

Rekryteringsläget till läraryrket, hösten 2015

När skolorna startar kommer alla elever att erbjudas lärare. På en del skolor saknas det behöriga lärare och alla har ännu inte fått sin legitimation.

Många lärare väntar fortfarande på sin legitimation från Skolverket. Saknas det legitimerade lärare ger skollagen utrymme att anställa obehöriga lärare.

Alla skolor som inte har legitimerade lärare på plats måste utannonsera. När skolhuvudmännen uppger brist lärarbrist innebär inte att det saknas personal i klassrummen. Det kan betyda att det finns medarbetare som saknar behörighet/legitimation i vissa ämnen.

Det finns en hel del lärare som väntar på att få sin legitimation, som ligger för bedömning hos Skolverket. En del har väntat länge. De är visstidsanställda och deras tjänster måste lysas ut.

De ämnen där det oftast saknas lärare är inom NO, vissa språk, svenska som andraspråk, modersmålsundervisning samt lärare i fritidshem/fritidspedagoger.

Vissa kommuner har en hög andel legitimerade lärare, andra en låg. Få verkar säga upp icke-legitimerade lärare. Det man gör är att erbjuda andra arbetsuppgifter, jobbar med omplaceringar, kompetensutvecklingsplaner, matchningar mot olika skolformer etc. Icke-legitimerade uppmanas ofta att gå Lärarlyftet. I glesbygd önskas ofta distansundervisning. Problemen är störst i ämnen med få undervisningstimmar.

Förutom Lärarlyftet II arbetar kommunerna med olika åtgärder som egna fortbildningsåtgärder, lärares yrkeserfarenhet med utökad behörighet, validerar lärares yrkeserfarenhet, lärarexamen genom VAL-projektet samt kompletterande pedagogisk utbildning för att säkra att de har behöriga lärare när övergångsreglerna upphör.

Behörighetsgraden kommer med tiden att öka. SKL:s uppfattning är att det inte är helt lätt för skolhuvudmännen att lösa kompetensförsörjningen då lärarna är på fortbildning. Verksamheten måste ju ändå fungera. Det måste finnas realistiska förutsättningar att delta i kvalificerad fortbildning med vikarier med mera. Det bästa är ofta när lärare kan arbeta parallellt med fortbildning.

Saknas legitimerade lärare efter 1 juli 2015 respektive 1 juli 2018 (särskolan) ger skollagen utrymme att anställa obehöriga lärare. Situationen kan också hanteras genom exempelvis organisationsförändringar och samverkan med andra huvudmän.

Staten bör utöka möjligheterna gällande finansiering av sina reformer. Exempelvis anser 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.

SKL:s inställning till legitimationsreformen är att vi inte ser att införandet av legitimation för lärare och förskollärare i sig höjer resultaten för eleverna/ökar kvaliteten i skolan. Därför var också vårt remissvar ganska kritiskt.

SKL är positiv till reformens syfte, det vill säga att höja personalens kompetens och därmed verksamhetens kvalitet och elevernas måluppfyllelse men SKL tror inte att ett införande av varken behöriga eller legitimerade lärare i sig är en garant för att eleverna når skolans mål.

Man kan heller inte se något samband mellan andelen behöriga lärare och elevernas resultat, vilket självklart inte innebär att utbildningen saknar betydelse. Det är mera ett bevis på den komplexitet som finns när det gäller att förklara elevernas resultat.

På lång sikt behöver en rad olika insatser göras. Om vi bara ser till demografin, vilket naturligtvis inte är allt, så skulle det behöva rekryteras runt 150 000 nya medarbetare till skolans alla olika yrken fram till 2023. Av dem är 55 000 lärare i grund och gymnasieskolan. Ca 60 procent av rekryteringsbehovet beror på pensionsavgångar och 40 procent på ökade barnkullar.

Vad som behövs är:

- **En bra lärarutbildning** och ett nära samarbete med lärosätena regionalt. En utbildning som är relevant och håller hög kvalitet, och som möter arbetsgivarnas behov, dvs. en bra **dimensionering** av lärarutbildningen och en **god spridning** över landet.
- **Fler och flexibla vägar in** i yrkena, som gör det möjligt att göra nya karriärval senare i yrkeslivet till exempel i form av kompletterande utbildningar.
- **Långsiktighet och konsekvens i reformer** och beslut som ger förutsättningar för att skapa en bra verksamhet och därmed en attraktiv arbetsplats.
- Fortsätta **utveckla karriärvägar**. Så gott som alla kommuner har ansökt om statligt bidrag för att finansiera tjänster som förstelärare och lektor. Reformen får inte bara bli ett löneyft utan måste vara ett medel att utveckla verksamheten, t ex genom lagarbete där lärare hjälper och utvecklar varandra. Det är också viktigt att ta vara på det stora intresse som finns för att bli chef och ledare i skolan. Här jobbar många kommuner med aspirant och traineeprogram för blivande chefer, där rektor kan bli ett spår.
- **Underlätta lönekarriär** Bra lärare ska ha bra lön. Många kommuner har satsat på lärarna i de senaste avtalsrörelserna, även utanför karriärreformen.

Verksamhetens behov och medarbetares insatser ska få genomslag i lönesättningen. Bättre lönesamtal där vi vågar prata om ansvar, resultat och prestationer. Vi behöver jobba med lönespridning och göra det möjligt att få en utveckling av både arbetsuppgifter och lön över tid för den som bidrar till att utveckla verksamheten.

- **Breda rekryteringen** Ta vara på nyanländas kompetens och se de som en rekryteringsbas. Det finns en stor rekryteringspotential bland utrikes födda som kan tas till vara genom till exempel validering, praktik och kompletterande språkstudier. Här finns goda exempel som ULV-projektet (Utländska Lärares Vidareutbildning) och Korta Vägen för utländska akademiker.
- **Marknadsför jobben och sluta att svartmåla skolan** Väcka intresset hos unga för läraryrket. Lyfta fram positiva bilder. Inget är viktigare än att det finns goda ambassadörer för skolan och läraryrket. Lärare, rektorer, skolhuvudmän, lärosäten och alla som finns i skolans värld har ett ansvar för den bild unga människor får av skolan och läraryrket. Vi behöver ha kommunikation med lärosäten, studentkårer och jobba genom SYV:are som har ett särskilt stort ansvar att förmedla yrkesval som leder till arbete.
- **Använda kompetensen rätt.** Mer av samarbete och gemensam planering, lärande kollegor emellan och kollektiv kompetensutveckling. Att arbeta tillsammans, i arbetslag eller i två-lärarsystem. Lärare behöver få stöd av t ex förstelärare och specialpedagoger, men också av **administrativa** stödfunktioner som IT, ekonomi och HR. Brister i stödfunktioner och system är ett av de största arbetsmiljöproblemen vi ser idag i vår sektor.
- Ett tydligt, närvarande **ledarskap**. Ledarskapet och en styrkedja som håller ihop från de förtroendevalda ut till varje rektor är en av de viktigaste faktorerna för en framgångsrik verksamhet. Det tänket ligger till grund för SKL:s mattesatsning och för det initiativ till ett nationellt utvecklingsprogram för att stärka ledarskapet som SKL nu tar.
- **Utnyttja tekniken** Tänk nytt, tekniksmart och digitalt. Digitaliseringen kan bidra både till att nå kunskapsmål, jobba smartare men också till att göra skolan till en attraktivare arbetsplats. Det handlar både om ett bra IT-stöd för administration, om digitaliserad undervisning och om att höja den digitala kompetensen. *Flippade klassrum, omvända lektioner, distansundervisning, tekniska hjälpmedel för elever med särskilda behov, som talsyntes vid dyslexi.*

Det finns positiva signaler. Unga tycker att välfärdsjobben verkar meningsfulla, roliga och utvecklande. Läraryrkena är till och med det yrke som enligt ungdomarna verkar roligast och mest utvecklande av yrkena i kommuner och landsting. SKL och många andra noterar att allt fler söker lärarutbildningar, även ett trendbrott inom sökande till matematik och naturkunskap vid intagningen hösten 2014. Samhället behöver förmedla att

- Lärarutbildning är en utbildning som leder till arbete.
- Lärarutbildning är en väg som öppnar också för andra karriärvägar för den som längre fram i livet skulle vilja jobba med annat. Unga människor vill inte välja ett yrke för hela livet.