



SVERIGES VIKTIGASTE JOBB I FÖRSKOLAN OCH SKOLAN

**HUR MÖTER VI REKRYTERINGS-
UTMANINGEN?**



Sveriges Viktigaste Jobb i förskolan och skolan

HUR MÖTER VI REKRYTERINGSUTMANINGEN?



Upplysningar om innehållet:
Caroline Olsson, caroline.olsson@skl.se

© Sveriges Kommuner och Landsting, 2014
ISBN/Bestnr: 978-91-7585-182-2
Redaktör: Helena Färnsten
Text: Helena Färnsten, Jeanette Neij
Foto: Maskot, Bildarkivet, Rickard L Eriksson, Thomas Henrikson,
Casper Hedberg, Felipe Morales
Produktion: EO
Tryck: LTAB, 2014

Förord

Framtidsjobben finns i välfärden. När det blir allt fler barn och unga i befolkningen, samtidigt som många medarbetare i skolan och förskolan uppnår pensionsålder, ökar behovet av personal. Bra pedagoger är avgörande för skolans kvalitet och elevernas resultat. I debatten framförs en oro för att det kan bli svårt att rekrytera tillräckligt många bra lärare och förskollärare framöver. Det är viktigt att debatten utgår från fakta för att lösningarna ska bli de rätta och för att rätt insatser ska kunna sättas in. SKL har gjort en bedömning av rekryteringsbehoven för de kommande tio åren. Här finns mycket som arbetsgivarna själva kan göra för att påverka rekryteringsbehovet och möjligheterna att rekrytera rätt personer. I rapporten har vi samlat exempel på vad som pågår i skolektorn för att möta rekryteringsutmaningarna. Vi hoppas kunna inspirera till fortsatt viktigt arbete.

Stockholm, i december 2014



Håkan Sörman
VD, Sveriges Kommuner och Landsting

Innehåll

7		Sammanfattning
9	Kapitel 1	Läget tio år framåt
11		Stora jobb­möjligheter för lärare och förskollärare
13	Kapitel 2	Faktorer som påverkar
13		Demografisk utveckling
15		Politiska beslut
16		Lärarkets popularitet och attraktivitet
19	Kapitel 3	Nio strategier för att möta rekryteringsutmaningen
19		1. Använda kompetens rätt
21		2. Bredda rekryteringen
24		3. Låt fler jobba mer
25		4. Förläng arbetslivet
27		5. Visa på karriärmöjligheter
29		6. Skapa engagemang
31		7. Utnyttja tekniken
33		8. Marknadsför jobben
35		9. Underlätta lönekarriär
36	Bilaga	Så har vi räknat



Sammanfattning

En bedömning av rekryteringsbehoven på tio års sikt visar att det skulle behövas ungefär 150 000 nya medarbetare inom skola och förskola fram till 2023 om inga förändringar görs i arbetssätt, organisation och bemanning. Utsikterna att få jobb blir goda för yrkesgrupper som exempelvis förskollärare och grundskollärare - särskilt lärare i matematik, naturvetenskap och teknik - samt specialpedagoger.

Rekryteringsbehovet kommer att påverkas av förändringar i demografin och även av hur snabbt skolan anpassas till att bli en tekniskt och pedagogiskt modern lärmiljö och arbetsplats. Andra faktorer som påverkar är globalisering, konjunkturförändringar, ökad rörlighet på arbetsmarknaden och politiska beslut/reformer som till exempel lärarlegitimationskrav och regler om personaltäthet.

Det finns mycket som arbetsgivarna själva kan göra för att påverka rekryteringsbehovet och möjligheterna att rekrytera rätt personer. Några sådana åtgärder är att använda kompetens på rätt sätt, locka nya grupper till jobben, utveckla arbetsmiljö och arbetsorganisation, utnyttja tekniken bättre samt skapa bättre löne- och karriärmöjligheter. Hur bra arbetsgivarna är på att använda dessa strategier påverkar hur många medarbetare som behöver rekryteras och vilken kompetens dessa behöver.

Detta är en reviderad upplaga av rapporten. Den första versionen presenterades i oktober 2014.

Goda utsikter att få jobb i förskolan och skolan.



Läget tio år framåt

Framtidsjobben finns i skolan. Den närmaste tioårsperioden ökar efterfrågan på personal inom skolan och förskolan, särskilt på grund av pensionsavgångar men även beroende på stora barnkullar. Det ger kvinnor som män, yngre som äldre, inrikes som utrikes födda stora möjligheter till betydelsefulla jobb om de väljer att satsa på utbildningar som leder till yrken inom skolan.

Utifrån nuläget, och utan förändringar i arbetssätt och bemanning, skulle skolan och förskolan kunna behöva nästan 150 000 nya medarbetare fram till år 2023¹. Mer än 60 procent av dessa, drygt 90 000 personer, ersätter medarbetare som går i pension. Resterande behov, knappt 40 procent, eller cirka 60 000 personer, beror främst på att antalet barn i förskole- och skolålder ökar under de kommande tio åren.

Rapporten innehåller en bedömning av utvecklingen av rekryteringsbehoven. Bedömningen är främst kopplad till den demografiska utvecklingen. Den tar inte hänsyn till att arbetsgivarna kan påverka situationen eller att rekryteringsbehovet påverkas av en rad andra faktorer som beskrivs i nästa kapitel. Exakta effekter på rekryteringsbehovet för olika yrkesgrupper av dessa faktorer är svårt att beräkna.

Vi publicerar siffrorna för att peka på behovet och nödvändigheten av att sätta in åtgärder som både kan påverka storleken på det framtida rekryteringsbehovet och hur attraktiva jobben i skolan är.

150 000 nya medarbetare fram till år 2023

Not. 1

Siffrorna bygger på kommande pensionsavgångar och den demografiska utvecklingen med större barnkullar samt en trendmässig kostnadsökning på 0,5 procent per år, SCB:s befolkningsprognoser och SKL:s personalstatistik. Läs mer om hur vi gjort prognosen i slutet av rapporten.



TABELL 1. Rekryteringsbehov inom skola och förskola oavsett huvudman

	Anställda 2013	Anställda 2022	Pensioneringar 2013–2022	Rekryteringar 2013–2022
Total*	312 000	368 000	92 000	148 000
Personalgrupp urval				
Förskollärare**	69 000	82 000	18 000	30 000
Barnskötare**	52 000	61 000	13 000	22 000
Grundskollärare	75 000	91 000	20 000	36 000
Gymnasielärare	35 000	40 000	13 000	18 000
Fritidspedagoger***	16 000	19 000	4 000	7 000
Övrigt lärararbete****	35 000	42 000	15 000	22 000

* I en tidigare pdf-version som publicerades i oktober 2014 summerades det avrundade antalet för resp. yrkesgrupp. Här är totalsiffran avrundad till närmsta 1000-tal.

** I den prognos som SKL presenterade 2011 antogs att andelen förskollärare skulle öka och andelen barnskötare minska. I denna prognos visar siffrorna en oförändrad andel förskollärare respektive barnskötare under perioden. Lokala förutsättningar kommer sedan att avgöra personalsammansättningen och varje huvudman väljer lämplig mix.

*** Med fritidspedagog avser vi fritidspedagoger och grundlärare mot fritidshem.

**** Specialpedagoger, speciallärare, lärare i praktiska och estetiska ämnen, SFI-lärare, hemspråklärare.

Stora jobb­möj­ligheter för lärare och förskollärare

Väl­fär­dens arbets­givare be­höver rekrytera motiverade och kompetenta med­arbetare brett ur be­folkningen för att kunna erbjuda förskole­verksamhet och skola av högsta kvalitet. Här lyfter vi några yrkes­grupper med sär­skilt goda utsikter att få jobb de närmaste åren.

- I förskolan arbetar framför allt *förskollärare* och *barnskötare*. Båda kompetenserna behövs och kompletterar varandra men de förstnämnda har ett sär­skilt ansvar för den pedagogiska verksamheten. Lokala för­utsättningar avgör personalsammansättningen och varje huvudman väljer lämplig mix. Under de senaste åren har andelen förskollärare ökat medan andelen barnskötare har minskat inom kommunerna.² Jobb­utsikterna för förskollärare bedöms fortsatt som mycket goda, sär­skilt i stor­stadsregionerna.
- Framtiden är mycket ljus för den som vill bli *grundskollärare*. Stora elevkullar i grundskoleålder, pensionsavgångar samt snävare behörighets­regler och krav på lärarlegitimation kommer att innebära mycket stor efterfrågan på behöriga lärare i vissa ämnen sär­skilt i mindre kommuner, små skolor och glesbygd. Speciellt efterfrågas lärare i till exempel mate­matik, teknik, naturvetenskap, vissa språk samt yrkes­ämnen.
- Jobb­möj­ligheterna för *gymnasielärare* blir mycket goda. Pensionsavgångarna är större än normalt de närmaste åren och elevantalet ökar från 2016. Sär­skilt goda jobb­utsikter har lärare inom matematik och naturvetenskapliga ämnen, SFI (svenska för invandrare), modersmål samt moderna språk som till exempel spanska, franska och tyska. Detsamma gäller för yrkes­lärare, sär­skilt inom bygg, industri, data, fordon samt vård- och omsorgs­ämnen. I ämnen som samhällskunskap och historia är konkurrensen större, om inte dessa ämnen kombineras med andra med bättre jobb­utsikter.
- Inom gruppen övrigt skolarbete lyfter vi fram *specialpedagoger* och *speciallärare*. De stöder såväl enskilda elever som andra lärare och rektorer för att alla elever ska få det stöd de behöver. Medelåldern bland yrkes­verksamma specialpedagoger är hög och pensionsavgångarna är stora under kommande tioårsperiod, vilket ger yrkesgruppen mycket goda jobb­utsikter. Dessutom ökar efterfrågan eftersom skolan blir allt bättre på att identifiera elever som behöver stöd.
- *Fritidspedagoger* kommer att ha lätt att få jobb, sär­skilt i stor­stadsregionerna. Fritidspedagoger arbetar framför allt med barn sex till tio år och den åldersgruppen väntas fortsätta öka under kommande tioårsperiod. I dag arbetar dessutom många obehöriga inom fritidshems­verksamheten och andelen utbildade fritidspedagoger behöver öka. Rekryterings­behovet påverkas även av hur fritidshems­verksamheten organiseras och omfattningen av omsorg för äldre skolbarn.

Not. 2

År 2013 var 54 procent förskollärare mot 50 procent för 2006. På förskolor i enskild regi har andelen förskollärare under samma period minskat något. Källa Skolverket.



Faktorer som påverkar

Det finns en rad omvärldsfaktorer som påverkar rekryteringsbehoven i skolan och förskolan. Arbetsmarknaden blir allt rörligare geografiskt, såväl inom landet som i och utanför EU. Allt fler flyttar till de större orterna/städerna. Rörligheten ökar även mellan sektorer och enskilda arbetsgivare. Exempelvis innebär fler privata utförare att konkurrensen om arbetskraften ökar. Medarbetare är också mer benägna att byta jobb och arbetsgivare än tidigare. Möjligheterna till det ökar i takt med att konjunkturen förstärks. Vi pekar i detta avsnitt ut några omvärldsfaktorer som förväntas kunna påverka rekryteringsbehovet i skolan i särskilt hög utsträckning.

Demografisk utveckling, politiska beslut och läraryrkets attraktivitet påverkar rekryteringsbehoven.

Demografisk utveckling

Även om välfärden är van vid stora omställningar kan behovet av arbetskraft vara en utmaning. Det gäller särskilt inom skolan och förskolan, eftersom svängningarna över tid är så stora när det gäller storleken på barn- och elevkullar.

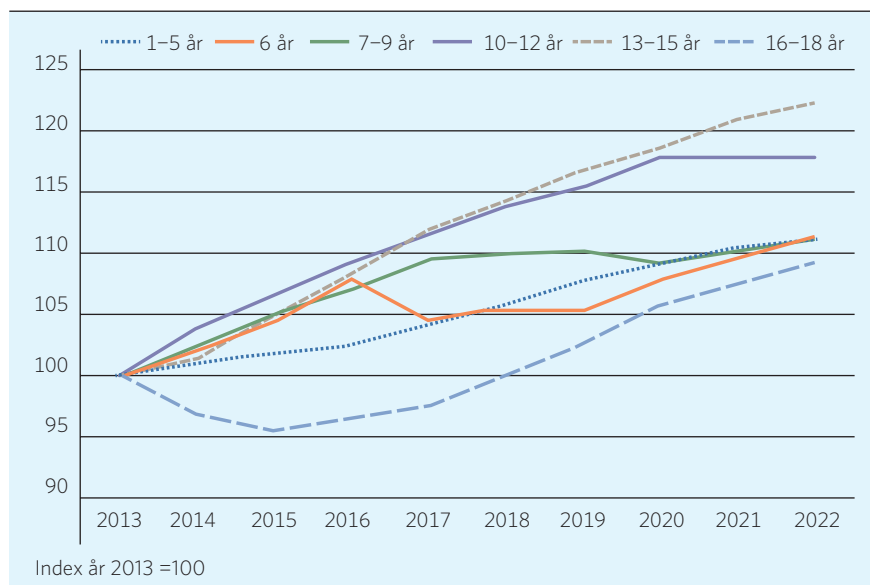
Eftersom barnkullarnas storlekskiljer sig åt mellan olika år förändras också behovet av lärare för skolans olika delar (för-, grund- och gymnasieskolan) mellan åren. Barnkullarna i förskole- och skolålder förväntas öka under den närmaste tioårsperioden, men ökningstakten varierar mellan olika år. Samtidigt minskar antalet elever i gymnasieskolan, vilket beror på små barnkullar på 90-talet. Under denna period minskar följaktligen också behovet av gymnasielärare. Antalet elever i gymnasieåldern kommer att öka först från och med 2016, då också behoven av gymnasielärare ökar. De nya legitimationskraven på lärare som innebär mindre flexibilitet för lärare att



undervisa i olika stadier begränsar arbetsgivarnas möjligheter att möta den varierande efterfrågan.

I praktiken kan svängningarna i elevkullarna alltså innebära att en skolhuvudman har övertalighet i en del av skolan, men rekryteringsbehov i en annan. Detta ställer stora krav på skolsektorns förmåga att anpassa verksamheten. Staten måste också ta sitt ansvar och se till att det utbildas tillräckligt många lärare med rätt inriktningar i sin utbildning i hela landet.

DIAGRAM 1. Demografisk utveckling för barnkullar i förskole- och skolålder



Källa: SCB:s befolkningsprognos 2013.

Politiska beslut

Det framtida rekryteringsbehovet påverkas också av politiska reformer. I detta avsnitt beskriver vi några politiska beslut som påverkar rekryteringsbehoven i skolan.

- › *Legitimationskrav för lärare.* Det är viktigt att det finns behöriga lärare. Men när behörighetskraven blir snäva kan det försvåra planering och bemanning, särskilt i små kommuner och mindre skolor i de ämnen som inte har så många undervisningstimmar. Förutom olika former av statliga lärarlyft stödjer skolhuvudmännen olika åtgärder, till exempel fortbildning eller validering av lärares yrkeserfarenhet för att säkra att de har legitimerade lärare när övergångsreglerna upphör. Skulle det då saknas legitimerade lärare ger skollagen utrymme för lösningar. Situationen kan också hanteras genom exempelvis organisationsförändringar och samverkan med andra huvudmän.
- › *Politiska beslut om personaltäthet och personalsammansättning* kan också påverka rekryteringsbehoven. Det finns i dagsläget flera politiska förslag som kan påverka personaltätheten och därmed också storleken på rekryteringsbehoven och vilken kompetens som huvudmännen behöver rekrytera.
- › *Läroplan i förskolan:* I förskolan har det pedagogiska innehållet förstärkts och lärandet satts i fokus. Det innebär att det ska finnas förskollärare i all förskoleverksamhet, vilket ökar efterfrågan på förskollärare.

För att möta rekryteringsbehoven behövs flera saker:

- › *Utbildningar bör kontinuerligt utvecklas* vad gäller innehåll och kvalitet. Det regionala samarbetet behöver stärkas ytterligare så att utbildningarnas dimensionering långsiktigt anpassas efter behoven inklusive spridning över landet. Till exempel behövs fler platser på förskollärarytbildningen och grundlärare med inriktning mot fritidshem.
- › *Det måste också finnas tillgång till kompletterande utbildningar* för verksam personal så att de har rätt kompetens från tid till annan. Lärare under fortbildning måste ges möjlighet att samtidigt arbeta.
- › *Staten måste ta ansvar för finansiering av sina reformer.* Exempelvis anger skolhuvudmännen att statsbidraget avseende Lärarlyftet II är för lågt. Många skolhuvudmän bekostar ersättning för litteratur, resor, boende, ger ledighet utan löneavdrag och/eller annan ekonomisk ersättning för att underlätta för lärare att kunna delta i kurser inom Lärarlyftet II.
- › *Möjligheterna att byta yrke mitt i livet behöver också bli större*, vilket i sin tur kan påverka både utbildningsbehov och rekryteringsbehov.

Lärare under fortbildning måste ges möjlighet att samtidigt arbeta.

Läraryrkets popularitet och attraktivitet

I den allmänna debatten kan man ibland få intrycket av att jobben i skolan inte lockar unga. Det är en ensidig bild, som kullkastas både av undersökningar om yrkets popularitet och av det faktum att söktrycket till lärarutbildningarna, som redan idag är den största yrkesutbildningen, ökar.

Mer än 60 % av unga kvinnor och nästan 40 % av unga män kan tänka sig att jobba som förskollärare.

- › *Unga lockas av välfärdsjobben.* Enligt en undersökning som Ungdomsbarometern genomfört på uppdrag av Sveriges Kommuner och Landsting tycker unga att välfärdsjobben verkar meningsfulla, roliga och utvecklande.³ Det gäller allra mest för jobben inom skola och förskola. Varannan ung kan tänka sig att arbeta som lärare i grund- eller gymnasieskola, om än inte alltid ett helt yrkesliv, vilket gäller även förskolläraryrket. Mer än 60 procent av unga kvinnor och nästan 40 procent av unga män kan tänka sig att jobba som förskollärare.
- › *Lärare känner arbetsglädje.* I jämförelse med många andra branscher upplever lärarna en större arbetsglädje.⁴ Nio av tio lärare tycker om att arbeta på sin nuvarande skola. Lärare upplever att de har goda relationer med eleverna och att de kan få eleverna att känna att de kan göra bra ifrån sig i skolarbetet.⁵ Utbildningarna leder också till arbete. Två år efter lärarexamen har åtta av tio lärare en fast anställning och arbetar heltid.⁶
- › *Fler söker lärarutbildningar.* Antalet förstahandssökande till lärarutbildningen har ökat kraftigt sedan 2008, då antalet sökande var historiskt lågt. För de tre stora lärarutbildningarna krävdes det höstterminen 2014 högre meritvärden (snittbetyg) och resultat på högskoleprovet för att komma in än tidigare. De senaste siffrorna till exempelvis grundlärarutbildningen F-3 vid Stockholms universitet visar att det krävs ett meritvärde på 16,1 för att bli antagen. Det är en bit över det genomsnittliga meritvärdet på 14,0. Allt detta är naturligtvis positivt inför framtida möjligheter att kunna rekrytera bra lärare.
- › *Fler söker lärarutbildningar.* Man kan dock inte bortse ifrån att intresset för att söka till vissa av lärarutbildningarna är lågt, till exempel matematik, naturvetenskap och moderna språk, framför allt till högstadiet. Vid höstens intagning kunde vi dock se ett positivt trendbrott. Det är fler antagna till ämneslärarutbildning med inriktning 7-9 i matematik samt gymnasieskolan i ämnena matematik och naturkunskap hösten 2014 jämfört med hösten innan.
- › *Lärare – steg i karriären.* Läraryrket skulle kunna vara ett utmärkt karriärsteg för den som senare skulle vilja jobba med annat. Det kräver ökad kunskap hos arbetsgivare om de kompetenser som lärarutbildningen och arbetet som lärare ger. Enligt före detta läraranställda ger lärarutbildningen och yrket mycket kompetens som man har nytta av även på andra jobb, till exempel att planera och organisera, leda och motivera, samarbeta och arbeta självständigt, ta initiativ och hantera konflikter. Lärare återfinns som bland annat egenföretagare, administratör, handläggare, utbildare/utbildningsansvarig, projektledare, konsult, kommunikatör/informatör, säljare, forskare respektive kvalitetsansvarig.⁷

Not. 3
Ur Jobb som gör skillnad, SKL 2013.

Not. 4
Svenskt Kvalitetsindex 2014.

Not.5
TALIS, OECD, 2013 (internationell studie) via Skolverket, juni 2014.

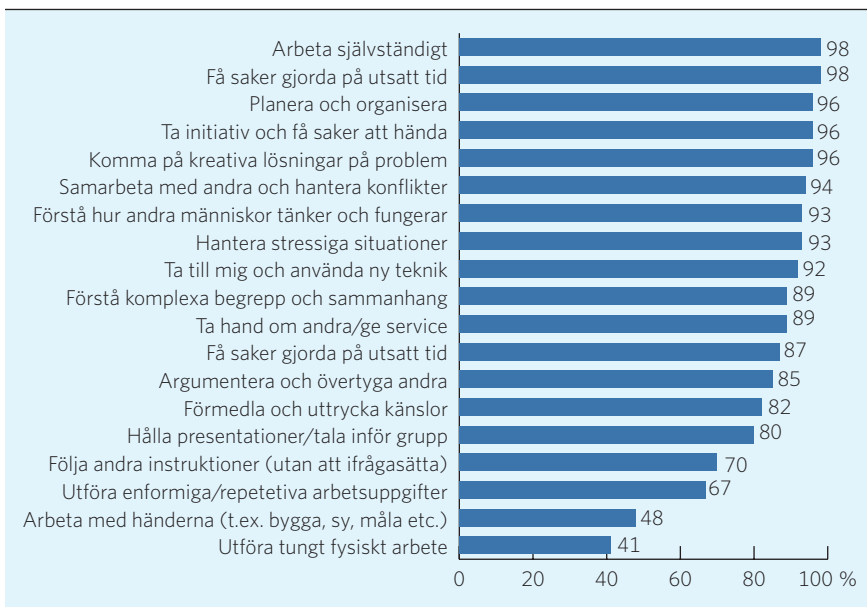
Not.6
SCB på uppdrag av svenska universitet och högskolor.

Not. 7
Lärare som lämnat yrket, Ungdomsbarometern 2014.

DIAGRAM 2. Kompetenser hos lärare enligt enkätsvar bland lärare som lämnat yrket

Fråga: Hur bra skulle du säga att du är på följande?

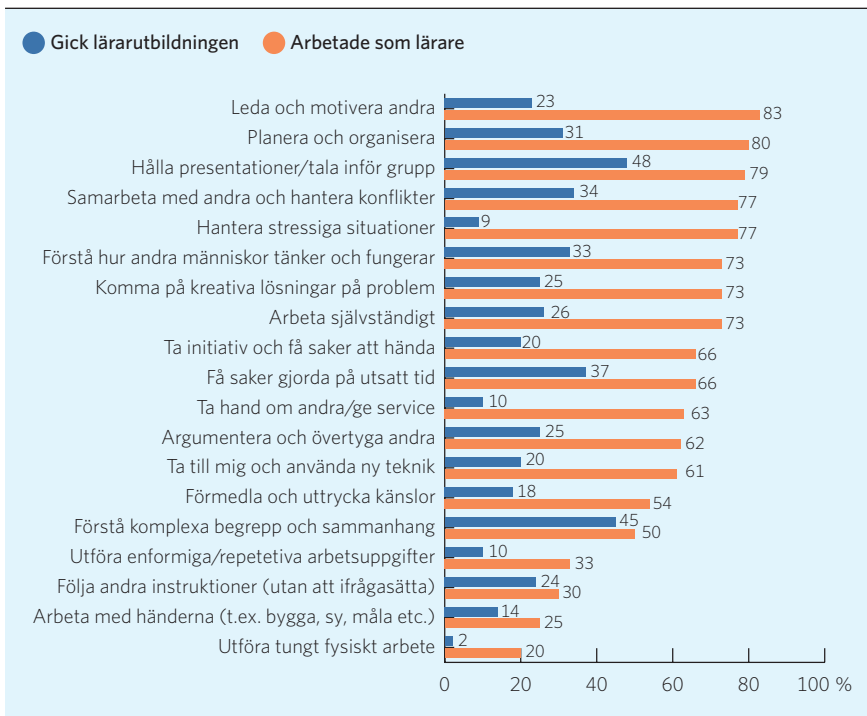
Nedan redovisas andelen som svarat "5 - mycket bra" och "4 - bra"



Källa: Ungdomsbarometern 2014

DIAGRAM 3. Kompetenser som utvecklas i läraryrket och på lärarutbildningen

Fråga: Utvecklade du några av dessa kompetenser när du gick lärarutbildningen respektive arbetade som lärare?



Källa: Ungdomsbarometern 2014



Nio strategier för att möta rekryteringsutmaningen

De närmaste årens stora rekryteringsutmaningar innebär betydande möjligheter. Kloka arbetsgivare ligger steget före och utvecklar nya arbetssätt som kommer till nytta för både barn, elever och medarbetare. Detta avsnitt fokuserar på vad arbetsgivarna själva kan påverka. Här presenteras nio strategier för att möta rekryteringsutmaningen.

Det handlar inte om att välja en av strategierna. Utan arbetsgivare behöver använda en palett av åtgärder, förhållningssätt och nytänkande som tillsammans påverkar rekryteringsbehoven och utvecklar skolan och förskolan till än mer attraktiva arbetsplatser.

1. Använda kompetens rätt

Vem ska göra vad och på vilket sätt inom förskolan och skolan? Det gäller att ta tillvara och utveckla den kompetens som finns på bästa sätt – alla ska inte göra samma sak. Genom att utvecklas i arbetslag, lära av varandra och organisera arbetet annorlunda kan både personal och verksamhet vidareutvecklas och resurser användas effektivt.

Det krävs ett öppet synsätt på vem som gör vad inom skola och förskola och hur arbetstiden används. I skolan behöver klassrumsdörren öppnas – att alla jobbar var för sig är ineffektivt. Det är viktigt att också samverka så att fritidshemmens potential tas tillvara. Möjligheterna är stora för att utveckla nya

arbetsätt som både minskar arbetsbördan och utvecklar pedagogiken, vilket gör sektorn mer attraktiv. Verksamheten kan utvecklas genom:

- › *Mer samarbete med tydlig arbetsfördelning.* Genom att jobba mer tillsammans tas kompetens bättre tillvara, till exempel i väl sammansatta arbetslag, genom tvåläraresystem, samverkan mellan lärare i fritidshem och skola, med specialpedagoger som stöd till rektor och lärare eller med hjälp av förstelärare, som är särskilt skickliga pedagoger som bidrar till att utveckla kollegor och verksamheten.
- › *Arbetspecialisering.* Alla ska inte göra allt utan det man är bra på. Det är också en vinst att inte flera stycken på en arbetsplats gör samma sak.
- › *Kollektiv kompetensutveckling.* När flera medarbetare på samma arbetsplats till exempel forskar eller utbildar sig tillsammans.

”Lärare likväl som elever tycks gynnas av ett dubbelbemanningsystem.”

Mariana Skoglund, gymnasielärare på ForshagaAkademin, har utvärderat tvåläraresystemet.

”Nu är vi tids-effektiva, jobbar med ’rätt saker’ och har mer kollegialt utbyte. Det har också inneburit ökad arbetsglädje på skolorna.”

Britt-Marie Sjöberg, rektor Björngårdsskolan och Storkyrkoskolan Stockholm, som genomgått Prio.

EXEMPEL

- › Genom Prio-projektet, som startades av SKL och Stockholms stad, har 35 kommuner utvecklat skolans arbetsätt genom bl a coachning och gemensam lektionsplanering.
- › Inom Kunskapsskolan, en fristående skolhuvudman, utvecklar några skickliga lärare lektioner och kursmaterial som används på alla skolor.
- › Essunga, Forshaga, Sollentuna, Stockholm och Södertälje är några kommuner med lyckade tvåläraresystem. Kinda bygger bra arbetslag på förskolorna med tydlig rollfördelning.
- › Förskolor och skolor i Malmö avlastar lärare och förskollärare från allt som rör fysisk miljö. Administrativa team avlastar förskolecheferna.
- › I Huddinge slipper lärare på Edboskolan bl a IT och frånvaroregistrering.
- › Herrljunga stödjer rektorer och förskolechefer med administration, specialpedagoger och vikarieanskaffning.
- › Det finns många exempel på kollektiv kompetenshöjning. Exempelvis forskar nästan alla lärare på Strövelstorps skola i Ängelholm tillsammans via Modellskolan i samarbete med Högskolan i Halmstad, vilket möjliggjorts av ett lokalt arbetstidsavtal med mer gemensam arbetstid på skolan. Även skolor i Jönköping, Karlskrona och Nacka fortbildar fritidspedagoger och lärare kollektivt och systematiskt utifrån vetenskaplig grund. I Kinda aktionsforskar förskollärare i arbetslag för att förbättra förskolans kvalitet.

2. Bredda rekryteringen

Såväl män som kvinnor, inrikes som utrikes födda, måste få bidra inom skola och förskola. I dag är andelen män i skolan och förskolan bara 18 procent. Endast tre procent av förskollärarna är män. Samtidigt kan var tredje ung man tänka sig ett jobb inom förskola enligt en undersökning som Ungdomsbarometern gjort på uppdrag av SKL. Det finns alltså fler som kan bidra till välfärden och skapa mångfald inom förskoleverksamhet och utbildning.

Det behövs individer med många olika bakgrunder i förskola och skola. En större mångfald och en mindre snedvriden könsfördelning skulle både underlätta för att attrahera och rekrytera nya grupper och innebära att barnen ser att både män och kvinnor kan arbeta med samma saker. En större mångfald skulle också göra att skolorna lättare kan möta barn och unga med varierande bakgrund. Tex genom att:

- › *Se på olika vägar in i läraryrket.* Traditionella lärarutbildningar med undervisning på campus kompletteras av olika former av distansutbildningar. En del kommer med utbildning i olika ämnen som kan kompletteras med pedagogisk utbildning (KPU), som utformas särskilt för de med andra examina eller för forskarutbildade. Det finns olika former av utbildning som kombineras med arbete, till exempel Teach for Sweden. Det är även vanligt att lärare med en viss inriktning kompletterar sin behörighet, till exempel grundskolläraryrket för förskollärare.
- › *Förändra normer om vem som passar för vad utifrån kön.* Försök fånga pojkars intresse för jobben tidigt. Använd arbetslivsintroduktionsavtal för att ge unga en möjlighet att pröva de viktiga jobben i skolan och förskolan.
- › *Samarbete och erfarenhetsutbyte.* För att utveckla arbetet med att få fler män till förskolan, nätverkar nu sju kommuner under SKL:s ledning. Arbetet följs av två forskare.
- › *Stor rekryteringspotential bland utrikes födda.* Utrikes födda är en resurs som kan tas till vara bättre inom skola och förskola genom till exempel validering, praktik och kompletterande språkstudier.
- › *Byta yrke mitt i livet.* Möjligheterna att byta yrke behöver också bli större, vilket i sin tur kan påverka både utbildnings- och rekryteringsbehov.



Utrikes födda är en resurs som kan tas till vara bättre inom skola och förskola genom till exempel validering, praktik och kompletterande språkstudier.

”Det här är världens roligaste jobb. Det är frihet, det är glädje, och jag får se barnen utvecklas.”

Mattias Andersson, förskollärare i Jönköpings kommun

”Att killarna får kunskaper om och förståelse för de olika yrkesrollerna är en stor vinst även om de inte väljer att läsa till förskollärare. De kan dela med sig av sina insikter och bidra till att sprida kunskap till sina kamrater.”

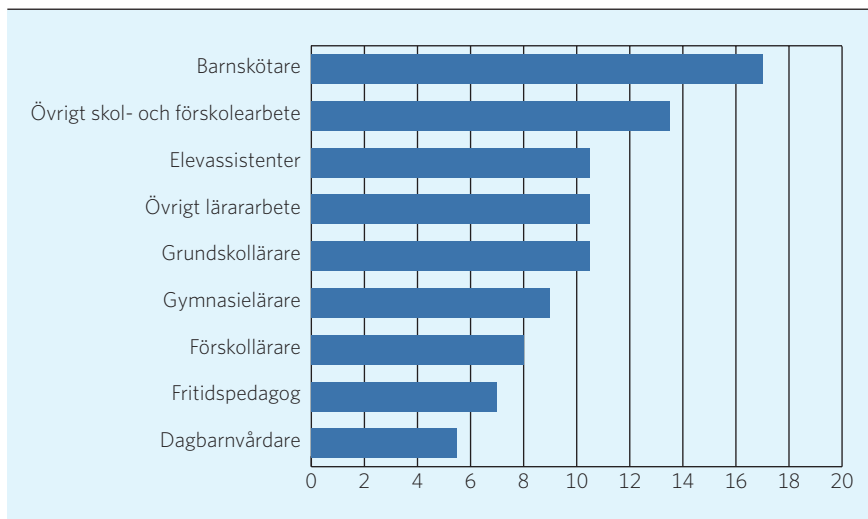
Pernilla Kallberg, en av de ansvariga för förskolläraryrkesprogrammet del i sommarpraktiken Hello People på Mälardalens högskola.

EXEMPEL

- › Jönköpings stad och Malmö stad matchar unga pojkar otraditionellt för feriejobb och sommarpraktik inom bl a skola och förskola.
- › I Eskilstuna besöker nätverket Män i förskolan gymnasieskolor för att informera om jobben.
- › I Eskilstuna och Västerås har gymnasiepojkar kunnat sommarpraktisera inom förskolläraryrket via Hello People.
- › Sju kommuner: Arjeplog, Borås, Eskilstuna, Jönköping, Malmö, Umeå och Vänersborg har inlett ett samarbete under SKL:s ledning för att utbyta erfarenheter.
- › Via kampanjen Fler män i förskolan som uppmärksammas och prisats vill Malmö få fler män att få upp ögonen för jobben i skola och förskola, bl a med hjälp av goda förebilder.
- › Via ULV-projektet (Utländska Lärares Vidareutbildning) har cirka 500 utrikes födda personer blivit anställbara för svensk skola och nästan nio av tio fått lärarjobb. För förskollärare gällde att samtliga fått förskolejobb.⁸
- › Utländska akademiker lotsas också snabbare till jobb i Sverige via Korta Vägen, där språkstudier varvas med kompletterande utbildning och praktik.
- › Malmö stad erbjuder jobb för danska förskollärare i Köpenhamn som också bussas runt till förskolor i Malmö.
- › Malmö rekryterar förskolepersonal bland pedagoger inom drama, konst, film och musik.
- › Lärarhögskolan i Umeå startar ett snabbspår för dem som vill sadla om till läraryrket.

Utrikes födda – stor rekryteringspotential

DIAGRAM 4. Andel utrikes födda i några yrkeskategorier inom förskola/skola, i procent



Not.8

Enligt enkätundersökning i ULV-projektet 2007-2010, Stockholms universitet 2012.

Var femte medarbetare är man i Malmö-förskola

Tre frågor till förskolechef Jeanette Schildt, Mariehage förskola i Malmö:

Hur har ni ökat andelen män i förskolan?

– När vi rekryterar letar vi efter duktiga män. Jag tror att bara den vetenskapen gör att fler män söker sig till våra tjänster. Vi tar också emot många praktikanter och försöker inspirera dem vi tycker är lämpliga, både män och kvinnor, att söka vidare till utbildningen. Våra goda manliga förebilder ger inspiration för många av våra manliga praktikanter att utbilda sig.

Vilka viktiga erfarenheter har ni gjort?

– Att det är viktigt att både locka nya män och att behålla de man har, då erfarenheten visar att män som har manliga kollegor stannar i högre utsträckning.

Varför är det viktigt med fler män i förskolan?

– Det är viktigt att ha tillgång till både manliga och kvinnliga förebilder för barnen, på samma sätt som mångfald inom alla andra områden. Även ur ett genusperspektiv är det viktigt att visa att både män och kvinnor gör alla uppgifter, där fyller förskolan en viktig funktion. Dessutom vet vi av erfarenhet att det i en blandad personalgrupp blir en bättre stämning, mångfald skapar ett gott arbetsklimat.

MÄN I FÖRSKOLAN I MALMÖ

I Malmö är drygt sju procent av pedagogerna män. Snittet i Sverige är drygt tre procent. Målet för Malmö är att öka andelen män inom förskolan till år 2020 ytterligare. Malmöförskolan Mellanheden har 33 procent manliga medarbetare, Mariehage 21 procent.

3. Låt fler jobba mer

Inom välfärden varierar andelen heltidsanställda stort mellan olika verksamheter. Det är viktigt att de som vill ska kunna jobba heltid – och att de som frivilligt jobbar deltid uppmuntras att gå upp i tid.

Kommuner, landsting och regioner har ungefär 225 000 deltidanställda. I en del kommuner jobbar färre än varannan heltid medan andelen heltidsanställda i andra kommuner är drygt 90 procent. Alla vill förstås inte arbeta mer men enligt SCB:s arbetskraftsundersökning både kan och vill cirka en fjärdedel av kommunernas deltidanställda gå upp i tid. Därmed finns stora möjligheter att påverka rekryteringsbehovet, även om skillnaden kommuner emellan är stor.

Inom skola och förskola är en rätt hög andel av de månadsavlönade anställda på heltid, 82-85 procent. Samtidigt arbetar inte alla heltidsanställda heltid. 21 procent av förskollärarna och 13 procent av barnskötarna väljer att arbeta deltid trots att de har en anställning på heltid. Bland lärarna är det 11-13 procent av de heltidsanställda som väljer att arbeta deltid. Diagrammet på nästa sida visar fördelningen av hel- och deltidanställda bland kommunernas nästan 60 000 månadsavlönade förskollärare.

Deltidsarbetet kan ha flera orsaker, men för arbetsgivarna är det viktigt att skapa rätt villkor och förutsättningar på arbetsplatsen och att organisera arbetet så att fler medarbetare väljer att jobba mer.

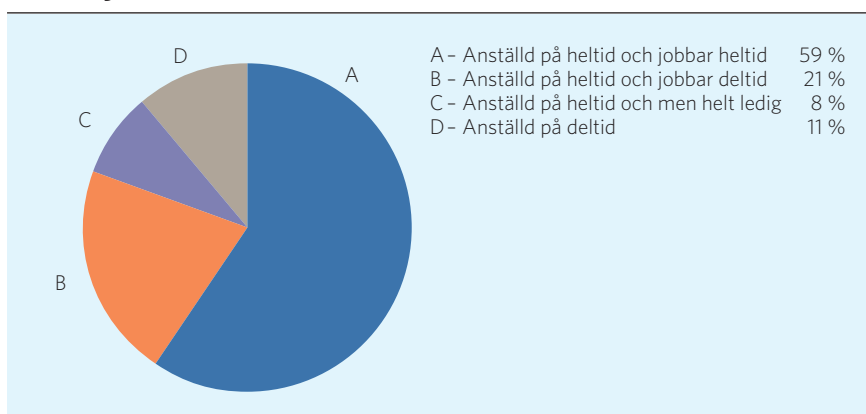
Inom verksamheter där arbetet bedrivs dygnet runt kan det vara svårare att organisera verksamheten med heltidstjänster. Inom förskolan är det snarare en utmaning att förmå förskollärare och barnskötare att välja heltid.

”Att killarna får kunskaper om och förståelse för de olika yrkesrollerna är en stor vinst. De kan bidra till att sprida kunskap till sina kamrater.”

Pernilla Kallberg, en av ansvariga för förskollärrarprogrammets del i sommarpraktiken Hello People på Mälardalens högskola



DIAGRAM 5. Hel- och deltidsanställda förskollärare i kommunerna 2013*



* Enbart kommunanställda. I tabell 1 ingår även privatanställda.

4. Förläng arbetslivet

Tiden i arbetslivet behöver bli längre. I dag är etableringsåldern på arbetsmarknaden 26 år och medellivslängden är 82 år. Vi lever i genomsnitt 25 år längre än för hundra år sedan. Med fler år i yrkeslivet kan vi lättare klara välfärdens uppdrag.

På hundra år har medellivslängden ökat från 57 år till nästan 84 för kvinnor och 80 för män. Man har rätt att arbeta till 67 men medelsvensken går i pension vid drygt 63 års ålder. Ändå både kan och vill många jobba längre – under rätt förutsättningar. Att inte fler gör det är inte bara ett problem för den enskilde individen, utan också i ett större kompetensperspektiv: viktiga resurser förslösas.

- *Attityder och kultur på arbetsplatserna.* Många arbetsgivare skulle kunna få fler att fortsätta jobba genom att tydligare signalera att medarbetare som uppnått pensionsålder är en viktig resurs, att öppna upp för individuella lösningar och att kompetensutveckla äldre medarbetare.
- *Seniormedarbetare.* Huvudmän inom förskola/skola kan ta tillvara medarbetare över 65 år som seniorer, mentorer och vikarier.
- *Förbättra ingången för unga i yrkeslivet.* Kopplingen mellan utbildning och arbetsliv kan förbättras. Här spelar samarbetet mellan utbildningsanordnare och skolhuvudmän stor roll.
- *God arbetsmiljö och rimlig arbetsbelastning* är avgörande för att medarbetare ska kunna jobba ett helt arbetsliv.





EXEMPEL

- › På vissa håll i landet, exempelvis Örebro, har pensionerade lärare anställts för att rätta de nationella proven, vilket även frigör lärartid till undervisning.
- › I Umeå har Läxakademien haft pensionärer över 67 år från universitetet som frivilligt hjälpt skolelever med läxor och hjälpt lärare med kompetensutveckling.
- › På många håll i landet hyrs pensionerade lärare ut för läxhjälp, till exempel via Kunskapsugglan AB.
- › Hösten 2014 startas övningskolor och övningsförsikolor för att förbättra kvaliteten på studenternas praktik.
- › Kommunerna i Göteborgsområdet har startat ett traineeprogram som antar studenter från olika utbildningar, till exempel lärarstudenter.
- › I Norrlands inlandskommuner finns distansutbildning för fritidspedagoger, vilket underlättar för unga att studera till yrket.
- › Flera lärosäten har välutvecklade distanslärarutbildningar, som Högskolan Dalarna, Mittuniversitetet och Linnéuniversitetet.
- › Genom introduktionsåret ger arbetsgivarna nytexaminerade lärare stöd och handledning för att komma in i lärarrollen, något som Uppsala kommun satsat särskilt på för förskollärare.
- › Örebro kommun arbetar med utökat självstyre (intraprenad) för skolor och förskolor. Friheten att fatta egna beslut, bestämma mer över ekonomin och påverka den egna arbetsvardagen i större utsträckning har förbättrat såväl fysisk som psykisk arbetsmiljö, ökat trivselen och minskat personalomsättningen.
- › Blommensbergsskolan i Stockholm har minskat sjukfrånvaron genom att omorganisera.
- › I Lindesberg förebygger Stadsskogsskolan för hög arbetsbelastning genom arbetstidsscheman för varje lärare, som tidigt visar om arbetstiden skenar iväg.

TID I PENSION

- › För hundra år sedan kunde den som fyllt 67 förvänta sig 7 år i pension.
- › Dagens 65-åringar kan förvänta sig 18 år i pension, nästan en fjärdedel av livet.
- › Om medellivslängden fortsätter öka och den normala pensionsåldern ligger kvar vid 65 år kommer tiden i pension om några decennier utgöra en tredjedel av våra liv.

Källa: Pensionsåldersutredningen

Arbetsmiljö och sjukfrånvaro förbättras med delat ledarskap

Tre frågor till Jenny Stanser, rektor på Blommensbergsskolan i Stockholm:

Du har förändrat skolans organisation, på vilket sätt?

– Jag har flyttat makt och förmåga ut i arbetslagen och skapat 50/50-tjänster med en biträdande rektor i varje team som är undervisande lärare på halvtid. Jag tror på ett delat ledarskap. Och vi har koncentrerat oss på det pedagogiska ledarskapet, inte det administrativa.

Vad har omorganisationen medfört?

– Arbetslagen kan lättare hantera bekymmer och det går snabbare att lösa saker från en dag till en annan. Jag kan också lättare vara en pedagogisk ledare. Det går enklare att genomföra det vi vill förändra och utveckla. Det gäller att våga släppa kontrollen som rektor och jobba med tillit.

Hur har det här påverkat de anställda?

– Det har minskat frustrationen över att se problemen men att ha medel att inte kunna påverka dem, vilket förbättrat arbetsmiljön. Förstadagsfrånvaron har minskat med 80 procent på ett år och jämfört med januari förra året blev sjukkostnaderna 50 procent lägre. Förut hade vi en del bekymmer när det gällde rekryteringar, men nu får jag spontanansökningar och behöver dessutom rekrytera färre då fler stannar.

5. Visa karriärmöjligheter

Går det att göra karriär inom förskola/skola? Självklart – och då inte bara genom chefskap. En bredare syn på karriär och fler typer av karriärtjänster ger medarbetare chansen att utveckla både sig själva och verksamheten, vilket gör yrket mer attraktivt.

Enligt Ungdomsbarometern rankar bara 16 procent av unga ”snabb karriär” som helt avgörande för val av arbetsplats. Men de vill kunna utvecklas och lära sig något nytt. Det finns många sätt för arbetsgivare att möjliggöra för medarbetare att utvecklas.

› *Karriärtjänster.* För att lärares kompetens ska stärkas och läraryrkets attraktionskraft ska höjas måste möjligheter ges att utveckla sin professionalism och gå vidare i karriären. Här pågår mycket arbete i skolektorn.

”Det här är en väg för vidareutveckling för mig som pedagog och en karriärutveckling. Jag har jobbat många år och ville göra mer med min kunskap.”

Jenny Persson, förstelärare på Äviks förskola, Hudiksvall

*”Mina kring-
aktiviteter med läro-
medelsförfattande
och utveckling av
appar visar att man
kan utgå ifrån lärar-
yrket och sedan
komma in på roliga
vägar som man inte
tänkt sig från början.”*

Eva Björklund, matematik-/NO-lärare
Herrgårdsskolan, Göteborg

År 2013 inrättade staten särskilda statsbidrag för att stödja olika karriärtjänster för lärare. Så gott som alla kommuner har ansökt om statligt bidrag för att finansiera tjänster som förstelärare och lektor. Syftet med reformen är att premiera de skickligaste lärarna så att eleverna får bättre undervisning och ökade förutsättningar att nå de nationella målen samt att öka attraktionskraften för läraryrket. Tanken med försteläraryrket är att utveckla läraryrket som ett lagarbete där lärare hjälper och utmanar varandra så att professionen stärks och alla elever ges bättre chanser att lyckas. Utöver det har många kommuner tillsatt andra former av utvecklingstjänster och inrättat karriärtjänster i förskolan och fritidshemmen.

- › *Möjligheter till kompetenshöjning.* Att lära sig något nytt handlar om möjligheter till kompetenshöjning, i förskolan till exempel via forskning, specialuppdrag eller tjänster som pedagogista⁹, processtödjare och genuspedagog.
- › *Stöd medarbetare som vill bli chefer.* Möjligheterna till traditionell karriär kommer också att vara goda. Liksom i övrigt på arbetsmarknaden närmar sig många av cheferna inom kommuner och landsting pensionsåldern. Under en tioårsperiod handlar det om ungefär 16 000 av dagens knappt 40 000 chefer. Traineeprogram, aspirantprogram, mentorskap, administrativt stöd, delat ledarskap med mera är strategier för att underlätta chefskap. Enligt en internationell studie har svenska rektorer en stark ledarskapsutbildning.¹⁰ Ledarskapet är mycket centralt och påverkar såväl personalomsättningen och långtidssjukskrivningarna bland lärare som elevernas studieresultat.¹¹

EXEMPEL

- › Hösten 2014 finns cirka 14 000 lärare i grundskolan, gymnasieskolan och vuxenutbildningen med statsbidrag som stödjer olika karriärtjänster för lärare. Vid sidan av dessa har många kommuner andra utvecklingstjänster:
- › Södertälje har anställt särskilda utvecklingslärare som har ett uppdrag att undervisa samtidigt som de utvecklar sina kollegor.
- › I Eskilstuna finns särskilda pedagogikutvecklare.
- › Fler kommuner, till exempel Kävlinge, anställer förstelärare även inom förskolan.
- › Malmö utbildar 24 nya pedagogistor.
- › Skolor i Jönköping, Karlskrona, Nacka, Nässjö och Ängelholm kompetensutvecklar fritidspedagoger och lärare kollektivt och systematiskt.
- › Örnsköldsvik bereder väg för rektorstillsättningar genom en skraddarsydd traineeutbildning med ”chefsskuggning”, och Malmö hittar stjärnrektorerna genom aspirant- och traineeprogram.

Not. 9
Ungefär: en pedagog åt andra pedagoger

Not. 10
TALIS, OECD, 2013 (internationell studie)
via Skolverket, juni 2014

Not. 11
IFAU-rapport 2012:15: Rektors betydelse för
skola, elever och lärare

6. Skapa engagemang

Engagerade medarbetare som får ta ansvar på jobbet kommer bättre till sin rätt och bidrar mer på arbetsplatsen. De blir också bättre ambassadörer för sitt jobb. Ju större engagemang och inflytande – desto större chans att medarbetare vill stanna och utvecklas på sin arbetsplats. Detta kan i förlängningen påverka både rekryteringsbehov och möjligheten att rekrytera.

Ungdomsbarometerns undersökning om ungas syn på välfärdsjobben visar att jobben inom skola och förskola uppfattas som roliga och utvecklande, viktiga och betydelsefulla, med stora möjligheter att göra skillnad. Att jobben är engagerande, meningsfulla och sociala bekräftas i många av de medarbetarundersökningar som genomförs i kommuner och landsting, och även i SKI:s årliga medarbetarindex.

- › **Attityder och kultur.** Skapa ett tillåtande samtalsklimat och arenor för diskussion. Känsla av sammanhang främjar hälsa och arbetsglädje. Jobbet ska kännas meningsfullt, begripligt och hanterbart. Engagemanget ökar om det finns arenor för diskussion där samtalsklimatet är tillitsfullt.
- › **Ledarskap.** Tydligt, närvarande ledarskap och regelbundna medarbetarsamtal mellan chef och medarbetare är väsentlig för engagemang och arbetsglädje. Engagerade medarbetare bidrar till att utveckla arbetsorganisationen och verksamhetens kvalitet.

EXEMPEL

- › I PRIO-projektet, där skolors arbetssätt utvecklas, är lärarna själva med och utformar en lärande organisation med pedagogiken och rätt saker i fokus, vilket förbättrar arbetsmiljön.
- › Nossebro skolan i Essunga har bland annat utökat läraransvaret för eleverna och förbättrat skolresultaten.
- › I Malmö är pedagogerna med och utvecklar ett kreativt lärcentrum för alla stadens förskolor.
- › Örebro län har en skolstödsgrupp som driver nätverk, skapar mötesplatser och bidrar till engagemang kring skolutveckling i hela länet.
- › På nätet finns mängder av mötesplatser via Twitter, bloggar, Facebook med mera där skolutveckling och lärande diskuteras, till exempel Skollyftet som skapat en rad diskussionsforum som Skolchatt; Skolsmedjan och Skolvåren, som även ordnar mötesplatser afk ("away from keyboard").
- › Stockholms stad utökar dialogen med lärare via chattar, öppna forum och i fokusgrupper.
- › I Matematiklyftet lär lärare av varandra, och i SKL:s Matematiksatsning PISA 2015 ska lärare, skolledare, förvaltningar och politiker tillsammans förbättra skolornas resultat.



”För mig är det viktigt att förskolan hela tiden är i rörelse, att jag kan utmana, utmanas och vidareutveckla verksamheten som helhet.”

Anna Edvardsson, pedagogista på Lindängehus förskola, Malmö

Innovativt klimat förenar och främjar arbetsglädje

Fyra frågor till Martin Claesson, intendent på Årstaskolan, en F-9 skola i Stockholm:

Det sjuder av engagemang på Årstaskolan. Hur kommer det sig?

– Det finns många fantastiska medarbetare på skolan och vi försöker ha ett klimat där alla kan utvecklas och genomföra projekt de tror på. När en organisation består av duktiga människor gäller det främst att försöka röja undan hinder som byråkratiska processer och cykelställsfrågor. Är man proffs måste man ges möjlighet och förtroende att göra ett bra jobb.

Vad är nyckeln till ett sådant innovativt klimat?

– Utifrån ett skolledningsperspektiv handlar det mycket om att våga släppa kontrollen och lita på att medarbetarna är de som bäst vet vad verksamheten mår bra av. Vi försöker signalera att utveckling är viktigt och att det är något som också får kosta resurser, men att det samtidigt är ett strukturerat arbete och inte kreativ lekstuga. När vi arbetar med utvecklingsfrågor vänder vi oss ofta utanför den traditionella skolvärlden för att hitta bra metoder eller intressanta exempel.

Hur påverkar det arbetsmiljön på skolan och rekryteringsbehovet av personal?

– Rekrytering är en ständigt pågående process som blir allt viktigare även för skolor. Att ha ett innovativt klimat är något som bidrar till att göra oss till en attraktiv arbetsplats. Vi vill bidra till en ökad yrkes stolthet och professionell status även utanför skolans väggar.

Finns det några mätbara resultat att nämna i sammanhanget?

– Vi har rätt många sökande till våra öppna tjänster och många känner till oss för det utvecklingsarbete som pågår. De som redan finns på skolan bidrar även i processen att locka fler duktiga medarbetare. Om det i slutändan bidrar till högre pedagogiska resultat kan vi inte mäta än, men sannolikt försämrar det inte förutsättningarna i alla fall.

ÅRSTASKOLAN – EN ENGAGERAD SKOLA

Årstaskolan i Stockholm har ett starkt skolutvecklande engagemang på en rad områden och ligger i absolut framkant när det gäller IKT*-arbete och nytänkande. Skolan ordnar skolfestival, konferenser, workshops och det finns bloggnätverk och pedagogiska sajter. Lärare har prisats med IT-priset Guldäpplet och skolan har fått Scandinavian Learning Award för innovativt IKT-arbete.

*IKT=Informations- och kommunikationsteknik

7. Utnyttja tekniken

Tänk nytt, tekniksmart och digitalt. Våra lärmiljöer behöver uppgraderas till Skola 2.0. Med teknikens hjälp och nya pedagogiska metoder kan digitaliseringen bidra till att kunskapsmål nås och göra skolan och förskolan till attraktivare arbetsplatser.

Arbetsgivare behöver anamma ny teknik för att utveckla skolan till en modern arbetsplats och lärmiljö. Det handlar både om bra IT-stöd för administration och om digitaliserad undervisning. Men det räcker inte att skaffa datorer och lärplattor – rektor måste ta ansvar för att lärarnas digitala kompetens höjs och metoder och pedagogik utvecklas. Här är några sätt:

- › *Digitala verktyg och sociala medier* som används såväl i undervisningen och övrig dialog med eleverna som för att dela erfarenheter med andra lärare.
- › *Fortbildning i IKT* (Informations- och kommunikationsteknik).
- › *Flippade klassrum*, som är omvända lektioner med webbaserade genomgångar som hemläxa medan lektionerna innehåller laborativt arbete och diskussioner. Nätverket Flippa klassrummet där lärare utbyter erfarenheter på Facebook, har i dagsläget runt tiotusen medlemmar.
- › *Paddagogik*, det vill säga läsplattor som pedagogiskt hjälpmedel.
- › *Distansundervisning*. Undervisning kan också ske på distans i ämnen där det inte finns lärare att tillgå i alla delar av landet, till exempel i modersmålsundervisning.
- › *Underlätta för elever med särskilda behov*. Det specialpedagogiska arbetet underlättas med olika tekniska hjälpmedel för elever med särskilda behov, som talsyntes vid dyslexi.



”Jag har utvecklats mer de här sista två-tre åren än vad jag har gjort under alla mina år som lärare för att jag har kunnat interagera med massor av kollegor via sociala medier.”

Anna Kaya, lärare som tidigt började twittra

”Jag är övertygad om att vår satsning på en dator till varje elev har varit en viktig förutsättning för de goda resultaten.”

Arja Holmstedt Svensson, dåvarande skolchef i Falkenberg, först i Sverige med en dator till varje elev. Kommunens grundskolor hade bäst resultat på ett decennium 2012-2013.

”Skolans digitalisering är en så viktig fråga att det är något vi politiker måste driva fram, den kan inte överlämnas helt till varje enskild rektor.”

Maria Stockhaus, ordförande i barn- och ungdomsnämnden, Sollentuna.

EXEMPEL

- › Goda exempel samt länktips och bloggar delas och sprids från personal till exempel via Pedagog Stockholm, Pedagog Malmö och Pedagog Värmland. I Svedala kommun heter motsvarigheten KvUtiS.
- › Digitala Skollyftet är en MOOC-kurs (Massive Open Online Community), en nätgemenskap för fortbildning.
- › Via plattformen eTwinning har skolpersonal i hela Europa digitalt utbyte med varandra.
- › Alla skolpedagoger i Ystad får fortbildning i att använda ny teknik i lärandet, och kommunen samlar digitala verktyg på webbplatsen Skolväskan.
- › Sollentuna utbildar alla lärare i hur interaktiva medier kan utveckla undervisningen.
- › Många kommuner, till exempel Sollentuna, Strängnäs, Nacka, Östersund och Kungsbacka har utvecklat användandet av iPads, liksom Skapaskolan i Huddinge, Vallaskolan i Södertälje och Årstaskolan i Stockholm.
- › Skolpersonal spar administrativ tid genom förenklad inloggning via tjänsten Skolfederation, som ett trettiotal kommuner anslutit sig till, däribland Sundsvall, som systematiskt digitaliserat alla sina skolor.
- › Flera lärosäten har välutvecklade distanslärarutbildningar, som Högskolan Dalarna.
- › SKL arbetar för gemensam kravställning när skoladministrativa system upphandlas.
- › SKL har i samarbete med olika myndigheter och organisationer skapat Nationellt forum för digitaliseringen av skolan.
- › SKL har tillsammans med Lund och Lidingö tagit fram webbverktyget LIKA som stöd för rektorer i arbetet med IT i skolan.

EN DATOR PER ELEV

Projektet Unos Uno utvärderade en dator per elev i 23 skolor åren 2010-2013. Viktiga slutsatser:

- › IT i skolan är ett förändringsarbete, inte ett IT-projekt. Det handlar om pedagogik och lärmiljö, inte teknik.
- › För att lyckas måste politik, förvaltning, skolledning och pedagoger dra åt samma håll och engagera sig.
- › Om skolorna även ändrar sitt arbetssätt genomgripande, så
 - utvecklas lärarnas förmågor när pedagogerna utnyttjar teknikens möjligheter,
 - ökar kontakten mellan lärare och elever och blir av högre kvalitet,
 - upplever elever och lärare positiva resultat och är nöjda.

8. Marknadsför jobben

Tala väl om skolan! Visa hur intressant, utvecklande och betydelsefullt arbetet med barn och ungdomar är. Ge unga chansen att prova på jobben. Goda erfarenheter av praktik och feriejobb lockar fler unga att vilja jobba i skola och förskola.

För unga är skolans värld högst bekant. Men för den skull känner de inte till alla jobbomöjligheter som finns inom skolan och förskolan. Det gäller att sprida dem på olika sätt, visa upp sig som arbetsgivare och berätta om vad jobben och utbildningarna innebär. Här är några sätt:

- *Personliga möten.* Arbetsmarknadsdagar, rekryterings- och gymnasie-mässor, högskole- och universitetsdagar och andra mötesplatser med unga akademiker, till exempel via direkt kommunikation med lärosäten och studentkårer.
- *Sommarjobb och praktik.* Redan i skolan bör jobben marknadsföras för elever och studie- och yrkesvägledare. Genom att erbjuda sommarjobb, feriejobb, praktik och traineeplatser ger kommunerna fler unga chansen att pröva på att jobba inom skola och förskola. 2013 anordnades över 80 000 feriejobb i landets kommuner och landsting. Med en positiv erfarenhet och uppföljning vill fler unga återvända.
- *Ungas arenor och sociala medier.* Var där unga finns! Berätta om jobben i kanaler och på arenor där ungdomarna är.
- *Goda förebilder.* Sprid goda förebilder, bra exempel. Lyft fram duktiga lärare.
- *Skola och förskola* – attraktiv arbetsplats för andra yrkesgrupper.
- *Lärare – kan vara ett steg i karriären.* Väl värt att sprida är också att lärar-yrket och lärarutbildningen i sig är till stor nytta även om man vill göra något annat i framtiden. Sverige har dessutom en ny lärarutbildning av hög kvalitet med breddad rekrytering där de lärare som snart kommer ut på arbetsmarknaden är väl rustade att möta dagens och morgondagens skola och förskola.

Ge unga chansen att prova på jobben

”Som lärare är du du en del i att forma forma framtidens medborgare och det tycker jag är häftigt.”

Emma Larsson, ämneslärarstudent i engelska och spanska



”Jag har blivit peppad av att gå på olika välkomstdagar och informationstillfällen där man fått en känsla av hur alla år på utbildningen ser ut.”

Nicole Sepehri, nybliven gymnasielärarstudent

”Just den här möjligheten att på ett kreativt och roligt sätt få jobba med mina intressen spelade en stor roll i valet.”

Fredrik Lundgren, snart färdig musik- och historielärare

EXEMPEL

- › I Eskilstuna annonseras i dagspress efter ungdomar som vill prova att jobba ett år i förskolan.
- › I Göteborgs stad kan unga tävla på biograferna i sin kunskap om välfärdsjobben.
- › Många arbetsgivare når unga via sociala medier. Botkyrka kommun har Facebook, Twitter och blogg som kontaktvägar i samband med feriejobb. I Helsingborgs stad, som flera år utsetts till årets Employer Branding-kommun, skildrar medarbetare inom olika yrken veckovis själva sitt arbete på Instagram, liksom i Malmö, Lund och många andra kommuner. Medarbetare i Halland, bland annat lärare, twittrar om sina jobb.
- › Det finns ett stort antal twittrande och bloggande medarbetare inom skola och förskola som lyfter fram det positiva i sin arbetsvardag. Via twittersatsningen #gillaskolan vill Sveriges Elevråd, Sveriges Elevkårer och SKL sprida en positiv bild. Under hashtaggen #skollyftet diskuteras och debatteras skolutveckling av personer som arbetar inom skolområdet.
- › I Umeå delades det i år ut pris till bästa yrkeslärare i samband med Yrkes-SM och i Stockholm finns Prisbloggen.
- › I Malmö marknadsförs förskolejobben till andra yrkesgrupper, som pedagoger i dans, film, drama och musik. Genom stora annonskampanjer lockade Malmö 300 barnskötare och 100 pedagoger att söka jobb i förskolan.
- › Skolverkets kampanj ”För det vidare” lyfter via sociala medier, Youtube och genom annonsering fram positiva exempel från skolans värld, låter kändisar hylla favoritlärare och låter lärare berätta om varför de har ett drömjobb, se fördetvidare.se.
- › SKL vill öka kunskapen och intresset för jobben genom den fyraåriga satsningen Sveriges Viktigaste Jobb, i sociala medier, på mässor och genom att sprida fakta om välfärdsjobben.

9. Underlätta lönekarriär

Bra lärare ska ha bra lön. Med en tydlig koppling mellan resultatförbättringar och löneutveckling uppmuntras skicklig skol- och förskolepersonal till att utveckla verksamheten. Lönerna ska sättas lokalt och individuellt.

- › *Lokal lönebildning och individuell lönesättning* innebär att verksamhetens prioriteringar och enskilda medarbetares insatser får genomslag i lönesättningen. Genom att lokalt analysera vilka löneökningsbehov arbetsgivaren har utifrån verksamheter, yrkeskategorier och individer ges bättre förutsättningar att prioritera de verksamheter och individer som bäst bidrar till verksamhetens utveckling.
- › *Tydlighet i lönesättningen.* I samtalet mellan chef och medarbetare synliggörs enskilda medarbetares bidrag till verksamhetens resultat, vilket även ska synas i lönesättningen. Individuella löner sätts utifrån prestation, ansvar och jobbets svårighetsgrad.
- › *Lönespridningen i skolan behöver öka.* För att stimulera till verksamhetsutveckling, engagemang och ökad måluppfyllelse behöver möjligheterna till såväl utveckling i arbetsuppgifter som i lön bli ännu bättre.
- › *Stöd från de centrala organisationerna.* SKL och de fackliga organisationerna arbetar gemensamt för en fortsatt utveckling av den lokala lönebildningen. SKL stödjer kommunerna i arbetet bland annat genom utbildningar och verktyg för analys av lönebildningen.

EXEMPEL

- › Södertälje kommun har satsat på yrkesskickliga lärare och lockat högt kvalificerade lärare till tjänster som utvecklingslärare med hög ingångslön.
- › I Ängelholm tog kommunfullmäktige beslut om att premiera de 20 procent av kommunens lärare och förskollärare som bidragit mest till positiva resultat.
- › Landskrona har lyft sina mest kvalificerade pedagoger och skolledare genom en miljonsatsning för att stimulera till bättre insats och locka fler lärare till kommunen.
- › Västervik avsätter extra miljoner för att premiera särskilt kompetenta lärare som verkat för ökad måluppfyllelse.
- › Sölvesborg har i flera år prioriterat höjda lärarlöner för att vid rekrytering få de bäst meriterade lärarna.
- › Kalmar fortsätter att öka lönespridningen i lärarkåren och har dessutom prioriterat lärarlönerna generellt för att möta rekryteringsbehovet.
- › Staffanstorps kommun valde förra året att ekonomiskt gynna skolenheter med hög eller växande lönespridning och i Skellefteå görs kommunövergripande lönesatsningar på bland annat rektorer.



”Mitt arbete är spännande, utmanande och utvecklande. Mitt arbete är fantastiskt kreativt! Jag gör skillnad. Varje dag. I andra människors liv. Jag påverkar. Mina ord väcker tankar, reflektioner, skapar nya perspektiv.”

Charlotta Karlsson, SO-/engelsklärare
Östergårdsskolan, Halmstad

Bilaga: Så har vi räknat

Bedömningen av det framtida rekryteringsbehovet som presenteras i denna rapport har gjorts med hjälp av SKL:s rekryteringsmodell i samarbete med Sweco. Modellen bygger på befintliga uppgifter om anställda och en demografisk framskrivning. Underlagen som används är i huvudsak SCB:s befolkningsprognos (2012) och SKL:s personalstatistik (2012).

För kommuner och landsting bygger beräkningarna på exempelvis den faktiska åldersfördelningen. För de verksamheter som drivs av annan huvudman har beräkningarna gjorts schablonmässigt exempelvis utifrån åldersfördelningen i kommuner och landsting.

I modellen används uppgifter om antalet anställda som är månadsavlönade. Det innebär att timavlönade inte är inbegripna. Skälen till detta är flera. Framför allt är det svårt att få en rättvisande bild av antalet timanställda då mätningen av personalstatistik görs en gång per år samtidigt som de timanställdas tjänstgöringsgrad varierar kraftigt över året och mellan verksamheter. Uppskattningsvis utför de timanställda omkring tre procent av timmarna i landstingen och sju procent av de arbetade timmarna i kommunerna.

Inom den kommunala verksamheten antas att antalet anställda ökar med ytterligare 0,5 procent per år utöver de personalbehov som kommer av en förändrad demografi, vilket har lagts till i beräkningarna. Det är en siffra som baseras på den historiska utvecklingen av behoven i verksamheterna. Modellen tar dock inte hänsyn till hur framtida förändringar som effektiviseringar och införandet av ny teknik kommer att påverka behovet av ny personal.





SVERIGES VIKTIGASTE JOBB I FÖRSKOLAN OCH SKOLAN

Framtidsjobben finns i välfärden. När det blir allt fler barn och unga i befolkningen, samtidigt som många medarbetare i förskolan och skolan uppnår pensionsålder ökar behovet av personal. Det innebär att det kan komma att behövas ungefär 150 000 nya medarbetare i förskolan och skolan fram till 2023. I rapporten Sveriges Viktigaste Jobb i förskolan och skolan presenterar vi nio strategier för att möta rekryteringsutmaningarna.

Sveriges Viktigaste Jobb ska bidra till att öka kunskapen om jobben i välfärdssektorn och diskutera de arbetsgivarutmaningar som kommuner och landsting står inför. Den här rapporten ingår i det arbetet.

Beställ eller ladda ner på webbutik.skl.se

Följ Sveriges Viktigaste Jobb på Facebook/[sverigesviktigastejobb](https://www.facebook.com/sverigesviktigastejobb),
Twitter [@viktigastejobb](https://twitter.com/viktigastejobb) och Instagram [sverigesviktigastejobb](https://www.instagram.com/sverigesviktigastejobb)

sverigesviktigastejobb.se