Nyanställd

En undersökning av nyanställda lärares uppfattning om yrket

Björn Odin

ARBETSLIVSRAPPORT NR 2006:30

ISSN 1401-2928

Tema: Skolans arbetsliv

Temaledare: Märit Sjögren

Arbetslivsinstitutet

Förord

Denna rapport ingår som en del av utvärderingen av projektet Attraktiv Skola, ett projekt som vid starten 2001 omfattade 34 av Sveriges kommuner och som avslutades vid årsskiftet 2005-2006. Syftet med projektet har främst varit att öka läraryrkets attraktivitet och stärka kvalitén i skolan
Hösten 2000 fick Arbetslivsinstitutet uppdraget att genomföra en utvärdering av projektet Attraktiv Skola. Först 2002 var kommunernas projektplaner färdiga, Arbetslivsinstitutets utvärderingsplan godkänd och det egentliga utvärderingsarbetet kunde starta, även om vissa insatser gjordes redan 2001, såsom studier av processer i samband med starten. Föreliggande rapport är en av flera som utgör grunden i Arbetslivsinstitutets slutrapport till Utbildnings - och Kulturdepartementet.

Arbetslivsinstitutets utvärderare i projektet har varit professor Jan Löwstedt, fil.dr.Pär Larsson, ek.dr Johan Berglund, fil.dr. Björn Odin och doktoranden Yvonne Lindholm.
I utvärderingsgruppen har förutom samtliga dessa också ingått professorerna Christina Gustafsson och Ulf P Lundgren och undertecknad Märit Sjögren. De första två åren ingick också professorerna Per Malmberg och Gunnar Berg i gruppen.

Stockholm den 1 september 2006

Märit Sjögren
Chef för temat Skolans arbetsliv
Arbetslivsinstitutet

Innehåll

1 Bakgrund och syfte 3

2 Metod 3

3 Undersökningsgruppens sammansättning 3

4 Resultat 4

4.1 Orsak till yrkesvalet som lärare/pedagog 4
4.2 Orsak till val av kommun 4
4.3 Valet av arbetsplats 5
4.4 Information om ledig tjänst 5
4.5 Den första kontakten med ny arbetsplats 6
4.6 Introduktion på ny arbetsplats 6
4.7 Fortsatt kompetensutveckling 8
4.8 Karriärmöjligheter inom yrket 8
4.9 Skäl för att stanna i yrket eller lämna detsamma 8

5 Avslutande kommentarer 9

Bilaga 11

1 Bakgrund och syfte

Utvärderingsplan Rörande Attraktiv Skola (Dnr 2002-10-41) omfattar även en undersökning av nyanställda behöriga lärare i de deltagande kommunerna. Någon inventering av forskning kring vad lärarstuderande anser vara de viktigaste faktorerna för att söka till en viss kommun eller skola har inte gjorts inom projektet. Syftet med studien är att söka utröna om det är de faktorer och målområden som Attraktiv Skola omfattar och de som kommunerna satsar sina resurser på i sina olika projekt, som är avgörande för om man väljer en viss kommun eller skola, eller om det är andra faktorer som avgör.

2 Metod

Utvärderingsplanen från 2002 byggde på att undersökningen kunde genomföras som en enkätundersökning som distribuerades och sammanställdes elektroniskt under hösten -03. Detta förfaringssätt visade sig inte vara realistiskt.

Erfarenheterna från andra, tidiga undersökningar inom utvärderingsarbetet visade på ett tidigt stadium att en mer kvalitativ metod vore att föredra med en kombination av enkät och hearing med nyanställda i ett urval av kommuner, där också andra bakgrundsdata skulle komma att finnas tillgängliga. De kommuner som valdes var därför desamma som valts för fallstudier beträffande närings-livssamverkan inom Attraktiv Skola projektet. (Se Delrapport 3)

Beslut om denna utformning fattades vid ett utvärderingsmöte på ALI våren –03 . Vidare beslöts att genomföra studien under början av HT – 03 , enligt tidsplan, och att rikta den mot behöriga lärare/pedagoger som nyanställts under läsåret 2002 – 03.

De kommunala projektledarna i de utvalda kommunerna ombads att sammankalla de nyanställda till ett möte med utvärderaren. Vid detta fick de närvarande ca 20 minuter på sig att enskilt tänka igenom de presenterade frågeområdena (se bilaga) och anteckna sina svar. De skriftliga svaren lämnades in till utvärderaren innan man satte sig i gruppvisa diskussioner kring fyra av frågorna. Grupperna redovisade därefter sina svar på blädderblock i samband med en gemensam diskussion/hearing i storgrupp.

3 Undersökningsgruppens sammansättning

Den kombinerade enkät- och hearingstudien omfattade totalt 39 personer från de fem kommunerna. I gruppen ingår såväl förskollärare som fritidspedagoger och

lärare. Lärarna återfinns både inom grundskolan och inom gymnasieskolans olika program. Det föreligger inte några tydliga generella skillnader mellan grupperna i hur man ser på yrket. Vid skillnader mellan olika lärargrupper i hur man diskuterar kring eller besvarar en separat fråga framgår det av resultatredovisningen. Detsamma gäller eventuella skillnader mellan kön och åldersgrupper.

Av de 39 pedagoger som ingått i studien är 7 män och 32 kvinnor, vilket också avspeglar den sneda könsfördelningen vid rekrytering till yrkesområdet.

När man talar om nyanställda på en arbetsplats tänker man ofta på unga människor, men vid en granskning av vilka åldersgrupper som kom att ingå i studien framgår att det finns en relativt stor spridning. Det finns en grupp av ”femtiotalister” på 8 personer födda mellan åren 1949 och 1957 och en grupp av sextiotalister på 10 personer födda mellan 1960 och 1968. Gruppen yngre nyanställda födda mellan åren 1970 och 1982 består av resterande 21 personer. Många har således valt läraryrket i mogen ålder.

4 Resultat

4.1 Orsak till yrkesvalet som lärare/pedagog

En klar majoritet av undersökningsgruppen uttryckte att det huvudsakliga motivet till att vilja bli lärare var att man tyckte om barn och ungdomar och gärna ville arbeta med dessa. Härtill nämnde en del lärare på högre stadier sitt speciella intresse för de ämnen man undervisade i.

Vidare fanns några få personer som hade arbetat ideellt med ungdomsarbete och funnit det så intressant att läraryrket kändes naturligt lockande. Några lade till att de ”bra” lärare man själv haft under skoltiden betytt mycket för valet av yrke. Härutöver nämndes följande orsaker:
- omväxlande arbete
- fritt yrke
- socialt yrke
- ett yrke som innebär att leda, inspirera och förklara

Några få uttalade att de inte trivts i föregående yrke och hoppades på att de skulle trivas bättre i det nya yrket. Det finns också exempel på sådana som helt enkelt använt sig av uteslutningsmetoden vid sitt yrkesval.

<u>Det grundläggande och vanligaste motivet för valet av ett pedagogyrke är just önskan att få arbeta med barn och ungdomar.</u>

4.2 Orsak till val av kommun

Den orsak som nämns först av alla som svar på frågan om främsta orsak till att man valt att bli lärare i den kommun man nu tjänstgör i är närheten till hemmet och att det fanns en passande tjänst just där. Ofta handlar det om ett andrahandsval av ort, då man helst hade velat arbeta på den större högskoleorten, där man studerat, men där det inte funnits någon ledig tjänst. Samtidigt har den valda orten legat på acceptabelt resavstånd. Dessa argument gäller exempelvis Tingsryd i förhållande till

Växjö; Lerum i förhållande till Göteborg och Forshaga i förhållande till Karlstad. Ibland förstärks valet av kommun nära högskoleorten av att pojk- respektive flickvän eller sambo studerar vidare vid högskolan

Av de något äldre nyanställda har man ofta redan bott inom kommunen eller i dess närhet. Många yngre utan bindningar säger att det mest är slumpen som avgör, men att det också ibland är beroende av hur kommunen beskriver sig själv i annonstexten. Någon anger att kommunen verkade vara utvecklingsinriktad eller beskrev sig själv som att man satsade på skolan, vilket verkade lockande. Av de hörda fanns också några som hade positiva erfarenheter från vfu eller praktik inom den kommun de senare sökt tjänst i.

Valet av kommun verkar ha ett starkt samband med det geografiska läget.

4.3 Valet av arbetsplats

Valet av arbetsplats bestäms ofta av det rykte den aktuella skolan eller förskolan har - förutsatt att det finns fler tjänster att välja mellan på orten. Ett rykte om sig att vara en *"bra skola"* är således ett viktigt kriterium för att söka anställning just där. Många nyanställda förtydligar vad de menar med *"bra"* till att exempelvis gälla:

- bra organisation
- bra chef
- bra arbetsmiljö
- spännande utvecklingsmöjligheter
- pedagogiken/arbetssättet

En del menar att intrycket när man kommer på ett första besök till den nya eventuella arbetsplatsen spelar stor roll. Någon uttrycker det som den *"magkänsla"* man får vid första besöket.

Valet av arbetsplats påverkas till stor del av arbetsplatsens rykte – sant eller falskt.

4.4 Information om ledig tjänst

I ca 2/3 av fallen har man fått reda på att den tjänst man nu arbetar på var ledig genom formell annonsering medan det i ca 1/3 av fallen mer handlat om någon form av mer personlig kontakt.

Bland annonserna nämns i första hand Arbetsförmedlingens platsjournal och hemsida eller annan form av annonsering via internet. Endast någon enstaka uppger tidningarnas annonssidor.

Bland dem som fått vetskap om tjänsten via någon mer personlig kontakt har det i ca hälften av fallen skett via tips från god vän eller redan anställd vid arbetsplatsen. I den andra hälften har skolan/skolledningen själv aktivt tagit kontakt och rekryterat eller den sökande har själv tagit kontakt med någon i ledningen, vilket i båda fallen upplevts som en positiv *"ingång"* till arbetsplatsen

Annonsering via internet är vanligaste formen för att få reda på lediga tjänster, medan personliga kontakter upplevs som den bästa inledningen till en anställning.

4.5 Den första kontakten med ny arbetsplats

En överväldigande majoritet säger sig ha fått en positiv eller mycket positiv första kontakt med den nya arbetsplatsen. Redan det första intervjutillfället är viktigt, vilket förtydligas genom uttalanden som att *"frågorna vid intervjun kändes relevanta"* och att *"Intervjun var väl förberedd och proffsig". "Det var ett trevligt mottagande redan från början". "Man kände sig välkommen"*. Några understryker också att det första intrycket får man vid kontakten med expeditionspersonalen och hur man blir bemött av denna.

Mest positiva var de som på ett tidigt stadium också mött sin mentor och härvid fick en känsla av att man *"brydde sig om"* den nyanställde.

Det finns också de som inte är fullt så positiva när det gäller första kontakten utan blev mottagna under stress, vilket reste en del frågetecken och tvekan inför arbetsmiljön på den tilltänkta nya arbetsplatsen.

<u>Den första kontakten med en ny arbetsplats är viktig och har mestadels uppfattats positivt.</u>

4.6 Introduktionen på ny arbetsplats

Frågeområdet har i såväl enkät som vid hearing delats in i två delar där den första delen handlar om vad som varit bra a) och den andra delen om vad man saknat respektive vilka förbättringar man i så fall skulle vilja se b).

a) Generellt sett går det en klar skiljelinje mellan kommuner där man har en genomarbetad policy för introduktion och också lyckats implementera denna.
Där man har en gemensam kommunal introduktion för alla nyanställda uppskattas denna.
Där man dessutom har ett fungerande mentorsprogram är man som regel mycket nöjd med sin introduktion. Det är dock endast en minoritet som har haft mentor under tiden som nyanställd.

Det framgår också att det kan se olika ut inom en och samma kommun. Sålunda kan en lärare ha haft mentor medan en annan saknat. Även om kommunen således har haft ambitionen att ha mentorer för nyanställda har detta ibland inte helt och fullt implementerats. Det framgår också att där kommunen inte tagit initiativ via policybeslut har ej heller enskilda arbetsplatser genomfört några sådana insatser.

Policybeslut innebär också att organisatoriska, utbildningsmässiga och ekonomiska förutsättningar behöver tillskapas. Exempel på detta syns i Umeå, där man också som nyanställd är mycket nöjd med introduktionen. I Huddinge kommun anger vissa att man har haft ett väl fungerande mentorssystem medan andra inte haft tillgång till mentor. En motsvarande situation tycks råda i Tingsryd vid intervjutillfället.

Bland positiva insatser som ofta nämns är annars att arbetskamrater ofta ställt upp och att man känt sig väl mottagen där det funnits fungerande arbetslag. Med de löpande praktiska problemen och frågorna har kollegor ofta kunnat ge hjälp och svar, men man betonar att detta inte är detsamma som att ha en mentor.

En mentor bör, menar man, vara ett stöd för djupare diskussioner eller vid problem av annat slag än rent praktiska. Ett sådant mentorskap har i regel fungerat bäst när mentorn inte funnits i samma arbetslag men samtidigt varit åtkomlig och funnits vid den egna skolan. En fast tid för möten med mentorn har också upplevts som en trygghet, då man vetat att båda parter har en tid avsatt för dessa möten. Någon påtalar att *"även obehöriga nyanställda skulle behöva en mentor eller handledare"*.

Som stöd vid introduktionen har i några fall utarbetats en pärm med information för nyanställda (ex i Huddinge kommun), vilken har uppskattats. Att få all information vid ett enda informationstillfälle utan skriftligt material sammanställt upplevs för kompakt. Det måste samtidigt finnas ordentligt med tid för frågor och en dialog för att också lyssna på de nyanställda. Den kommunala introduktionsdag som bl. a anordnas i Lerum upplevs positivt.

Där skolledare följt upp hur det går och samtalat om detta med den nyanställde upplevs detta som positivt och stödjande. Det känns viktigt att bli sedd och att betyda något. Det är viktigt för klimatet på arbetsplatsen att ledningen *"bryr sig"*, på samma sätt som lärarna behöver visa att de bryr sig och gör att *"eleverna blir sedda och lyssnade på."*

b) De som inte har mentor saknar i regel detta - i den mån man över huvud taget kände till att sådana fanns på vissa arbetsplatser – och skulle gärna se att ett mentorssystem också utvecklades på den egna arbetsplatsen.

Många uttrycker - i anslutning till diskussionen om mentorskap - att de saknar någon att samtala med, inte bara få hjälp i praktiska frågor, utan någon som man kan diskutera pedagogiska frågor med. Ibland formuleras dessa önskemål om förbättringar som:
- mer tid för samtal
- saknar ett väl fungerande arbetslag
- att skolledningen hade mer tid att lyssna på personalen
- utvecklingssamtal och uppföljning av dessa med ledningen
- pedagogiskt ledarskap – nu för mycket ekonomi och organisation
- fler möten med andra nyanställda i kommunen – mer info om kommunen
- inga introduktionsmöten under lektionstid
- för de som arbetat länge *"sitter mycket i väggarna - man behöver få del av skolans historia"*

En fråga som kommer upp gång på gång är bristen på tid. Många anser att det är för mycket att ha full tjänst under första året och menar att ca 75 % skulle vara mer rimligt. Allt tar så mycket längre tid när man inte har rutin eller känner till hur saker och ting går till på den nya arbetsplatsen. Man saknar tid att reflektera och tid att samtala med andra utöver att sköta de löpande arbetsuppgifterna med och kring eleverna.

Ett fåtal är starkt kritiska mot arbetsplatsens insatser under tiden som nyanställd och menar att man knappt fått någon introduktion alls utan bara direkt kastats in i arbetet och att det varit upp till den enskilde att *"försöka simma eller sjunka"*.

En kommunal policy och resurser för genomförande av introduktion där även mentorskap ingår uppfattas som nödvändiga förutsättningar för att klara jobbet som nyanställd om än inte alltid tillräckliga. Den nyanställde som arbetar full tid och har samma arbetsuppgifter som den erfarne pedagogen får ofta en för tung arbetsbörda.

4.7 Fortsatt kompetensutveckling

Så gott som samtliga uttrycker att kompetensutveckling är viktigt för alla inom pedagogyrkena. Man vill gärna själv ha kompetensutveckling inom yrket och känner redan ett sådant behov då *"det är mycket man inte fick lära sig under den grundläggande utbildningen, som nu känns viktigt".*

När man diskuterar möjligheterna till kompetensutveckling uttalas att dessa uppfattas som mycket begränsade. Det man stött på är att det inte finns några pengar kommunalt för kompetensutveckling. *"Viljan finns men inte pengarna". - "Vill man utbilda sig mer i jobbet får man nog ordna det själv".* Samtidigt säger flertalet att man inte är beredd att bekosta en kompetensutveckling som arbetsgivaren skall svara för och att utbildning också kräver tid, som måste kunna tas från ut som en del av den ordinarie tjänstgöringen.

Kompetensutveckling betraktas som nödvändig men de ekonomiska möjligheterna uppfattas som mycket begränsade.

4.8 Karriärmöjligheter inom yrket

Flertalet anser att det egentligen inte finns några karriärmöjligheter inom pedagogyrket, men att man samtidigt inte valt yrket av detta skäl. Man betraktar som regel inte skolledaryrket som en karriärväg, medan man däremot nämner att utbilda sig till speciallärare som en karriär.

De mest frekventa svaren är att man helst vill kunna fortsätta att utvecklas inom yrket för att successivt kunna ta på sig mer ansvar inom eget kompetensområde, exempelvis att kunna bli ämnesansvarig. Några nämner också möjligheten att själv en gång kunna ta på sig ett mentorsuppdrag.

Frågan om karriär kopplas ofta till den tidigare frågan (4.7) om behovet av kompetensutveckling.

Karriärmöjligheterna uppfattas som små, men inte heller särskilt nödvändiga. Möjligheten till utveckling inom det egna yrket uppfattas som betydligt viktigare.

4.9 Skäl för att stanna i yrket eller lämna detsamma

Det finns tre kategorier av svar. Dels en liten grupp av lärare som inte alls kan tänka sig att lämna yrket och inte heller anger några speciella förutsättningar annat än att få fortsätta att arbeta med ungdomar och att få undervisa. Dels en kategori som egentligen bara utgörs av en enda person som direkt uppger att inget skulle kunna få denne (manlige lärare) att stanna i yrket med nuvarande löneutveckling och arbetsvillkor och som räknar med att sluta efter innevarande läsår.

Den tredje kategorin utgörs av det stora flertalet som nämner ett antal skäl som skulle kunna få dem att stanna i yrket. En högprioriterad orsak uppges vara en positiv och bra löneutveckling, där många är kritiska mot den nuvarande och menar att detta skulle också kunna bi ett avgörande skäl för att lämna yrket om inte trenden vänder. Andra kritiska aspekter på läraryrket som skulle kunna leda till val mellan att stanna eller inte stanna är:

- arbetsbörda som är rimlig. Mindre stress och möjligheter att orka samt känna arbetsglädje. Ett arbete som känns meningsfullt.
- ledarskap som gör att man blir sedd samt känner sig värderad och uppskattad för sitt arbete d v s att bli bekräftad.
- arbetsorganisation som är funktionell, med mer resurser för undervisning och inte för stora grupper.
- arbetsmiljön, såväl fysisk som social. Tid att samtala med elever, arbetskamrater och andra vuxna.
- ansvar och medinflytande. Att kunna påverka utvecklingen och få egen kompetensutveckling och stöd i utvecklingsarbete.

Som tänkbara skäl till att lämna yrket uppges negationerna av vad man tidigare sagt om anledningar till att stanna, men med en något annan betoning. Här betonas framför allt att man allvarligt skulle överväga att lämna yrket om:

- elevgrupperna blev för stora – att inte räcka till för alla, ungdomar som far illa utan att få hjälp.
- alltför hög arbetsbelastning med en känsla av otillräcklighet och brist på glädje – att inte orka bry sig om eleverna
- fel arbetsuppgifter som pedagog , med förhållandevis för lite tid för elever och undervisning och för mycket tid till konferenser formalia och ineffektiva sammanträden. Om man från ledningens sida bara tänker på ekonomi i stället för på barnens och ungdomarnas bästa.
- alltför jobbig social miljö

<u>Det finns ett antal kritiska aspekter på läraryrket som avgör om lärare kommer att stanna eller ej inom yrket. Förutom löneutveckling betonas vikten av en bra lokal ledning, funktionell arbetsorganisation med rimlig arbetsbelastning och en god personalvård med möjligheter till personlig utvecklig för de anställda.</u>

5 Avslutande kommentarer

Studien visar att de faktorer och målområden som projektet Attraktiv Skola omfattar och de som kommunerna satsar sina resurser på endast i begränsad omfattning är desamma som vad nyanställda lärare anser vara avgörande för läraryrkets attraktivitet.

Vi kan först konstatera att det grundläggande motivet för val av pedagogyrken är en önskan att få arbeta med barn och ungdomar. Detta är i sig en positiv och viktig ingång i yrket vid rekrytering men inte tillräcklig utgångspunkt, för att på sikt kunna behålla utbildad lärarpersonal.

Det är inte heller karriärtjänster eller möjligheter till närmare samverkan med näringsliv eller högskola som gör yrket attraktivt. Det är möjligheterna till personlig

utveckling och kompetensutveckling samt eventuella framtida utvecklingsuppdrag inom lärares arbete som anses vara viktiga faktorer för att göra yrket attraktivt.

Vid sidan av en bra löneutveckling är det dock ett antal kritiska aspekter på läraryrket som avgör om man kommer att stanna eller inte i yrket. Dessa faktorer finns samtliga inom målområdet Arbetsorganisation. Här betonas en rimlig arbetsbelastning, en funktionell arbetsorganisation och inte minst ett gott ledarskap och en god personalvård.

Lärare behöver bli bekräftade, värderade och uppskattade för sitt arbete av sina ledare. I ett arbete med unga människor som själva behöver mycket av detta och inte alltid själva kan visa uppskattning av andra är det nödvändigt med goda pedagogiska ledare som ser sina medarbetare. Det är ofta i skolor med sådana skolledare som också lärarna tycker att arbetet är attraktivt.

Bilaga

HEARING

Målgrupp: Nyanställda lärare (läsåret 2002-03) inom fallstudie - kommunerna
Tid: Sept. –03

Frågeområden:

1 Varför läraryrket
2 Varför lärare i x.x kommun
3 Varför lärare i y.y förskola/skola
4 Hur fick Du reda på att denna lärartjänst var ledig
5 Hur uppfattade Du första kontakten med Din nya arbetsplats
6 Hur har Din introduktion fungerat
7 Vad har varit bra
8 Vad saknar Du
9 Vilka förbättringar skulle Du vilja se
10 Hur ser Du på fortsatt kompetensutveckling i yrket
11 Hur ser Du på karriärmöjligheter inom yrket
12 Vad skulle få Dig att stanna i yrket under hela Din yrkesverksamma tid
13 Vad skulle få Dig att lämna yrket

Genomförande:

Individuellt reflekterande över frågorna – skriftliga svar lämnas in
Gruppvis diskussion kring frågorna 6 – 10
Redovisning av svar på frågorna 6 – 10 (Flip-chart)
Frågor i anslutning till redovisningen
Sammanfattning/reflektion