

§ 7

Strategi för kompetensförsörjning av lärare

Beslut

1. Utbildningsnämnden godkänner förvaltningens förslag till strategi för kompetensförsörjning av lärare.
2. Förvaltningen ges i uppdrag att ta fram förslag på åtgärder utifrån strategin i kommande års verksamhetsplaner.
3. Att därutöver anföra:

Lärarna är den enskilt viktigaste faktorn för elevers kunskapsresultat och nyckeln till att höja skolresultaten. En förutsättning för att vi ska lyckas med att fortsatt höja kunskapsresultaten är därför att vi kan rekrytera, behålla och vidareutbilda tillräckligt många skickliga och behöriga lärare i Stockholms stad. Och rekryteringsbehovet framöver är stort. Att utbildningsförvaltningen nu tar fram en långsiktig strategi för kompetensförsörjningen är därför både bra och nödvändigt. Det är dock viktigt att man ständigt ser över och håller dokumentet levande. Flertalet åtgärder för att fortsätta att stärka staden som en attraktiv arbetsgivare är angelägna för att möta behovet av nyrekryteringar, att få lärare som redan arbetar i staden att vilja stanna i Stockholms stads skolor och kunna rikta ett attraktivt erbjudande till de utbildade lärare som inte idag arbetar som lärare.

Regeringens besked i våras att landets lärarutbildningar ska byggas ut med hela 9000 platser fram till 2018 är i ljuset av detta givetvis mycket välkommet. Fullt utbyggt handlar det om att lärarutbildningen byggs ut med en femtedel. 5000 av de nya högskoleplatserna går till Mellansverige, varav ca 2200 till Stockholm. Söktrycket på lärarutbildningen har samtidigt ökat med hela 67 procent sedan 2008. Särskilt gäller det utbildningarna till förskollärare och lågstadielärare. Att ökningen av antalet förstahandssökande hållit i sig i flera år är ett kvitto på att läraryrkets status nu långsamt har börjat stärkas. Bakom detta ligger medvetna satsningar som höjda lärarlöner, försteläraryrkets reformen, införandet av lärarlegitimation och en ny lärarutbildning.

Att Stockholms stad är förstahandsvalet för nästan 9 av 10 av länets lärarstudenter enligt Universums Lärarbarometer 2013 är naturligtvis också glädjande. Men det får inte leda till att staden inte gör sitt yttersta för att bli en ännu mer attraktiv arbetsgivare. För det kommer att behövas.

För att staden ska fortsätta att vara en populär arbetsgivare och för att söktrycket på lärarutbildningen ska fortsätta uppåt krävs en mängd åtgärder. Vi måste exempelvis fortsätta satsningen på att höja lärarlönerna, öka möjligheterna till att göra karriär inom

läraryrket och arbeta kraftfullt för att förbättra lärares arbetsmiljö.

För att säkerställa den framtida kompetensförsörjningen krävs en fortsatt stark löneutveckling för lärare och skolledare i Stockholm. Vår ambition är att Stockholms stad ska kunna erbjuda Sveriges mest konkurrenskraftiga arbetsplats för lärare och vi kommer att arbeta stenhårt för att uppnå det.

En avgörande förutsättning för att läraryrkets status ska höjas är möjligheten till att göra karriär. Både via det pedagogiska/ämnesdidaktiska spåret och via ledarspåret ska skickliga medarbetare erbjudas goda utvecklingsmöjligheter. Regeringens satsning på förstelärare och lektorer ska utnyttjas fullt ut i Stockholm. Det kommer att göra mycket för att höja lärarlönerna generellt, men framför allt blir möjligheterna till att göra karriär långt större. Även i förskolan måste det gå att göra karriär enklare och skickliga medarbetares prestationer tas tillvara bättre.

En god arbetsmiljö är också avgörande för att staden ska kunna erbjuda attraktiva arbetsplatser. Lärares administrativa arbetsbörda ska därför minska betydligt, så att mer tid blir över till det pedagogiska uppdraget. Alla lärare måste få mer tid till att förarbeta och efterarbeta sina lektioner, eller med andra ord, få mer tid till sitt viktigaste uppdrag: att göra skillnad i klassrummet. Den partsammansatta grupp som bildats, med syfte att förbättra lärares arbetsmiljö, ska kontinuerligt träffas för att följa upp, utvärdera och driva arbetet framåt.

Det är av stor vikt att elever möter skickliga lärare med tillräcklig utbildning och behörighet. För att säkerställa att så sker krävs fortsatta tydliga satsningar och utökade möjligheter för anställda lärare att gå behörighetsgivande kurser. Likaså ska satsningen på att använda centrala medel i lärarlyftet utökas framöver till att omfatta fler ämnen, så att fler lärare kan erbjudas kompetensutveckling. Förvaltningen måste kartlägga vilka ämnen och årskurser där kompletteringsutbildningar är extra angelägna för att kunna rikta särskilda satsningar dit.

Ett gott arbetsgivarskap handlar om att kunna attrahera, men också behålla skickliga medarbetare. Alla nyexaminerade lärare bör kunna ha tillgång till stöd och bollplank när man etablerar sig i lärarrollen. Lärarna ska även under sin yrkesutövning ha tillgång till handledning och coachning. Det kollegiala lärandet ska uppmuntras än mer i stadens skolor, så att erfarenhetsutbytet mellan lärarna ökar och de goda exemplen kan spridas bättre. Lärare i Stockholms stad ska erbjudas ett brett utbud av kompetensutveckling, nätverk och seminarier.

Utbildade lärare som bytt bransch och lämnat yrket är i många fall öppna för att komma tillbaka om de möts av ett gott erbjudande och goda utvecklingsmöjligheter.

Utbildningsförvaltningen ska ta fram en strategi för att se hur utbildade lärare som idag inte arbetar i skolan kan lockas tillbaka.

Förvaltningen bör också ta fram en strategi för hur fler lärare som arbetar i Stockholms skolor ska kunna fortsätta bidra med sin kompetens högre upp i åren. Det kan till exempel handla om att lärare som vill ska kunna fortsätta arbeta som lärare på deltid, eller på annat sätt fortsätta att finnas kvar i verksamheten och där göra skillnad för elevernas lärande.

Ärendet

Förvaltning redovisade ärendet i ett tjänsteutlåtande från den 19 maj 2014, dnr 1.3.2-4774/2014.

Utbildningsförvaltningen föreslår en strategi för kompetensförsörjning av lärare. Rekryteringsbehovet av lärare till grund- och gymnasieskolan är stort och ökar fram till 2022. Strategin utgår från ett antal områden som var för sig och sammantaget bidrar till att utbildningsnämnden uppfattas som en attraktiv arbetsgivare för chefer, medarbetare och framtida medarbetare.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom personalavdelningen i samarbete med grundskoleavdelningen och gymnasieavdelningen.

Förvaltningens förslag till beslut

Förvaltningen föreslår utbildningsnämnden att besluta följande:

1. Utbildningsnämnden godkänner förvaltningens förslag till strategi för kompetensförsörjning av lärare.
2. Förvaltningen ges i uppdrag att ta fram förslag på åtgärder utifrån strategin i kommande års verksamhetsplaner.

Yrkande

Ordförande Lotta Edholm (FP), ledamöterna Markus Nordström (M), Karin Ernlund (C) och ersättaren Ella Bohlin (KD) framlade ett eget förslag till beslut och yrkade bifall till detta.

Ledamoten Emma Lindqvist (S) yrkade i första hand på återremiss. För det fall yrkandet om återremiss avslås yrkade hon bifall till förvaltningens förslag.

Ledamoten Per Olsson (MP) framlade ett eget förslag till beslut och yrkade bifall till detta.

Beslutsgång

Ordföranden tog upp yrkandet om återremiss till prövning och fann att nämnden avslagit yrkandet om återremiss.

Ordföranden ställde yrkandena mot varandra och förklarade sig finna att nämnden beslutat i enlighet med hennes yrkande.

Reservation

Emma Lindqvist m.fl. (S) reserverade sig mot nämndens beslut till förmån för förvaltningens förslag.

Reservation

Per Olsson m.fl. (MP) reserverade sig mot nämndens beslut till förmån för eget förslag:

att i huvudsak bifalla förvaltningens förslag till beslut.
att i övrigt framföra följande:

Förvaltningen räknar upp ett antal bra förslag för att säkra den framtida kompetensförsörjningen, några kan förväntas ge en större effekt än andra och några är viktigare än andra.

De mest prioriterade åtgärderna måste vara att dels göra radikala förbättringar i arbetsmiljö, när det gäller arbetsbelastning, möjligheter till inflytande och den fysiska arbetsmiljön, dels höja lärarnas löner, inte bara individuellt utan också generellt. Vad som är en skicklig lärare, vem som ska bedöma det och hur, är en inte alltid enkel fråga. Det är betydligt mindre krävande att göra bra lärarinsatser bland elever som är studiemotiverade än bland elever som av olika skäl är mindre motiverade. Å andra sidan är det just dessa elever som har de största behoven av att kunna få möta skickliga lärare. Därför är det viktigt att lärare som arbetar i skolor där de största utmaningarna finns, också bör få de högsta lönepåslagen. Lönesättningen måste kunna uppfattas som både tillräckligt hög generellt och rättvis för att läraryrket ska bli attraktivt i framtiden.

Det är också viktigt att lärarna får möjligheter, framförallt tid att samarbeta kollegialt och att ständigt fortbilda sig. Fortbildningen måste vara av hög kvalitet och kunna ske på betald arbetstid, som i andra liknande yrken. Om inte nämnden är beredd att göra märkbara och långsiktig hållbara satsningar på arbetsmiljö, löner och utbildningsmöjligheter lär andra satsningar på att marknadsföra läraryrket bli tämligen verkningslösa.

Förvaltningen bör dessutom se till att skickliga gymnasielärare som idag hotas av uppsägning p.g.a. arbetsbrist får behålla sina anställningar. Den kompetensen behövs och kan användas både idag i befintliga verksamheter - och imorgon för att möta ett ökande elevantal.

Särskilt uttalande

Emma Lindqvist m.fl. (S) anmälde ett särskilt uttalande enligt nedan:

Sedan 2006 har lärartätheten minskat i Stockholm stads grundskolor från 11,6 elever per lärare 2006 till 12,6 elever per lärare 2012. I Stockholms gymnasieskolor har lärartätheten minskat från 13,4 elever per lärare 2006 till 14,4 elever per lärare 2013. Antalet barn som går per anställd har under samma period ökat på stadens förskolor från 4,6 till 5,0. Vår utgångspunkt är att det finns ett samband mellan allt färre lärare per elev och de fallande resultaten i Stockholms skolor. Därför är fler lärare och mindre klasser det viktigaste skollöftet i vårt Framtidskontrakt för Stockholmsregionen.

Behoven är stora eftersom den borgerliga majoriteten har nedprioriterat skolan under snart två mandatperioder. Till det ska också läggas de pensionsavgångar som ligger framför oss. Det är en stor utmaning att vända trenden så att lärartätheten ökar och Stockholms elever får mer tid för lärande.

Ärendet om kompetensförsörjning av lärare i Stockholm visar förvisso på problembilden, men en strategi måste också innehålla skarpa förslag på lösningar för hur staden ska komma tillrätta med problemen. Sådana förslag saknas i dagsläget i strategin. Vi delar ambitionen att staden ska vara en bättre arbetsgivare, att läraryrkets attraktivitet ska stärkas, att arbetsmiljön ska bli bättre och lönerna höjas, men en strategi måste innehålla strategiska vägval för hur staden ska nå de nämnda målen.

Särskilt uttalande

Marina Gunnmo Grönros (V) anmälde ett särskilt uttalande enligt nedan:

Förvaltningen tar upp flera bra och viktiga punkter för att se till att staden har en god tillförsel av bra lärare med rätt behörighet. Löneutveckling och en kreativ och givande arbetsmiljö är viktiga komponenter för detta. Att nya lärare får möjlighet till handledning i början av karriären är något vi är mycket positiva till. Däremot är det ett par områden som vi önskar skulle utvecklas. Det första rör lärarnas löner där det nu i strategin läggs störst fokus på karriärtjänster för ett fåtal lärare, det som

förvaltningen nämner som de bästa lärarna. Vi anser att alla elever förtjänar de bästa lärarna och att alla lärare därför behöver satsas på, bland annat genom högre löner för kollektivet och inte ett bara ett fåtal. Förvaltningen nämner däremot att skolor med låga resultat behöver mer pengar till lärarlöner för att rekrytera de bästa lärarna. Vi håller starkt med om detta. Idag är det få lärare som söker till dessa skolor vilket innebär att urvalet är mindre till de skolor som behöver det bäst. De lärare som är mest erfarna och har utvecklat god pedagogik för att lära ut i sina ämnen är de som ska söka och långsiktigt arbeta med de elever som har det svårast i skolan. Detta säkrar att staden tar hand om en av de viktigaste uppgifterna - att se till att alla elever får en god utbildning.