

Lärarförsörjning

Sammanfattning

Under 2018 har tre prioriterade frågor för Skolverket varit lärarförsörjning¹, skolsegregation och styrning på huvudmannanivå.

Skolverkets lärarprognos visar både att det råder stor brist på behöriga lärare och förskollärare och att denna brist kommer att kvarstå en lång tid framöver. Med dagens nivå av antal nybörjare och examensfrekvenser beräknas antalet examinerade lärare uppgå till totalt 145 000 lärare och förskollärare fram till 2031, vilket leder till en bristsituation på cirka 80 000 lärare och förskollärare 2031.²

Skolverket har genom en kartläggning undersökt hur ett urval av huvudmän hantlar bristen på behöriga lärare och förskollärare. Kartläggningen har gjorts genom samtal med företrädare för 21 huvudmän i olika delar av landet.³ För att få ett representativt urval av huvudmän, användes ett antal urvalskriterier; huvudmannatyp, huvudmannens storlek, huvudmannens geografiska läge, huvudmannens avstånd till närmaste lärosäte med lärarutbildning, andel elever med utländsk bakgrund och föräldrars utbildningsnivå.⁴ Syftet med kartläggningen har varit att inventera vilka problem huvudmän upplever när det gäller bristen på behöriga lärare och förskollärare samt vilka åtgärder och strategier de använder sig av för att hantera lärarförsörjningsfrågan. I föreliggande PM redovisar Skolverket resultatet av kartläggningen.

Kartläggningen visar att variationen är stor när det gäller hur huvudmännen i urvalet arbetar med frågan om lärarförsörjning. Dock framgår att samtliga huvudmän gör någon form av strukturerad analys av kompetens- och behörighetsläget inom sina organisationer. Vissa huvudmän arbetar systematiskt och brett på alla nivåer med frågan, medan andra huvudmän väljer att arbeta systematiskt inom vissa prioriterade områden. Det finns också huvudmän där merparten av lärarförsörjningsarbetet bedrivs på skolenhetsnivå och där arbetet på central nivå är mer begränsat.

Samtliga huvudmän i urvalet anger att de på olika sätt arbetar aktivt för att vara attraktiva som arbetsgivare och framhåller arbetsmiljöarbete som en mycket viktig framgångsfaktor när det gäller att attrahera, rekrytera och behålla medarbetare. Flera av huvudmännen har centrala stödfunktioner för rekrytering, både för kortare och längre anställningar. Många huvudmän arbetar också med marknadsföring och

¹ I detta PM innefattar begreppet lärarförsörjning såväl lärare som förskollärare.

² Skolverket (2017). *Redovisning av uppdrag att ta fram återkommande prognoser över behovet av förskollärare och olika lärarkategorier*. (Dnr 2016:906)

³ Skolchefer, utbildningschefer eller motsvarande.

⁴ Se vidare avsnittet metod och genomförande.

PM lärarförsörjning

2018-06-05

Dnr 2018:00234

2 (19)

rekryteringskampanjer.⁵ Kompetensutveckling för såväl rektorer och förskolechefer som för lärare och förskollärare beskrivs som viktigt, även om det innebär en stor utmaning att avvara lärare och förskollärare i undervisningen, med den lärarbrist som råder.

Inledning

Skolverket ska verka för att alla barn och elever får tillgång till en likvärdig utbildning och annan verksamhet av god kvalitet. Skolverket ska också följa utvecklingen inom sitt verksamhetsområde och fortlöpande analysera behov av åtgärder inom området, samt utveckla och genomföra insatser som möter dessa behov.⁶ Både i regleringsbrevet för budgetåret 2018 och i tidigare regleringsbrev, finns uppdrag som på olika sätt rör frågan om lärarförsörjning.⁷

Skolverkets arbete med kartläggningen

Skolverket har kartlagt hur ett strategiskt urval av huvudmän (se avsnitt metod och genomförande) arbetar för att hantera bristen på behöriga lärare och förskollärare. I detta PM redovisas de sammanfattande resultaten av kartläggningen och Skolverkets slutsatser. Redovisningen inleds med en beskrivning av problembilden och en redogörelse över statligt initierade insatser inom området.

Syftet med kartläggningen har varit att inventera vilka problem huvudmän upplever när det gäller bristen på behöriga lärare och förskollärare samt vilka åtgärder och strategier de använder sig av för att hantera lärarförsörjningsfrågan. Det kan både handla om kortsiktiga åtgärder och långsiktiga strategier, som i sitt sammanhang har visat sig fungera väl. Varken kartläggningen eller detta PM syftar till att ge en uttömmande bild av huvudmännens arbete med lärarförsörjning. Däremot hoppas Skolverket kunna bidra till ett ökat kunskaps- och erfarenhetsutbyte mellan huvudmän genom att sprida resultaten från kartläggningen. Kartläggningen kan också fungera som ett stöd för Skolverket i myndighetens fortsatta arbete med att anpassa och utveckla de insatser som myndigheten erbjuder huvudmän, exempelvis inom ramen för de nationella skolutvecklingsprogrammen.

Kartläggningen har genomförts genom samtal via telefon och videosamtal med företrädare för huvudmännen på förvaltningsnivå, företrädesvis skolchefer eller motsvarande. I bilaga 2 redovisas den samtalsguide som Skolverket har använt sig av i detta sammanhang. I några av samtalen ingick också andra företrädare för huvudmännen, till exempel HR-ansvariga och verksamhetschefer. Sammanlagt har 21 huvudmän ingått i kartläggningen. De åtgärder och strategier huvudmännen beskriver i samtalen rör hur de på central nivå samordnar arbetet med lärarförsörjning och

⁵ Exempel förekommer också på huvudmän som rekryterar utomlands.

⁶ 1 § förordningen (2015:1047) med instruktion för Statens skolverk.

⁷ Häribland kan nämnas uppdragen *Informationsinsats om vägar in i lärar- och förskolläraryrkena, Fler yrkeslärare, Utformning av en webbaserad utbildning för lärare och förskollärare som återvänder till yrket, Redovisning av uppdrag om prognos över behovet av olika lärarkategorier.*

vad de vidtar för åtgärder för att attrahera, rekrytera, kompetensutveckla samt behålla lärare och förskollärare.

Hur ser problembilden ut?

Att lärare har adekvat utbildning är viktigt för kvaliteten i undervisningen. Forskning pekar på att lärares professionalism, kompetens och ledning har avgörande betydelse när det gäller att ge elever en undervisning med hög kvalitet.⁸

Det råder idag stor brist på behöriga lärare och förskollärare.⁹ Enligt arbetsgivarnas bedömningar i Statistiska centralbyråns (SCB) senaste arbetskraftsbarometer¹⁰, är det störst brist på lärare i grundskolans senare år i matematik och naturvetenskap där hela 96 procent av arbetsgivarna upplevt brist på nyutexaminerade. Många arbetsgivare bedömer även att det är brist på lärare i grundskolans senare år i språk och samhällsorienterande ämnen, förskollärare, speciallärare, specialpedagoger och gymnasielärare i matematik och naturvetenskap. Störst brist framöver beräknas det bli på förskollärare, ämneslärare i grundskolans årskurs 7–9 och lärare i grundskolans tidigare år. Även vad gäller yrkeslärare förväntas rekryteringsbehovet bli stort i förhållande till dagens lärarkår.¹¹

Det totala behovet av personal i skolväsendet förväntas enligt Skolverkets lärarprognos¹² öka med cirka 40 000 heltidstjänster fram till 2031.¹³ Med dagens nivå av antal nybörjare och examensfrekvenser beräknas antalet examinerade lärare uppgå till totalt 145 000 lärare och förskollärare fram till 2031, vilket leder till en bristsituation på cirka 80 000 lärare och förskollärare 2031.¹⁴

Denna brist beror på flera olika faktorer. En viktig faktor är att antagningen till och examinationen från lärarutbildningarna är otillräcklig.¹⁵ En annan central faktor är att en betydande andel utbildade lärare lämnar yrket för anställningar inom andra sektorer.¹⁶ Enligt en undersökning från SCB¹⁷ var arbetsmiljön (stress och arbetsbelastning)¹⁸ samt arbetsvillkor (lön och arbetstider)¹⁹ de huvudsakliga anledningarna till att lärare valt att byta karriär. Många lärare angav också att de helt enkelt ville vidare i karriären. Samtidigt angav 6 av 10 lärare att de kunde tänka sig att komma

⁸ SOU 2017:35. *Samling för skolan. Nationell strategi för kunskap och likvärdighet.*

⁹ Av skollagen följer att huvudregeln är att endast den som har legitimation som lärare eller förskollärare och är behörig för viss undervisning, får bedriva undervisning.

¹⁰ Statistiska centralbyrån (2017). *Arbetskraftsbarometern 2017 – Vilka utbildningar ger jobb?*

¹¹ Skolverket (2017). *Redovisning av uppdrag att ta fram återkommande prognoser över behovet av förskollärare och olika lärarkategorier* (Dnr 2016:906).

¹² Ibid.

¹³ Det beräknade rekryteringsbehovet är cirka 12 500 heltidstjänster per år under den aktuella perioden. Därtill kommer ett årligt examinationsbehov på cirka 15 100 lärare och förskollärare. Detta innebär att det under perioden totalt sett behöver utexamineras 227 000 lärare inklusive förskollärare.

¹⁴ Skolverket (2017). *Redovisning av uppdrag att ta fram återkommande prognoser över behovet av förskollärare och olika lärarkategorier* (Dnr 2016:906).

¹⁵ Ibid. Detta hänger både ihop med underdimensionering av lärarutbildningar och avhopp från lärarutbildningar.

¹⁶ Statistiska centralbyrån (2017) År 2014 fanns det cirka 240 000 examinerade lärare i Sverige varav drygt 190 000 jobbade inom utbildningssektorn.

¹⁷ Statistiska centralbyrån (2017). *Lärare utanför yrket.*

¹⁸ Ibid. Vilket nära 7 av 10 angav.

¹⁹ Ibid. Vilket drygt 5 av 10 angav.

PM lärarförsörjning

2018-06-05

Dnr 2018:00234

4 (19)

tillbaka till läraryrket. Bristen på behöriga lärare varierar såväl mellan olika skolformer och ämnen, som mellan olika delar av landet.²⁰

Statens ansvar och insatser

Ansvaret för arbetet med att säkerställa lärar- och kompetensförsörjningen vilar på varje huvudman men också på staten. Det finns därför ett tydligt behov av nationella insatser för att möta den utmaning som skolväsendet står inför vad gäller lärar- och kompetensförsörjning. Flera sådana insatser är redan genomförda, andra är pågående eller planerade. I bilaga 1 redovisas en sammanställning av utredningar som rör lärarförsörjning. Det rör sig om både kort- och långsiktiga insatser. Regeringen har bland annat initierat en utbyggnad av antalet utbildningsplatser inom lärar- och förskolläraryrket och satsat på att stärka kvaliteten²¹. Vidare har regeringen infört en rad behörighetsgivande och kompletterande utbildningar samt förstärkt befintliga satsningar. Även insatser för att på olika sätt förbättra lärarnas arbetsvillkor har genomförts.²²

Satsningar för fler lärare och fler behöriga lärare

Under perioden 2015–2017 har en utbyggnad av lärar- och förskolläraryrket skett, som fullt utbyggd 2021 innebär 10 400 helårsstudenter.²³ I budgetpropositionen för 2018 har regeringen avsatt medel till lärosätena, för att de ska kunna driva projekt som skapar fler vägar in i lärar- och förskolläraryrket. Regeringen räknar med en fortsättning av denna satsning till och med 2021.²⁴ Skolverket har sedan 2010 i uppdrag att bedriva en informationskampanj för att attrahera fler personer till lärar- och förskolläraryrket. Dessutom ska Skolverket, tillsammans med Universitets- och högskolerådet (UHR), genomföra en informationsinsats som tydliggör olika vägar in i lärar- och förskolläraryrket samt lärar- och förskolläraryrket.²⁵

Läraryftet II, kompletterande pedagogisk utbildning (KPU), vidareutbildning av lärare (VAL), Utländska lärares och förskollärares vidareutbildning (ULV) och snabbspår för nyanlända med lärarerfarenhet, är ytterligare exempel på insatser som genomförs för att öka antalet behöriga lärare.²⁶

²⁰ Totalt sett är det 9 procent av den nuvarande lärarkåren som varken har tillsvidareanställning eller pedagogisk högskoleexamen, och som i Skolverkets prognos antas ersättas av behöriga lärare fram till 2021. Andelen visstidsanställda lärare utan pedagogisk högskoleexamen är störst inom grundskolans åk 7–9 (13 procent), yrkesämnen i gymnasieskolan (16 procent) och inom utbildning i svenska för invandrare (18 procent). Det procentuellt sett tilltagande behovet av personal fram till 2031, kommer enligt Skolverkets beräkningar öka med mellan 8 och 23 procent i olika län jämfört med 2016. Skolverket (2017). *Redovisning av uppdrag att ta fram återkommande prognoser över behovet av förskollärare och olika lärarkategorier*. (Dnr 2016:906)

²¹ Exempelvis försöksverksamhet med övningskolor och övningsförskolor inom lärar- och förskolläraryrket.

²² I bilaga 1 finns en förteckning över pågående och avslutade statliga utredningar som på ett eller annat sätt berör lärarförsörjning.

²³ Prop. 2016/17:1. Budgetpropositionen 2017, utgiftsområde 16, s. 205.

²⁴ Prop. 2017/18:1. Budgetpropositionen 2018, utgiftsområde 16, s. 206.

²⁵ Regleringsbrev för budgetåret 2018 avseende Statens skolverk. (U2017/05037/S).

²⁶ SOU 2017:35. *Samling för skolan - Nationell strategi för kunskap och likvärdighet*.

Skolverket ska också genomföra insatser som bidrar till att stärka tillgången på yrkeslärare i gymnasieskolan och kommunal vuxenutbildning.²⁷ Myndigheten har även i uppdrag att utforma en webbaserad utbildning för lärare och förskollärare som återvänder till yrket och behöver uppdatera sina kunskaper vad gäller skolans och förskolans styrdokument.²⁸

Förbättrade arbetsvillkor för lärare och förskollärare

Regeringen har beslutat om insatser för att förbättra arbetsvillkoren för lärare och förskollärare, bland annat för att göra yrkena mer attraktiva. De tydligaste exemplen är lärarlönelyftet som infördes läsåret 2016/17 och karriärtjänstereformen som infördes 2013.²⁹

Sedan 2015 finns ett statsbidrag för den så kallade Lågstadiesatsningen för insatser i förskoleklass samt årskurserna 1–3 i grundskolan, grundsärskolan, specialskolan och sameskolan. Statsbidraget ska göra det möjligt att anställa fler lärare, förskollärare, speciallärare eller annan personal.³⁰ Vidare finns möjligheter till undervisning på entreprenad och fjärrundervisning som kan bidra till en mer effektiv användning av befintliga lärarresurser och öka möjligheterna för lärare att få heltidsanställningar.³¹

Stärkta stödfunktioner och nya lärarresurser

För att förbättra arbetssituationen för lärare, genomförs även satsningar för att stärka olika stödfunktioner i skolan. Exempel på detta är statsbidraget för personalförstärkning inom elevhälsan och Skolverkets uppdrag att genomföra insatser för att förbättra det förebyggande och främjande arbetet inom elevhälsan.³²

Skolverket ska under perioden 2018–2020 genomföra en informationsinsats om möjligheterna att anställa stödpersonal inom skolans område, genom befintliga arbetsmarknadsåtgärder.³³ Tanken är att mer stödpersonal i skola och förskola ska möjliggöra för lärare, förskollärare och annan personal att få mer tid till det pedagogiska mötet med barn och elever.³⁴

Minskad administration

Regeringen har i flera sammanhang framfört att lärarnas administrativa arbetsbörda behöver minska. Utredningen Bättre skola genom mer attraktiva skolprofessioner

²⁷ Regleringsbrev för budgetåret 2018 avseende Statens skolverk (U2017/05037/S).

²⁸ Regleringsbrev för budgetåret 2017 avseende Statens skolverk. (U2016/05615/S).

²⁹ Skolverket (2017). *Redovisning av uppdrag att ta fram återkommande prognoser över behovet av förskollärare och olika lärarkategorier* samt SOU 2017:35 *Samling för skolan - Nationell strategi för kunskap och likvärdighet*.

³⁰ Förordningen (2015:215) om statsbidrag för de lägre årskurserna i grundskolan och motsvarande skolformer samt viss annan utbildning.

³¹ Prop. 2015/16:173. *Fjärrundervisning och entreprenad – nya möjligheter för undervisning och studiehandledning på modersmål*.

³² Förordningen (2016:400) om statsbidrag för personalförstärkning inom elevhälsan och när det gäller specialpedagogiska insatser och för fortbildning när det gäller sådana insatser samt regleringsbrev för budgetåret 2016 avseende Statens skolverk. (U2016/02937/S)

³³ Regleringsbrev för budgetåret 2018 avseende Statens skolverk (U2017/05037/S).

³⁴ Prop. 2017/2018:1. Budgetpropositionen 2018, utgiftsområde 16, s. 199.

PM lärarförsörjning

2018-06-05

Dnr 2018:00234

6 (19)

har därför bland annat haft i uppdrag att se över lärares, rektorers och förskolechefer administrativa arbetsbörda.³⁵ Utredningen lämnade sitt slutbetänkande den 12 mars 2018.³⁶

För att bland annat minska lärarnas administrativa börda har Skolverket fått i uppdrag att utveckla och tillhandahålla digitaliserade nationella prov och bedömningsstöd.³⁷ Skolverket har också fått i uppdrag att främja digitaliseringen inom skolväsendet och att underlätta för skolor och huvudmän att ta tillvara på digitaliseringens möjligheter i undervisning och i administration.³⁸ Arbetet ska utgå från den nationella digitaliseringsstrategin för skolväsendet som regeringen har beslutat.³⁹

Stöd för kompetensutveckling

Inom ramen för regeringsuppdraget om nationella skolutvecklingsprogram genomför Skolverket olika kompetensutvecklings- och stödinsatser riktade till huvudmän, skolor och förskolor inom en rad olika områden.⁴⁰ De nationella skolutvecklingsprogrammen syftar till att ge huvudmän, skolor och förskolor goda möjligheter att utveckla undervisningen och den pedagogiska verksamheten. Statsbidrag är kopplade till flera av satsningarna inom ramen för de nationella skolutvecklingsprogrammen. I regeringsuppdraget anger regeringen specifika områden där Skolverket bör genomföra insatser, men insatserna kan också avse andra områden där det finns ett dokumenterat nationellt utvecklingsbehov.

Huvudmännens arbete med lärarförsörjning

Nedan redovisas de åtgärder och strategier huvudmännen beskriver att de använder sig av för att hantera bristen på behöriga lärare och förskollärare. Redovisningen i denna del är strukturerad utifrån de områden som diskuterades med huvudmännen under samtalen; samordna, attrahera, rekrytera, kompetensutveckla och behålla. Viktigt att påpeka i sammanhanget är att de åtgärder och strategier som huvudmännen beskriver, i många fall berör flera av ovannämnda områden. Exempelvis kan sådana insatser som syftar till att attrahera nya medarbetare även främja arbetet med att rekrytera och behålla medarbetare.

De åtgärder och strategier som huvudmännen lyfter fram är i många fall avhängiga faktorer såsom huvudmannens storlek (mätt i antal elever) och geografiskt läge.

Samordna

Alla huvudmän som ingår i urvalet gör någon form av kartläggning för att få grepp om lärarförsörjningsfrågan. Många har också olika former av systemstöd för kartläggningen. Hur huvudmännen bedriver arbetet varierar dock i stor utsträckning,

³⁵ Dir. 2016:76. *Bättre skola genom mer attraktiva skolprofessioner.*

³⁶ SOU 2018:17. *Med undervisningskicklighet i centrum – ett ramverk för lärares och rektorers professionella utveckling.*

³⁷ Uppdrag att digitalisera de nationella proven m.m. (U2017/03739/GV).

³⁸ Regleringsbrev för budgetåret 2018 avseende Statens skolverk. (U2017/05037/S).

³⁹ *Nationell digitaliseringsstrategi för skolväsendet.* (U2017/04119/S).

⁴⁰ Regeringsbeslut avseende uppdrag om nationella skolutvecklingsprogram (U2015/03844/S).

både på central- och skolenhetsnivå. Vissa huvudmän arbetar systematiskt och brett med frågan och kartlägger, utöver pensionsavgångar och demografisk utveckling, även behörighet i olika skolformer, årskurser och ämnen, kompetensutvecklingsbehov, tjänstefördelning och rekryteringsbehov.

Gemensamt för de huvudmän som tar ett sådant samlat grepp är att de har ett mer utvecklat systematiskt kvalitetsarbete kring lärarförsörjningsfrågan och ofta har särskilda funktioner på central nivå som arbetar med detta. Exempelvis lägger de stor vikt vid uppföljning och analys och vid att ta fram centrala åtgärdsplaner. De arbetar systematiskt och såväl brett som djupt med frågan. Det breda arbetet handlar ofta om regionalt nätverksarbete, nära samverkan med lärosäten och i vissa fall med det lokala näringslivet. Arbetet på djupet innebär att hela styrkedjan involveras, det vill säga från förvaltningsnivå till skolenhetsnivå.

Andra huvudmän beskriver att kartläggningarna resulterar i att vissa områden prioriteras och drivs på central nivå, medan arbetet med lärarförsörjning i övrigt ligger på skolenhetsnivå, där det är relativt vanligt att flera skolenheter samarbetar i frågan.

Det finns också huvudmän som beskriver ett mer begränsat arbete på central nivå. Vissa kartläggningar görs, visst system- och rekryteringsstöd tillhandahålls, men i övrigt drivs merparten av arbetet kring lärarförsörjning på skolenhetsnivå. Gemensamt för de huvudmän som har ett mer begränsat arbete kring lärarförsörjning på central nivå, är att de beskriver arbetet med att följa upp effekterna av de åtgärder som de har vidtagit, som mindre utvecklat.

Attrahera

Gemensamt för samtliga huvudmän i urvalet är att de på olika sätt arbetar aktivt för att vara attraktiva som arbetsgivare. Förutom lönekartläggningar och särskilda lönesatsningar utöver de statliga, beskriver huvudmännen framförallt ett omfattande arbete med att utveckla arbetsmiljön som en mycket viktig framgångsfaktor. Detta innefattar bland annat återkommande medarbetarenkäter och utveckling av olika typer av digitala stödverktyg för att minska den administrativa bördan på skolenhetsnivå.

Många huvudmän beskriver också att de rekryterar andra kompetenser och funktioner i syfte att avlasta undervisande personal, rektorer och förskolechefer, så att de kan ägna sig åt sina respektive kärnuppdrag. Exempel på detta är lärarassistenter, skolassistenter, socialpedagoger, handledare, coacher, elevmentorer samt funktioner och kompetenser som kompletterar elevhälsoteamen.

Flera huvudmän erbjuder lön under utbildning för såväl rektorer som för lärare och förskollärare. Det kan både röra sig om utbildning som leder till en behörighetsgivande examen och utbildning som leder till ytterligare behörighet. Dessutom arbetar flera huvudmän långsiktigt med att knyta till sig lärarstudenter redan före eller under utbildningen, genom att erbjuda förmånliga ekonomiska villkor. Ett sådant

PM lärarförsörjning

2018-06-05

Dnr 2018:00234

8 (19)

exempel, som enligt huvudmännen fungerar väl, är så kallade aspiranttjänster på deltid under det sista året av lärarutbildningen. Även pensionerade lärare är en intressant målgrupp för flera huvudmän. I en del fall erbjuds dessa speciellt utformade tjänster med särskilt förmånliga villkor. En del huvudmän erbjuder också introduktionsutbildning för visstidsanställda lärare och förskollärare som saknar behörighetsgivande examen.

Rekrytera

I samtalen framkommer att de flesta huvudmän som ingår i urvalet har centrala stödfunktioner för rekrytering, både för kortare och längre anställningar, även om många rekryteringar sker på skolenhetsnivå. Det centrala stödet kan exempelvis bestå av utformning av platsannonser, urval av sökande och referenstagning. En viktig del av rekryteringsarbetet handlar enligt huvudmännen om marknadsföring till exempel på mässor, i möten med lärarstudenter under den verksamhetsförlagda delen av utbildning och i samband med arbetsmarknadsdagar på lärosäten. Några huvudmän använder också, med framgång, sociala medier för att locka till sig hemvändande och inflyttande lärare. När det gäller yrkeslärare sker rekrytering hos många av huvudmännen genom väl upparbetade branschkontakter.

Några huvudmän genomför också marknadsförings- och rekryteringskampanjer utomlands, ofta i olika former av regionalt samarbete.

Kompetensutveckla

Huvudmännen beskriver arbetet med kompetensutveckling i relation till frågan om lärarförsörjning som komplex. Komplexiteten handlar i stor utsträckning om svårigheten att avvara lärare och förskollärare i undervisningen till förmån för behörighetsgivande kompetensutveckling. Svårigheterna till trots framgår av samtalen med flera av huvudmännen, att de lägger stor kraft på att hitta fungerande och flexibla lösningar. Det finns exempel på huvudmän som har tillsatt särskilda funktioner på central nivå med uppdrag att bevaka olika kompetensutvecklingsmöjligheter och insatser som berättigar till statsbidrag.

Det förekommer också att huvudmän inom en region förser ett lärosäte med sammanställningar över vilka lärarbehörigheter som saknas, för att lärosätet ska veta vilka utbildningar som är särskilt angelägna att få till stånd. Inom förskolan är det många huvudmän som verkar för att barnskötare vidareutbildas till förskollärare. När det gäller lärare är det flera huvudmän som samverkar regionalt med lärosäten och möjliggör för lärare att kombinera anställning och utbildning med förmånliga villkor. Flera av huvudmännen visar stort intresse för denna form av utbildning. Även systematiskt arbete med kollegialt lärande är något som huvudmännen lyfter fram i detta sammanhang.

Behålla

Huvudmännens åtgärder och strategier för att behålla personal, är i hög grad desamma som de använder sig av för att attrahera nya lärare och förskollärare. Satsningar på arbetsmiljöarbete är med andra ord i fokus även när det gäller att behålla personal. Konkret innebär detta bland annat att huvudmännen satsar på olika typer av personalförstärkningar både inom undervisningen och till exempel inom elevhållsan. Andra typer av personalförstärkningar är sådana insatser som syftar till att rektorer ska kunna ägna mer tid åt det pedagogiska ledarskapet. Exempelvis kan nämnas färre antal skolenheter per rektor och anställning av en ny chefskategori på skolenhetsnivå som har det ekonomiska ansvaret istället för rektorn. Vidare erbjuds undervisande lärare stöd i form av till exempel tillgång till lärarcoacher, socialpedagoger, utvecklingslärare, lärarassistenter, elevmentorer m.m.

Flera huvudmän beskriver tvåläraarsystem som ett uppskattat och framgångsrikt koncept. En hel del insatser genomförs också för att underlätta lärarnas administrativa arbetsuppgifter, exempelvis genom att tillhandahålla förbättrade digitala verktyg och genom att helt enkelt minska kraven på dokumentation. Lönesatsningar, såväl statliga satsningar⁴¹ som lokala, är något som också lyfts fram i samtalen med huvudmännen.

Många huvudmän framhåller satsningar på kompetensutveckling som viktigt för att behålla personal. För rektorer och förskolechefer kan det till exempel handla om kurser i ledarskapsutveckling och om arbetsmiljöutbildningar, men också om systematiskt arbete med kollegialt lärande. För lärare och förskollärare kan det röra sig om utbildning som leder till behörighetsgivande examen eller ytterligare behörighet. Flera av huvudmännen lyfter fram att utbildning i kombination med fortsatt arbete som lärare eller förskollärare fungerat särskilt väl.

Ytterligare exempel på insatser för att behålla lärare och förskollärare är satsningar på särskilda forsknings- och utvecklingstjänster (FOU), eller andra möjligheter till arbete med FOU-frågor under kortare eller längre perioder.

Avslutande diskussion

Stor variation i huvudmännens arbete med läraryrsörjning

Kartläggningen visar att variationen är stor när det gäller hur huvudmännen i urvalet arbetar med frågan om läraryrsörjning. Samtliga huvudmän i urvalet arbetar mer eller mindre systematiskt för att hantera frågan. De huvudmän som arbetar både brett och djupt, samverkar i nätverk regionalt och lokalt samt involverar hela styrkedjan från central förvaltningsnivå till skolenhetsnivå, beskriver detta som framgångsrikt. Dessa huvudmän framhåller vikten av att arbeta kontinuerligt och

⁴¹ Statsbidrag för lärarlönelyftet, karriärtjänster för lärare, karriärtjänster i utanförskapsområden samt för skolledare och extra karriärtjänster.

PM lärarförsörjning

2018-06-05

Dnr 2018:00234

10 (19)

uthålligt med alla delarna (samordna, attrahera, rekrytera, kompetensutveckla, behålla) för att nå framgång i arbetet med lärarförsörjning.

Regionalt och lokalt samarbete förekommer ofta

Många av huvudmännen i urvalet arbetar också aktivt med att försöka vända den negativa bilden av lärar- och förskolläraryrket genom olika typer av kommunikationsinsatser. Detta sker både i form av regionala och lokala samarbeten. God kontakt och dialog med lärosäten som har lärarutbildning, framför allt kring den verksamhetsförlagda delen av utbildningen, framhålls också som viktigt av flera huvudmän. Huvudmännen i urvalet lyfter genomgående fram vikten av att ta emot studenter i den verksamhetsförlagda delen av utbildningen ur ett rekryteringsperspektiv. Samtidigt framkommer i samtalen att några av huvudmännen önskar ett ännu närmare samarbete med lärosätena kring denna del av utbildningen, men även kring andra frågor som rör lärarförsörjning.

Fokus på arbetsmiljö

Även om samtliga huvudmän som ingår i kartläggningen framhåller lönen som en viktig aspekt i sammanhanget, framstår arbete med att utveckla arbetsmiljön som det allra viktigaste området, både när det gäller att attrahera, rekrytera och behålla medarbetare. Ett led i arbetsmiljöarbetet är, enligt flera av huvudmännen, att ge rektorer och förskolechefer bättre förutsättningar för att kunna organisera skolverksamheten så att behöriga lärare och förskollärare kan fokusera mer på undervisning. Det innebär att många huvudmän arbetar med breddad rekrytering, både för att kunna skapa nya funktioner på såväl central nivå som på skolenhetsnivå, för att få tillgång till nya kompetenser. Det kan till exempel röra sig om rekrytering av personer med beteendevetenskaplig utbildning, som kan fungera som ett komplement till lärare och förskollärare.

Systematiskt kvalitetsarbete en framgångsfaktor

Flera av huvudmännen anger också att sådant systematiskt kvalitetsarbete som är mer direkt kopplat till undervisning och strategier för utveckling i yrket över tid, är viktigt för att attrahera, rekrytera och behålla medarbetare. Exempel på detta är chefs- och ledarskapsutveckling, kontinuerlig kompetensutveckling av lärare och förskollärare, men också systematiskt arbete med kollegialt lärande.

Introduktion för nyanställda har stor betydelse

Ytterligare något som huvudmännen beskriver som viktigt för att attrahera, rekrytera och behålla medarbetare, är att ha strategier på central nivå för hur nyexaminerade lärare och förskollärare tas emot. Några av huvudmännen påtalar också vikten av att obehöriga lärare och förskollärare får en god introduktion till uppdraget, men ytterst få kan redogöra för någon mer sammanhållen introduktion för denna personalkategori. Detta hindrar dock inte att framgångsrika exempel finns på satsningar av detta slag. Ett sådant exempel är utbildning om läroplaner och vad det innebär att arbeta som lärare och förskollärare riktad till nyanlända med visstidsanställning.

Av kartläggningen framgår även att arbetet med att utveckla introduktionsprogram för nyexaminerade lärare och förskollärare är resurskrävande och flera huvudmän efterfrågar därför nationellt utformade introduktionsprogram.

Metod och genomförande

Inför arbetet med kartläggningen gjordes ett strategiskt urval av totalt 21 huvudmän utifrån nedanstående urvalskriterier. Urvalskriterierna syftade till att få ett representativt urval av huvudmän.

- Huvudmannatyp (kommunal, enskild).
- Huvudmannens storlek (elevantal).⁴²
- Huvudmannens geografiska läge i Sverige⁴³
- Huvudmannens avstånd till närmaste lärosäte med lärarutbildning.
- Andel elever med utländsk bakgrund.
- Föräldrars utbildningsnivå mätt i andel som har en eftergymnasial utbildning.⁴⁴

De huvudmän som valdes ut var Arvika kommun, Borlänge kommun, Fridaskolorna AB, Gällivare kommun, Härjedalens kommun, Kitas Utbildning AB, Kungsbacka kommun, Kunskapsskolan AB, Landskrona stad, Lessebo kommun, Malmö stad, Norrköpings kommun, Skellefteå kommun, Säffle kommun, Söderhamns kommun, Södertälje kommun, Vaxholms stad, Vilhelmina kommun, Västerholms friskola AB, Örebro kommun och Östersunds kommun.

Skolverket kontaktade de utvalda huvudmännen via e-post och frågade om de var intresserade att delta i ett samtal om lärarförsörjning via telefon eller videosamtal. Av tids- och resursmässiga skäl genomfördes inte samtalen genom personliga möten. Varje samtal varade cirka 60 minuter och utgick från en samtalsguide, se bilaga 2, där svaren strukturerades utifrån de områden som diskuterades med huvudmännen under samtalen.⁴⁵

1. Vilka lösningar använder ni på kort sikt för att, här och nu, hantera lärarförsörjningsfrågan?
2. Vilka långsiktiga strategier har ni när det gäller lärarförsörjning?

⁴² Huvudmän med 3–3 000 elever klassificerades som en *liten*, huvudmän med 3 000–10 000 elever klassificerades *medelstor* och huvudmän med 10 000–87 000 elever som *stor*. Huvudmän som saknar inrapporterade elever valdes bort liksom huvudmän med ett ytterst begränsat antal elever.

⁴³ Variabeln geografiskt läge gick inte att tillämpa på samtliga enskilda huvudmän eftersom det geografiska läget är svårt att fastställa för så kallade koncernskolor såsom Kunskapsskolan AB, som ingår i urvalet.

⁴⁴ Detta kriterium omfattar elever som har minst en förälder med eftergymnasial utbildning.

⁴⁵ De kategorier som användes för att strukturera huvudmännens svar var samordna, attrahera, rekrytera, kompetensutveckla, behålla och övrigt.

PM lärarförsörjning

2018-06-05

Dnr 2018:00234

12 (19)

Samtalen genomfördes med skolchefer eller motsvarande under perioden mars-april 2018.

Bilaga 1. Utredningar som berör lärarförsörjning

| Pågående utredningar | Status | Kommentar |
|--|---|---|
| U 2017:07 Utredningen Bättre möjligheter för elever i obligatoriska skolformerna att nå de kunskapskrav som minst ska nås (Dir. 2017:88) | Redovisning den 20 januari 2019 | I direktiven ingår bl.a. att utredaren ska analysera hur elevhälsoarbetet kan utvecklas och föreslå insatser som kan bidra till att skapa ett mer aktivt och väl fungerande elevhälsoarbete och därmed stärka elevhälsans kompensatoriska roll. |
| U 2017:05 Styr- och resursutredningen. Styrning för starka och ansvarsfulla lärosäten (Dir. 2017:46) | Redovisning den 3 december 2018 | I direktiven ingår bl.a. att utredaren ska föreslå hur ansvaret för dimensioneringen av utbildningsutbudet vid landets universitet och högskolor ska fördelas mellan regeringen och lärosätena för att säkerställa kompetensförsörjningen och andra samhällsbehov. |
| U 2015:10 Valideringsdelegationen 2015–2019 En samordnad utveckling av validering. (Dir. 2015:120) | Slutredovisning den 30 december 2019 SOU 2017:18 En nationell strategi för validering | Enligt direktiven ska delegationen bl.a. lämna förslag på en nationell strategi för validering och lämna förslag till regeringen och ta behövliga initiativ till förändringar som stärker valideringsarbetet inom utbildningsväsendet och arbetslivet. |
| Avslutade utredningar | Status | Kommentar |
| U 2017:03 Utredningen om praktiktäna skol-forskning i samverkan (PiS). | SOU 2018:19 Forska tillsammans – samverkan för lärande och förbättring | I sitt betänkande lämnar utredningen en rad rekommendationer för att bl.a. inom ramen för lärarens och förskollärares arbetsuppgifter skapa utrymme för samverkan kring såväl praktiktäna forskning som lärar- och förskollärarytbildningar. |
| U 2016:06 Bättre skola genom mer attraktiva skolprofessioner. | SOU 2018:17 Med undervisningsskicklighet i centrum – ett ramverk för lärarens och rektors professionella utveckling SOU 2017:51 Utbildning, undervisning och ledning – reformvård till | I sitt slutbetänkande lämnade utredningen förslag för bl.a. minskad administration för lärare, om att säkerställa kontinuerlig och relevant kompetensutveckling och fortbildning, kring hur man kan utveckla karriärtegsreformen och lärarlönesatsningen samt om behörighetsgivande utbildning för personer som är nära en lärarexamen. |

PM lärarförsörjning

2018-06-05

Dnr 2018:00234

14 (19)

| | | |
|---|---|---|
| | stöd för en bättre skola | |
| U 2015:09 Utredningen Bättre möjligheter till fjärrundervisning och undervisning på entreprenad | Prop. 2015/16:173 Fjärrundervisning och entreprenad – nya möjligheter för undervisning och studiehandledning på modersmål SOU 2017:44 Entreprenad, fjärrundervisning och distansundervisning SOU 2016:12 Ökade möjligheter till modersmålsundervisning och studiehandledning på modersmål | Regeringens proposition innehöll ändrade regleringar i skollagen (2010:800) om att även uppgifter som avser fjärrundervisning i modersmål eller studiehandledning på modersmål ska få överlämnas på entreprenad till en annan huvudman. Riksdagen beslutade om dessa förslag den 21 juni 2016. |
| U 2015:03 2015 års skolkommission | SOU 2017:35 Samling för skolan – Nationell strategi för kunskap och likvärdighet SOU 2016:38 Samling för skolan. Nationella målsättningar och utvecklingsområden för kunskap och likvärdighet | I slutbetänkandet lämnas förslag som utredningen ser kan utgöra grunden till eller uttalar stöd för fortsatta processer inom ett antal utvecklingsområden bl.a. avseende fortsatta insatser för att öka antalet behöriga lärare. Utredningen ser att sammantaget innebär förslagen en samlad strategi för ett robust skolsystem med utvecklingskraft och stärkt likvärdighet. |
| U 2015:02 Utredningen om nationella prov | Prop. 2017/18:14 Nationella prov | I propositionen lämnades bl.a. förslag om att de nationella proven och de nationella bedömningsstöden skulle digitaliseras för att bli mer effektiva och lätthanterliga. |

| | | |
|---|--|--|
| | <p>– rättvisa, likvärdiga, digitala SOU 2016:25 Likvärdigt, rättssäkert och effektivt – ett nytt nationellt system för kunskapsbedömning</p> | <p>Riksdagen beslutade om dessa förslag den 15 november 2017.</p> |
| <p>U 2014:08 Utredningen om rektorernas arbetssituation inom skolväsendet</p> | <p>SOU 2015:22 Rektorn och styrkedjan</p> | <p>I betänkandet lämnas bl.a. förslag som syftar till att stärka rektorernas pedagogiska ledarskap. En viktig aspekt av detta identifierar utredningen vara att bygga och förvalta en fungerande skolorganisation med utgångspunkt från elevernas, personalens och övriga intressenters behov.</p> |

PM lärarförsörjning

2018-06-05

Dnr 2018:00234

16 (19)

Bilaga 2. Samtals-/intervjuguide – lärarförsörjning**Huvudfrågor**

- Vilka lösningar använder ni på kort sikt för att, här och nu, hantera lärarförsörjningsfrågan?
- Vilka långsiktiga strategier har ni när det gäller lärarförsörjning?

| | Exempel på följdfrågor inom olika områden att ställa vid behov. |
|-----------|---|
| Samordna | <ul style="list-style-type: none"> • Har det från centralt håll inom huvudmannorganisationen (HM) genomförts kartläggningar/personalinventeringar i syfte att komma till rätta med kompetens- och lärarförsörjningen? • Har ni inom HM-organisationen ngn. form av central samordning i arbetet kring lärarförsörjningsfrågor? • Har ni inom HM-organisationen ngn. form av central samordning i arbetet kring kompetensutvecklingsfrågor/kompetensutvecklingsinsatser? • Gör ni centrala strukturerade analyser av vilka kompetensutvecklingsinsatser som dels behövs för att säkra tillgången på behöriga lärare och som dels behövs för lärarkompetensen? • Har ni upprättat centrala strategier/handlingsplaner kring kompetensutvecklings- och lärarförsörjningsfrågor? • Nätverkar ni med andra huvudmän i syfte att stärka arbetet kring lärarförsörjningsfrågor? • Hur ser ni på förhållandet mellan systematiskt kvalitetsarbete och arbetet kring kompetensutvecklings- och lärarförsörjningsfrågor? • Har ni inom HM-organisationen central samordning av frågor/kunskap kring olika statsbidrag som kan sökas för olika statliga kompetensutvecklingsinsatser? • Vad baserar ni åtgärder för lärarekrytering på? • Hur väljer ni åtgärd/åtgärder? |
| Attrahera | <ul style="list-style-type: none"> • Hur jobbar ni för att vara en attraktiv arbetsgivare för lärare? • Hur jobbar ni för att höja läraryrkets status? |

| | |
|--------------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Hur jobbar ni för att skapa en positiv syn på era skolor hos allmänheten? • Strategier och åtgärder för att attrahera nyexaminerade lärare? • Strategier och åtgärder för att attrahera erfarna lärare? • Strategier och åtgärder för att attrahera skickliga lärare? • Strategier och åtgärder för att attrahera lärare som lämnat yrket? • Strategier och åtgärder för att minska rektorers administrativa börda? (i syfte att möjliggöra för rektorer att fokusera på det pedagogiska ledarskapet och skapa förutsättningar för lärarna) • Strategier och åtgärder för att minska lärares administration/dokumentation? • Strategier och åtgärder för att attrahera lämpliga obehöriga med relevanta kvalifikationer? • Strategier och åtgärder för att attrahera yrkeslärare?⁴⁶ • Strategier och åtgärder för att attrahera förskollärare? • Strategier och åtgärder vid akut brist av lärare (vid kort om tid)? |
| Rekrytera | <ul style="list-style-type: none"> • Breddad/riktad rekrytering? Rekrytering från grupper ni inte rekryterar från i vanliga fall (ex. manliga förskollärare, nyanlända med lärarerfarenhet, pensionerade lärare)? • Strategier och åtgärder för rekrytering av lärare? • Särskilda strategier för rekrytering av yrkeslärare? |
| Kompetensutveckla obehöriga | <ul style="list-style-type: none"> • Strategier och åtgärder för att obehöriga ska vilja, våga och kunna utbilda sig till behöriga lärare: <ul style="list-style-type: none"> - behöriga lärare som saknar behörighet i ämnen som de undervisar i? - behöriga lärare som behöver en lärarutbildning alt. kompletterande pedagogisk utbildning? |
| Behålla behöriga och obehöriga | <ul style="list-style-type: none"> • Strategier och åtgärder för att minska lärares arbetsbelastning (till exempel renodla lärarnas arbetsuppgifter |

⁴⁶ Skolverket har i regleringsbrevet 2018 i uppdrag att genomföra insatser som bidrar till att stärka tillgången på yrkeslärare i gymnasieskolan och kommunal vuxenutbildning. Därför finns ett par specifika frågor om yrkeslärare i samtalsguiden.

PM lärarförsörjning

2018-06-05

Dnr 2018:00234

18 (19)

| | |
|--------|---|
| | <p>till kunskapsuppdraget – andra tjänster ex lärarassistenter, lärarkoordinator, stärkt elevhälsa, lärarmentorer etc.)?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hur arbetar ni särskilt för högre kvarvaro och ökad återgång när det gäller yrkeslärare. • Tvåläraresystem? Hur organiseras detta? • Strategier och åtgärder för förbättrad arbetsmiljö? • Strategier och åtgärder för attraktiva arbetsvillkor eller förmåner? • Strategier för hur man ev. behåller lärare som ska gå i pension (deltid eller heltid)? • Strategier och åtgärder för att introducera och stötta obehöriga nyanställda? • Hur säkerställs god kvalitet när obehöriga lärare finns i organisationen? (planering och genomförande av undervisningen, bedömning, dokumentation ex. åtgärdsprogram, betygssättning) Hur säkerställs att inte arbetsbelastningen för behöriga lärare i organisationen ökar? • Strategier och åtgärder för att introducera och stötta nyanställda behöriga? • Strategier och åtgärder för att skapa stabilitet i systemet? (rektorer i dag arbetar t.ex. i genomsnitt 3 år på varje ställe, även lärare byter ofta jobb) • Hur skapas tillit till systemet och tillit i systemet till överliggande styrnivåer? • Strategier och åtgärder för att ge professionellt stöd/handledning till anställda lärare? • Strategier och åtgärder för att minska/effektivisera administrationen/dokumentationen hos lärare och rektorer? • Strategier och åtgärder för att stötta rektorer att ta kloka beslut då föräldrar hotar att använda Skolinspektionen eller Barn- och elevombudsmannen för att driva igenom sina åsikter • Positiva erfarenheter/utmaningar? |
| Övrigt | <ul style="list-style-type: none"> • Tar ni del av statliga satsningar, och i så fall vilka, för att hantera lärarförsörjningen? • Hur ser ni på andra sätt att organisera verksamheten (skolnivå, huvudmannanivå) med tanke på lärarbristen? |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Vet ni någon annan huvudman eller skola som arbetar aktivt med lärarförsörjningsfrågan?• Vad önskar/tänker ni att staten/Skolverket bör göra när det gäller lärarbristen? |
|--|--|