset för yrket fortfarande relativt svagt vilket innebär att många fler insatser kommer att krävas för att lösa lärarbristen genom nytexaminerade lärare.

En del av förklaringen till det svaga intresset ligger dels i den allmänna bilden av läraryrket som speglas i media. Även om många av de unga anser att arbetsuppgifterna är intressanta så är det andra faktorer som väger tyngre i sammanhanget så som lön och att ha roligt på jobbet³. Läraryrket kan innebära allt detta men den bild som syns i media avskräcker de unga från att välja denna väg.

Det går naturligtvis att diskutera om ungdomarnas bild av yrket är rättvis, men det finns generellt för få positiva berättelser om läraryrket. En av Stockholms stads främsta påverkansmöjligheter för att fler unga ska vilja bli lärare handlar därför mycket om att etablera sig som ett föredöme som arbetsgivare och synliggöra en alternativ bild av hur det är att arbeta som lärare. För att nå dit krävs ett attraktivt arbetsgivarerbjudande som svarar upp mot vad unga letar efter hos en arbetsgivare och på en arbetsplats.

Läraryrket är en viktig samarbetspart i arbetet med att få fler unga att vilja bli lärare i och med att de bedriver en marknadsföring av läraryrket. Genom ett stärkt samarbete med dem kan Stockholms stad etablera relationer med de bästa studenterna och påverka utbildningsinnehållet genom VFU (verksamhetsförlagd utbildning).

Konsekvens: Lärarbristen kommer sannolikt inte att lösas på kort sikt genom nytexaminerade från läraryrket. Stockholms stad kan i första hand bidra till att få fler unga att vilja bli lärare genom att utveckla ett starkt arbetsgivarerbjudande och vara en

¹ Studie 1. Vilka av följande yrken kan du tänka dig?

² Studie 1. Av de områden du kan tänka dig, vilket skulle du helst läsa?

³ Studie 1: Vad av följande är viktigast att uppnå i ditt framtida arbetsliv?

attraktiv arbetsgivare. I andra hand kan staden göra detta genom att erbjuda lärarstudenter och intresserade unga möjlighet att prova på och lära sig hur det faktiskt är att arbeta som lärare.

Exempel på pågående insatser:

- Utbildningsförvaltningen deltar aktivt i Stockholms stads arbete med att utveckla arbetsgivarvarumärket för att särskilja Stockholms stad från övriga arbetsgivare.
- Utbildningsförvaltningen samarbetar med lärarutbildningarna i länet för att bland annat överföra kunskaper om målgruppen samt bidra med berättelser från verkligheten efter utbildningar.
- Utbildningsförvaltningen utvecklar och kommunicerar utbudet av karriärvägar för lärare.

2 Unga vill ha breda alternativ men arbetsgivare på arbetsmarknaden ser begränsad potential i lärarexamen

Som redan har beskrivits präglas framtidsval hos många unga av en hög vilja att hålla alla dörrar öppna. Detta innebär att utbildningar och yrken som ger många valmöjligheter ofta är de som är mest attraktiva, utöver de yrken som uppenbart är mest statusfyllda. Att marknadsföra lärarutbildningen som en examen som är gångbar på andra delar av arbetsmarknaden skulle därför kunna vara ett sätt att öka dess attraktivitet.

Dock visar den studie som har genomförts bland arbetsgivare om deras syn på lärares meritvärde i andra branscher att potentialen i en sådan marknadsföring är begränsad på kort sikt. Studien visar att det endast är 38 % av arbetsgivarna som ser lärarexamen som en intressant examen för andra kvalificerade jobb som kräver akademisk examen utan specifik ämneskunskap (motsvarande siffra för ekonomexamen är t. ex 91 %)⁴. Även om studien bland lärare som lämnat yrket visar att dessa idag återfinns i vitt skilda yrkesroller behövs sannolikt mer för att övertyga arbetsgivare och ungdomar om lärarexamens breda användbarhet.

Vad kan då utbildade lärare särskilt tillföra som är användbart på övriga arbetsmarknaden? Ett svar bland flera är kundtillvändhet och servicemedvetenhet, vilket är något som efterfrågas av 76 % av arbetsgivarna⁵. Lärare har kompetens inom att se och agera utifrån andra människors behov eftersom de dagligen lär ut saker till elever med vitt skilda förutsättningar och förmågor. Det är rimligt att tro att denna förmåga skulle kunna appliceras på kunder likväl som på elever.

För att lärarexamens användbarhet och status ska höjas på lång sikt är det sannolikt viktigt att både arbetsgivare, lärarstudenter och befintliga lärare ökar sin förståelse för hur lärarkompetenser kan användas på övriga arbetsmarknaden. Det kommer att vara svårt att utbilda arbetsgivarna i detta och blir därför särskilt viktigt för Stockholms stad att initiera och främja en

⁴ Studie 2. Generellt, hur intressanta är examina inom följande utbildningsområden när ni söker nya medarbetare till kvalificerade jobb?

⁵ Studie 2. Utöver ämnesspecifik kunskap, vilka kompetenser efterfrågar ni framförallt hos nya medarbetare?

diskussion kring de egna lärarnas karriärmöjligheter på sikt - både i och utanför organisationen. Samma diskussion bör även föras med lärarutbildningsanordnare och lärarstudenter, genom att på olika sätt hjälpa dem att se karriärmöjligheter utanför läraryrket innan, under och efter utbildningen.

Konsekvens: På kort sikt finns endast begränsad potential i att göra lärarexamen mer attraktiv genom att marknadsföra den som ett brett alternativ på arbetsmarknaden. På längre sikt kan potentialen finnas, men kräver en bred diskussion om lärares kompetens.

Exempel på pågående insatser:

- Utbildningsförvaltningen sprider kunskap genom etablerad samverkan med högskolor om behovet av att marknadsföra de kompetenser som lärarutbildningen ger och som efterfrågas av arbetsgivare i andra branscher.

3 Den vanligaste anledningen till att lärare lämnar yrket är dåligt ledarskap

Den anledning som flest har lämnat som motiv till varför de lämnade läraryrket är ”*dåligt ledarskap i organisationen*”. Detta anges som ett skäl av 52 % av respondenterna i studien som är genomförd på nationell nivå⁶. I de öppna svaren framgår att detta dels handlar om ledarskapet på den egna skolan men även om vad som sker hos huvudmannen i stort. Det finns även ett antal respondenter som använder ett vidsträckt organisationsbegrepp och exemplifierar det dåliga ledarskapet med namngivna politiker.

Studien visar att lärare som var mycket missnöjda innan de bytte yrke i högre grad än andra anger dåligt ledarskap som anledningen till att de lämnade yrket. Resultaten säger ingenting om huruvida befintliga lärare anser att ledarskapet är dåligt men det ger en indikation om att ledarskapet spelar stor roll för att behålla och attrahera duktiga lärare, såväl nationellt som inom Stockholms stad.

Studien ger emellertid inget svar på i vilken utsträckning ledarskapet brister i just Stockholms stad och hur det i så fall tar sig uttryck. På ett övergripande plan går det dock att utläsa att dåligt ledarskap kan handla om en känsla av att inte bli lyssnad på och att inte få det stöd som behövs när problem uppstår eller om arbetsbelastningen är hög. Stockholms stad är landets största arbetsgivare för lärare och även om det inte går att dra specifika slutsatser om staden utifrån studiens resultat är detta ändå en insikt som behöver beaktas.

Konsekvens: Ledarskapsfrågorna bör tas på allvar och bemötas med insatser. Både för att undvika avhopp och för att attrahera duktiga lärare från utbildningar och andra huvudmän.

Exempel på pågående insatser:

- För att utveckla och stärka ledarskapet har utbildningsförvaltningen ett chefsprogram med utbildningsinsatser, nätverk, inspirationsplatser och utvecklingsaktiviteter. Därutöver finns tillgång till mentor, coach eller handledning, enskilt och i grupp.

⁶ Studie 3. Varför slutade du arbeta som lärare inom grund-/gymnasieskola?

Utbildningsförvaltningen har genomfört en studie ("Ledarskap som ger framgång") bland rektorer inom grund- och gymnasieskolan i syfte att fånga vad som utmärker framgångsrika rektorers ledarskap. Resultatet sprids genom erfarenhetsutbyte mellan rektorer.

- För att öka dialog och delaktighet genomför utbildningsförvaltningen en serie lärardialoger (chatt) med olika teman för att etablera diskussionsytor mellan politiker, förvaltningsledning och enskilda lärare.

4 Det är få före detta lärare som lyfter fram sin kompetens som ledare

Trots det faktum att lärare utövar ledarskap i klassrummet varje dag är det bara en tredjedel av respondenterna i studien som beskriver sig själva som ”mycket bra” på att ”leda och motivera andra” när de får skatta sig själva på en lista över cirka 20 generella kompetenser och förmågor⁷.

Det kan finnas flera förklaringar till att resultaten ser ut på detta vis – exempelvis en ovilja att framhäva sig själv som ledare, eller att brist på egen ledarskapsförmåga var ett av skälen som angavs till att lärare lämnat yrket.

Enligt Ungdomsbarometerns studier finns indikationer på att dagens ungdomar är mer vana än tidigare ungdomsgenerationer att ifrågasätta sin omvärld, och många av dagens föräldrar ställer lärare till svars för barnens resultat och undervisningens upplägg. Oavsett den faktiska ledarskapsförmågan bland dagens lärare bör betydelsen av att kunna leda och motivera andra betonas för framgångsrik undervisning. Utan att veta om resultaten även gäller för lärare som är kvar inom yrket, kan kompetensutveckling för att stärka ledarskapet i klassrummet sannolikt bidra till att färre lämnar yrket samtidigt som det stärker alla lärare i sin yrkesutövning.

Det ska också poängteras att det bara är en knapp fjärdedel av dem som beskriver sig själva som mycket bra på att leda och motivera andra som hävdar att de skaffat sig dessa kunskaper på lärarutbildningen – övriga har utvecklat förmågan genom sin yrkesutövning⁸. Att verka för att få in mer ledarskap i lärarutbildningen borde således kunna förbereda de nyutexaminerade lärarna bättre för yrkeslivet. Samtidigt har majoriteten av respondenterna i studien lämnat lärarutbildningen för länge sedan.

Konsekvens: Ledarskap i klassrummet bör få en prioriterad roll i kompetensutvecklingsinsatser och i dialog med lärarutbildningarna.

⁷ Studie 3. Hur bra skulle du säga att du är på följande?

⁸ Studie 3. Utvecklade du några av dessa kompetenser när du...?” med alternativen ”gick lärarutbildningen” samt ”arbetade som lärare”

Exempel på pågående insatser:

- Utbildningsförvaltningen erbjuder ett brett utbud av kompetensutveckling och erfarenhetsutbyte om lärares ledarskap, exempelvis genom nätverk, seminarier med mera. Aktuell forskning och goda exempel sprids via bland annat webbplatsen Pedagog Stockholm.
- Introduktion och stöd de första åren som lärare är avgörande för att nyexaminerade lärare ska stanna i yrket. Utbildningsförvaltningen erbjuder därför nyexaminerade lärare en mentor under sitt första år samt tillgång till handledning och coachning under sin fortsatta yrkesutövning. Lärares ledarskap är en viktig del i detta arbete.

5 Många lärare lämnar yrket på grund av dåliga utvecklings- och karriärmöjligheter. Lönen är viktigt men inte den vanligaste anledningen

Respondenterna har angett att inte få utnyttja sin professionella potential (50 %) och ”dåliga karriärmöjligheter” (32 %) som anledningar till att yrket har lämnats. Beträffande lön anger 30 % av lärarna att de lämnat yrket för att de ”ville tjäna mer pengar”⁹. Att just lönen inte kommer högst upp kanske förvånar givet hur frågan ofta framställs i media, men detta kan delvis förstås utifrån vilka förväntningar som funnits från början. De lärare som lämnat har sällan sökt sig till yrket för att få ”hög lön” (endast 1 % uppger detta) utan istället för att få *undervisa* (79 %) och *arbeta med barn och unga* (57 %)¹⁰.

I sammanhanget är alltså bristande möjligheter att utnyttja sin professionella potential viktigare än inkomsten, även om det sistnämnda inte ska förringas. Här går att dra en parallell till ungas arbetslivspreferenser i allmänhet. Många vill främst se utveckling och progression inom ett område de tycker är intressant medan lönen är en viktig faktor men inte det främsta målet. Få unga tror att de kommer att stanna i samma yrke eller hos samma arbetsgivare hela livet. Oavsett lönenivåer måste alltså tydliga utvecklings- och karriärmöjligheter kommuniceras och utvecklas för att behålla de bästa lärarna och attrahera unga till yrket. Detta handlar sannolikt både om att kunna se en utveckling i sin yrkesroll och att framgångsrika lärare erbjuder nya yrkesroller. Eftersom inte alla kan bli rektorer är karriärtjänster som förstelärare ett initiativ som både ligger i linje med dagens ungas behov av omväxling och vilja att kunna visa upp sin karriär, samtidigt som det ger befintliga lärare utvecklingsmöjligheter som gör att de stannar i yrket.

Stockholms stad är en stor arbetsgivare med många karriärmöjligheter inom organisationen, både i och utanför utbildningsförvaltningen. Detta innebär att den som tar anställning i staden som lärare inte nödvändigtvis behöver arbeta som lärare hela tiden utan kan gå i och ur yrkesrollen. Att tidigt medvetandegöra

⁹ Studie 3. Varför slutade du arbeta som lärare inom grund-/gymnasieskola?

¹⁰ Studie 3. Varför valde du att bli lärare?

blivande lärarna och påminna befintliga om detta kommer att bidra till att stärka Stockholms stads varumärke som arbetsgivare och därigenom skapa attraktionskraft.

Konsekvens: Det är centralt att prata om lärares karriärmöjligheter för att få lärare att stanna och fler unga att söka sig till yrket.

Exempel på pågående insatser:

- Utbildningsförvaltningen har två tydliga karriärspår för lärare; ett pedagogiskt-/ämnesdidaktiskt spår (förstelärare, lektor), och ett ledar- och chefsspår (arbetslagsledare, rektor).

- Utbildningsförvaltningen har riktlinjer för organisationens förstelärartjänster och lektorat på grund- och gymnasieskolor i Stockholms stad. Riktlinjerna innehåller kvalifikationskrav, mål och ansvarsbeskrivningar.

- För utbildningsförvaltningens lärare finns, i samarbete med Arete Meritering, möjlighet till meritering i syfte att synliggöra skickliga lärares kompetens.

- Utbildningsnämnden verkar för att i större utsträckning individualisera lönerna för att visa att det finns möjligheter till god löneutveckling för den som hela tiden utvecklas och därigenom bidrar till att nå målen för verksamheten. Att skickliga lärare har en god löneutveckling är en viktig förutsättning för att Stockholms stad ska kunna rekrytera, behålla och vidareutveckla behöriga lärare. Ambitionen är att de skickligaste lärarna också ska ha de högsta lönerna.

6 Dålig arbetsmiljö och omfattande administration är vanliga anledningar till varför lärare lämnar yrket

47 % av de före detta lärarna anger ”dålig psykosocial arbetsmiljö”, exemplifierat som ”stress” och ”mobbing” med mera, som en av anledningarna till att de lämnat yrket¹¹. I de öppna svaren uttrycks detta framförallt genom två olika teman: dels en generell stress att hinna möta alla elevers behov och vad som framställs som ordinarie arbetsuppgifter, dels en hög arbetsbelastning direkt kopplat till ökad administrativ börda. Även problem med att hantera föräldrar förekommer som förklaring till dålig psykosocial arbetsmiljö och stress.

Det är viktigt att i en arbetsmiljökontext skilja den psykosociala arbetsmiljön från den fysiska, vilket också fanns som svarsalternativ. En dryg femtedel anger den fysiska arbetsmiljön, exemplifierat som ”buller”, ”tungt arbete” och ”dålig luft” med mera som skäl till att de lämnat yrket¹². Svaret är särskilt vanligt bland yngre lärare som lämnat. Även om en god arbetsmiljö är viktigt för alla lärare – inte bara för att behålla de bästa och locka fler – förefaller det alltså vara särskilt viktigt för att behålla de nyexaminerade.

Det ska poängteras att arbetsmiljön i Stockholms stad inte undersökts specifikt i denna studie. Ändå är kunskapen om att missnöjet med arbetsmiljön är ett av de vanligaste skälen att lämna yrket något som bör tas fasta på i strävan att attrahera och behålla duktiga lärare.

Konsekvens: Arbetsmiljöfrågor är avgörande för att attrahera nya lärare och behålla lärare i yrket.

Exempel på pågående insatser:

- Målet för utbildningsförvaltningens arbetsmiljöarbete är att lärare ska ägna sig åt kärnuppdraget - att undervisa eleverna. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska utgå ifrån och ha fokus på lärares arbetsbelastning. Det pågående partsgemensamma arbetet innebär en uppföljning och analys av förvaltningsövergripande insatser. Skolorna har tagit

¹¹ Studie 3. Varför slutade du arbeta som lärare inom grund-/gymnasieskola?

¹² ibid.

fram handlingsplaner för sitt systematiska arbetsmiljöarbete.

- Utbildningsförvaltningen har tagit fram riktlinjer inklusive en checklista för vilka arbetsuppgifter som kan ingå i lärares uppdrag under reglerad arbetstid och förtroendearbetstid.
- Utbildningsförvaltningen driver projektet Skolplattform Stockholm, som utvecklar ett IT-baserat verksamhetssystem vars syfte är att minska lärarnas administrativa arbete så att lärarna får mer tid till elevens lärande.
- Introduktion och stöd de första åren som lärare är avgörande för att nyexaminerade lärare ska stanna i yrket. Nyexaminerade lärare får därför en mentor under sitt första år samt tillgång till handledning och coaching under sin fortsatta yrkesutövning.
- Inom utbildningsförvaltningen pågår på flera skolor PRIO-projektet (Planering, Resultat, Initiativ och Organisation). Målet är att höja elevernas kunskapsresultat. Syftet är att utveckla skolans interna processer och arbetssätt genom att stärka det kollegiala samarbetet.

7 Endast 6 % av lärarna som lämnat yrket tror att de kommer att återvända

Ett syfte med att studera lärare som lämnat yrket var att undersöka den eventuella potentialen i att locka tillbaka dem till läraryrket. Det är bara 6 % som tror att de kommer att återvända till yrket i framtiden¹³. Svaren kan bland annat förstås ur ett löneperspektiv, där deras genomsnittliga månadslön idag är drygt 34 000 kr¹⁴ att jämföra med dryga 27 000 kr¹⁵ när de arbetade som lärare. Det är eventuellt ännu viktigare att förhålla sig till svaren ur ett rent missnöjesperspektiv eftersom över hälften av de som lämnat yrket gjort detta på grund av att de inte trivdes med arbetsförhållandena. När respondenterna ombeds svara om något skulle kunna få dem att återvända lyfts således framförallt faktorer som ”*bättre ledarskap*”, ”*karriärmöjligheter*” och ”*arbetsmiljö*” samt ”*högre lön*” fram.

Konsekvens: Potentialen i att locka tillbaka lärare som lämnat yrket är liten på kort sikt. För att nå Stockholms stads rekryteringsmål i fråga om lärare måste fokus därför ligga på att bli en mer attraktiv arbetsgivare för blivande lärare samt finna verktyg för att behålla de befintliga lärarna.

En av Stockholms stads konkurrensfördelar är att kommunen är landets största arbetsgivare för lärare. Denna styrka tar sig kanske främst uttryck genom stadens möjlighet att erbjuda många olika typer av verksamheter samtidigt som ett starkt enhetligt arbetsgivarvarumärke kan etableras. Genom att göra detta ökar möjligheterna att nå ut till olika målgrupper och därigenom locka olika typer av engagerade lärare till sig. För att nå framgång i arbetet är det även nödvändigt att stimulera och skapa en yrkesstolthet bland chefer och medarbetare och därigenom sprida bilden av Stockholms stad som attraktiv arbetsgivare.

Exempel på pågående insatser:

- Utbildningsförvaltningen arbetar aktivt med att definiera arbetsgivarerbjudandet för utbildningsförvaltningen och staden i stort. Inom Stockholms stad har lärare tillgång till

¹³ Studie 3. Tror du att du kommer att arbeta som lärare inom grund-/gymnasieskola igen?

¹⁴ Studie 3. Ungefär hur hög är din månadslön, före skatt?

¹⁵ Studie 3. Ungefär hur hög var din månadslön, före skatt, när du arbetade som lärare?

skolor med olika inriktningar som möjliggör rörlighet inom en stor organisation utan att behöva byta arbetsgivare.

- Inom ramen för arbetet med strategisk kompetensförsörjning av lärare pågår ett arbete med att ta fram metoder och verktyg till stöd för rektorer för att främja ökad samordning och kvalitetssäkring i rekryteringsprocessen.
- De erfarna lärarnas kompetens ska tas tillvara. Utbildningsförvaltningen ska ta fram förslag på flexibla lösningar som kan skapa förutsättningar för lärare att i högre utsträckning arbeta kvar fram till pension, samt även locka lärare att fortsätta arbeta efter att ha nått pensionsålder.

Bilaga 1: om studierna

Studie 1: Ungdomars inställning till läraryrket

Ungdomsbarometern på uppdrag av Utbildningsförvaltningen.

Målgrupp: Svenska ungdomar 15-24 år

Respondenter: 8 800 st. (del av Ungdomsbarometern 14/15)

Fältperiod: oktober 2013

Studie 2: Lärares meritvärde i andra branscher

Ungdomsbarometern på uppdrag av Utbildningsförvaltningen.

Målgrupp: Personalchefer, HR- medarbetare samt andra med insyn i sin arbetsgivares rekryteringsarbete

Respondenter: 125 st.

Fältperiod: 28/11/13 – 09/12/13

Studie 3: Lärare som lämnat yrket.

Ungdomsbarometern på uppdrag av Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, och Utbildningsförvaltningen.

Målgrupp: Individer, från hela landet, som tidigare arbetat som lärare men har lämnat yrket.

Individer som gått i pension, är sjukskrivna eller är tjänstlediga har exkluderats.

Respondenter: 413 st. (efter exkludering)

Fältperiod: 05/02/14 – 15/03/14

Bilaga 2: Förslag på möjliga utvecklingsområden utifrån studiernas resultat

1 Många unga kan tänka sig att bli lärare men andra yrkesbanor lockar mer

Förslag på ytterligare utvecklingsområden:

- Utbildningsförvaltningen kan etablera sätt för intresserade unga att få prova på läraryrket exempelvis genom examensarbete på gymnasiet.
- Utbildningsförvaltningen kan stärka arbetsgivarvarumärket ytterligare genom att sprida positiva exempel om fördelarna med att vara lärare i Stockholms stad. Det skapas både genom en kontinuerlig utveckling av verksamheten och genom den yrkesstolthet som chefer och medarbetare förmedlar.
- Utbildningsförvaltningen kan visa att Stockholms stad lyssnar och är intresserade av de blivande lärarna. En lämplig aktivitet skulle kunna vara att arrangera en egen arbetsmarknadsdag för de cirka 2000 lärarstudenter som årligen genomför sin VFU i Stockholms stads skolor.

2 Unga vill ha breda alternativ men arbetsgivare på arbetsmarknaden ser begränsad potential i lärarexamen

Förslag på utvecklingsområden:

- Utbildningsförvaltningen kan understödja marknadsföring av lärarutbildningen som en bred utbildning utifrån studierna genom att ge goda exempel på lärarexaminerade som nu arbetar i andra yrken.
- Utbildningsförvaltningen kan öka kunskapen om de kompetenser som lärarutbildningen och yrket ger utbildade och yrkesverksamma lärare och rektorer samt hos ungdomar som står inför ett val av utbildning. Här är studie- och yrkesvägledare en nyckelgrupp.

3 Den vanligaste anledningen till att lärare lämnar yrket är dåligt ledarskap

Förslag på utvecklingsområden:

- Ett prioriterat fokusområde i ”Strategi för kompetensförsörjning av lärare” är att ta fram en strategi för kompetensförsörjning av chefer. I detta arbete är det viktigt att ta vara på insikten om ledarskapets betydelse för att behålla medarbetare och attrahera nya.
- Utbildningsförvaltningen kan stärka arbetet med att utveckla ledarskapet ytterligare.

4 Det är få före detta lärare som lyfter fram sin kompetens som ledare

Förslag på utvecklingsområden:

- Utbildningsförvaltningen kan i sina kontakter med utbildningsanordnarna verka för att utöka inslagen av ledarskap i lärarutbildningen. Under lärarstudenternas VFU-perioder i Stockholm stad ska ledarskapet i klassrummet betonas.
- Kompetensutveckling i kollegialt lärande kan vara ett viktigt verktyg i utveckling av lärares ledarskap. Därför kan utbildningsförvaltningen vidareutveckla möjligheterna till kompetensutveckling inom detta område för befintliga lärare.
- För att ytterligare utveckla det kollegiala lärandet om lärares ledarskap ska rektor använda kompetensplaneringsverktyget KOLL för att identifiera vilka lärare som har extra utbildning och/eller kompetens i.

5 Många lärare lämnar yrket på grund av dåliga utvecklings- och karriärmöjligheter. Lönen är viktigt men inte den vanligaste anledningen

Förslag på utvecklingsområden:

- I kompetensverktyget KOLL har rektor möjlighet att se sina lärares formella kompetens och behörig samt andra kurser och/eller kompetenser som läraren har. Detta gör det möjligt

för rektor att i högre utsträckning utnyttja lärares fulla potential. Utbildningsförvaltningen kan i högre utsträckning stötta rektorerna i att behärska verktyget KOLL.

- För att attrahera de bästa lärarna i länet, trots en ökad konkurrens, kan utbildningsförvaltningen bedriva ett mer aktivt arbete för att synliggöra utbildningsförvaltningen som en attraktiv arbetsgivare. I syfte att visa Stockholms stads goda utvecklingsmöjligheter och karriärvägar för lärare kan utbildningsförvaltningen vidareutveckla kommunikationen för att stärka arbetsgivarvarumärket.

6 Dålig arbetsmiljö och omfattande administration är vanliga anledningar till varför lärare lämnar yrket

Förslag på utvecklingsområden:

- De insatser som pågår inom området arbetsmiljö och att minska arbetsbelastning för lärare behöver följas, utvärderas, analyseras och vidareutvecklas innan nya aktiviteter startar.

7 Endast 6 % av lärarna som lämnat yrket tror att de kommer att återvända

Förslag på utvecklingsområden:

- Då potentialen att locka tillbaka lärare som lämnat yrket är liten på kort sikt bör pågående insatser följas, utvärderas, analyseras och vidareutvecklas innan nya aktiviteter startar.