

Avhopp och framtidstro: En jämförande studie av två lärargenerationer

Ulla Karin Nordänger & Per Lindqvist

ABSTRACT

With support of data from longitudinal studies of two generations of teacher cohorts, this article aims to contribute to the discussion on teacher shortages, teacher drop-out and (re) recruitment of teachers. The following questions are highlighted: How much of their working time do individuals devote to work as a teacher, within the school system and in the education system as a whole? How do they view their future as a teacher? To what extent can we see that statements about the future career are translated into actual action? Do the generations differ in any of the aspects described above, and if so in what way?

The results of the studies show, firstly, that the horizons for action of different teacher generations do not differ significantly. The majority of teachers in both cohorts consider their future teaching career as positive. Secondly, intentions of leaving the profession do not seem to be realized to the extent that they are pronounced. Despite predictions of future dropouts, most teachers remain in the profession. Over time, we also see that those who quit the profession remain in the school world. In other words, the effectiveness of teacher education can be seen as relatively good.

Keywords: Teachers, Career trajectories, Attrition

ULLA KARIN NORDÄNGER

Professor

Institutionen för didaktik och lärares praktik

Linnéuniversitetet

E-post: ulla-karin.nordanger@lnu.se

PER LINDQVIST

Professor

Akademien för utbildning, kultur och kommunikation

Mälardalens högskola

E-post: per.lindqvist@lnu.se

”Allt börjar med en bra lärare”
(ur Lärarförbundets kampanj, 2019).

INLEDNING

Uttalanden där relationen mellan individers framgång eller ett helt lands konkurrenskraft och kvaliteten i dess utbildningssystem sätts i fokus hamnar numera högt upp på dagordningen på såväl den nationella som den internationella arenan. Förmågan att rekrytera, hålla kvar och stötta lärare i allmänhet - och skickliga lärare i synnerhet - blir, i ljuset av detta, en helt avgörande uppgift. I artikeln presenteras resultat som genererats ur ett unikt datamaterial. Genom longitudinella studier av två lärargenerationer som lämnat utbildningen med tjugo års mellanrum är ambitionen i föreliggande artikel att presentera och jämföra hur stor del av den yrkesverksamma tiden under de första fem åren efter examen som ägnats åt lärararbete. Data ger oss också möjlighet att visa hur de skilda generationerna ser på sin framtid i läraryrket, identifiera skäl till att lämna yrket liksom motiv för att återvända till det.

Studier av hur lärares rörelser till, från och inom yrket - av lärares karriärbanor - baseras oftast på statistiska nedslag från stora populationer, insamlade vid ett enstaka tillfälle eller med stöd i retrospektiva data. Mycket sällan får vi möjlighet att studera yrkesbanor som processer över tid, där vi exempelvis kan följa upp de faktiska utfallen av tidigare gjorda utsagor. På den internationella forskningsarenan påtalas därför ständigt behovet av longitudinella studier där mer nyanserade förståelser av lärares professionella utveckling och rörelser in i och ut ur yrket framträder (Borman & Dowling, 2008).

BAKGRUND

Unesco (2009) visar på en alarmerande framtida lärarbrist i hälften av världens länder och inhemska prognoser visar att tillgången till legitimerade lärare i grundskolan inte kommer att täcka det framtida behovet. Skolverkets prognos (2017) visar att 77 000 lärare behöver rekryteras de kommande fem åren samtidigt som bara ca 8000 examineras årligen från landets lärarutbildningar. Man uppskattar alltså bristen till ca 40 000 lärare vilket är lika många som det totala antalet lärare som arbetade på lågstadiet under läsåret 2017-18. Dessutom visar undersökningar om hur lärare ser på sin framtida karriär att nära hälften av lärarna i Sverige överväger att lämna yrket (Skolvärlden, 2018).

De åtgärder som vanligen föreslås för att hantera lärarbrist handlar om att öka rekryteringen till yrket genom att på olika sätt öka attraktionskraften eller genom att införa alternativa ingångar (OECD, 2005). Internationella studier visar dock att problemet inte bara handlar om att för få lärare rekryteras utan kanske mera om att för många redan verksamma lärare väljer att lämna yrket (Cooper & Alvarado, 2006; Goldring, Taie, & Riddles, 2014; Morrison, 2019).

The image that comes to mind is of a bucket rapidly losing water because of holes in the bottom. Pouring more water into the bucket will not be the answer if the holes are not first patched (Ingersoll, 2007, s. 6).

Som ett särskilt problem utpekats ofta avhoppet under de första fem åren, (Ingersoll, 2003; Cooper & Alvarado, 2006) varför vi, i denna artikel, valt att fokusera just dem i beskrivningen av de olika kohorternas yrkesbanor. I ofta citerade internationella artiklar (Ingersoll, 2003; Chang, 2009;

Skaalvik & Skaalvik, 2011) uppges det estimerade antalet avhopp under de första fem åren efter lärarexamen vara närmare 40% i länder som Storbritannien och USA. I Sverige tycks lärarbenägenheten, d.v.s. andelen lärare som examineras under en femårsperiod och vid periodens slut återfinns i SCB:s lärarregister, minska kraftigt under 2000-talet. (Sveriges Riksdag, 2010).

Statistiken visar att 235 878 lärare arbetade i Sveriges för- och grundskolor år 2010. Om man jämför med antalet utbildade lärare vid samma tid verkar 37 500 - 16 % - arbeta utanför utbildningssystemet. Situationen ser likadan ut tre år senare (SCB, 2016). Hypotetiskt skulle alltså en återrekrytering av dessa, till synes förlorade, lärare i stort sett kunna åtgärda lärarbristen. En alternativ åtgärd borde följdaktligen vara att öka ansträngningarna att hålla kvar, stödja och eventuellt också återrekrytera redan utbildade lärare. Särskilt som forskningsresultat indikerar att det är "de bästa" lärarna som slutar (Smith & Ingersoll, 2004) liksom att alla avhopp påverkar såväl skolan som elevernas skolresultat negativt (Ronfelt, Loeb & Wyckoff, 2013; Carver Thomas & Darling Hammond, 2017). Beskrivningar av vad lärare uppger vara avgörande i valet mellan att stanna kvar eller lämna yrket, liksom utsagor kring vad som skulle kunna få dem som lämnat att överväga att återkomma blir i ljuset av detta viktiga att identifiera.

Ansträngningarna att hålla kvar, eller försöka locka tillbaka, lärare till yrket måste emellertid bygga på en utvecklad förståelse av hur lärare uppfattar och förhåller sig till sitt uppdrag över tid. Av den anledningen är det viktigt att studera hur lärare ser på sin framtid i yrket. Det handlar naturligtvis om att rent faktiskt försöka förutsäga graden av framtida avhopp och att få möjlighet att adressera de orsaker som anges som skäl för att man tvekar att fortsätta. Men förväntningarna på framtiden rymmer också en helt annan dimension. Hur lärare ser på sin framtid inom yrket inverkar på deras erövrande (och kvarhållande) av professionellt handlingsutrymme menar Priestly, Biesta & Robinsson (2015). De skriver: "...their beliefs and aspirations play a role in the achievement of agency" (Priestly et al., 2015, s.38).

Samtidigt konstaterar författarna att de (skotska) lärare som studerats verkar utmärkas av relativt korta förväntanshorisonter: "Our data suggest that a large proportion of teacher aspirations in respect to their teaching are relatively short time in nature..." (Priestly et al., 2015, s.52) vilket i sin tur borde innebära att agensen beskär och möjligheterna att påverka och forma arbetet liksom själva viljan att förändra dess villkor minskar. Lärares känsla av handlingsutrymme måste förstås som relationell i förhållande till resurser, villkor, begränsningar och möjligheter i kontexten (se till exempel Nordängers & Lindqvist, 2015) men samtidigt också som en essentiell ingrediens i varje försök till skolutveckling och reformsträvanden, varför korta - eller över tid förkortade - framtidsutsikter i läraryrket borde utgöra både ett faktiskt, fysiskt hot mot verksamheten i sig liksom ett mera grundläggande hot mot verksamhetens möjligheter till utveckling.

Studier av karriärbånar bör möjligen även överväga att koppla attityder till arbete och framtid till generationstillhörighet. Resultat från ett antal studier av lärares arbete visar att det kan finnas poänger med att närma sig frågan ut detta perspektiv (Stone-Johnsson, 2009; Wilkins, 2010; Inglehart, 1977; PricewaterhouseCoopers, 2013). I dessa diskuteras synen på läraryrket som, kopplat till generationstillhörighet, verkar ha ändrats från att ha uppfattats som ett livslångt kall till att betraktas som ett arbete av mer tillfällig - explorativ - karaktär (Rinke, 2013). Paralleller kan här dras till Lorties klassiska beskrivning av lärarbetet som ett tillfälligt (kvinno)arbete (Lortie, 1977). Med utgångspunkt i sociologiska teorier om generationer (Mannheim, 1927/1952; Strauss & Howe, 1991) beskriver flera studier dessutom mera generella attitydskillnader till arbete som kopplade till

generationstillhörighet (Hansen & Leuty, 2012; Valickas & Jakstaite, 2017) där yngre generationer (generation Y eller millenials, som i föreliggande studie representeras av den grupp lärare som tog examen 2013) beskrivs som mindre lojala mot sina organisationer samtidigt som de beskriver sina framtidplaner inom organisationen som mera kortsiktiga. Medan generation X (som här representeras av den grupp lärare som tog examen 1993) beskrivs som lojala mot sin profession, beskrivs generation Y som snarare lojala mot sig själva och sin egen karriär. Ett angreppssätt som bygger på sådana skillnader mellan generationer kräver dock försiktighet. Ett antal forskare har kritiserat sambandet mellan värderingar och generationer. De menar att de verkliga, stora och viktiga besluten kring utbildning, yrke, familjeliv o.s.v. inte avgörs av snabba värdeförskjutningar mellan två generationer utan av mera långsamma och sega förlopp där värden, livsstil och ideologier är långsamt föränderliga (Andersson, Fürth & Holmberg, 1997).

FRÅGESTÄLLNINGAR

Med stöd i data från longitudinella studier av två lärarkohorter som examinerats från en och samma lärarutbildning med 20 års mellanrum (1993 respektive 2013) har vi i föreliggande artikel ambitionen att bidra till diskussionen kring ovanstående problematik genom att besvara följande frågor:

- Hur stor del av sina första fem yrkesverksamma år ägnar de studerade f.d. lärarstudenterna åt arbete som lärare, inom skolväsendet och i utbildningssystemet som helhet?
- Hur ser de på sin framtid som lärare? I vad mån kan vi se att uttalanden om den framtida karriären omsätts i faktisk handling under den tidsperiod som studerats?
- Skiljer sig generationerna åt i någon av de ovan beskrivna aspekterna och i så fall på vilket sätt?

STUDIEN

På våren 1993 tog 87 studenter sin 1-7 lärarexamen vid ett av Sveriges lärosäten. En av deras lärarutbildare beslöt sig – av ren nyfikenhet – att följa hela gruppen inför och under deras första år i yrket. Det skulle visa sig bli de första femton! De första fem åren skedde en årlig utväxling av frågor och svar därefter gjordes två datainsamlingar med något längre mellanrum. Insamlingen av data, där svaren handlar om förväntningar och förhoppningar inför yrkeslivet, hur tjänster kommit att se ut och vilka svårigheter och glädjeämnen lärararbetet bjudit, pågick fram till lärarutbildarens pensionering 2008, då hela det insamlade materialet överlämnades till oss. Via den redan etablerade relationen med de forna studenterna har vi därefter kunnat göra upprepade datainsamlingar årligen mellan 2012-2018. Fram till idag har kohort 1993 vid femton tillfällen, under loppet av 25 år, besvarat våra frågor vilket bland annat resulterat i publikationer kring mer nyanserade bilder av rörelser i yrket (Lindqvist, Nordängers & Carlsson, 2014b), avbrott och kvarstannande (Lindqvist, Nordängers & Carlsson, 2014a), lärares engagemang över tid (Fransson & Frelin, 2016; 2017), skickliga lärares beslut att lämna yrket (Lindqvist & Nordängers, 2016), lärares upplevelser av förändrat handlingsutrymme över tid (Nordängers & Lindqvist, 2015), värdet i de utmanande elevkontakterna (Rytivaara & Frelin, 2017) och av värdet av en lärarutbildning (Carlsson, Lindqvist & Nordängers, 2019). Unikt är att det rör sig om en totalundersökning (d.v.s. samtliga examinerade från 1-7 lärarutbildningen 1993 utgör undersökningsgruppen) där svarsfrekvensen har varit - och fortfarande är - anmärkningsvärt hög. Informanterna har - oavsett om de jobbar som lärare, varit sjukskrivna, föräldralediga

eller har valt en annan yrkesbana - fortsatt att bevara enkäter. Flera serier av intervjuer med skilda fokus (Lindqvist & Nordängers, 2016; Fransson & Frelin, 2016; 2017) har också genomförts. I dessa har strategiska urval av informanter utifrån skilda teoretiska perspektiv utgjort grunden. Sammanlagt har 48 av de forna lärarstudenterna i 1993-kohorten intervjuats.

2013 beslöt vi att, i jämförande syfte, följa en ny kohort. Dessa studenter (N=60, samtliga som tog examen detta år från grundlärarutbildningen) tog alltså sin examen från samma lärarutbildnings-campus precis tjugo år efter den första kohorten och tanken har varit att i så stor utsträckning som möjligt använda exakt samma frågeställningar som de som använts i kohort 1993 i avsikt att göra jämförande beskrivningar samt studera om de mönster som framträder skiljer sig mellan lärargenerationer, och i så fall hur. Data från den nya generationen har samlats via enkäter årligen under deras fem första år i yrkeslivet 2013–2018.

I tabell 1 redovisas svarsfrekvensen i de olika kohorterna.

Tabell 1. Svarsfrekvens i procent i kohort 1993 och kohort 2013

År	1993	1994	1995	1996	1997	1998	2000	2008	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Kohort 1993	100	100	100	100	100	99	93	85	83	86	86	83	80	82	71
Kohort 2013										100	100	87	92	85	77

I våra data har vi alltså en unik möjlighet att göra jämförelser över tid mellan såväl individuella som kollektiva mönster i två lärargenerationer. För ögat representerar kohorterna två generationer – X och Y – vars värderingsmönster och generella förhållningssätt till arbete, i vissa avseenden, tycks skilja sig från varandra men också från tidigare studerade generationer. Artikeln har i huvudsak deskriptiva anspråk, med något drag av teoritestande (hypotesen är att den nya generationens lärare har kortare perspektiv vad gäller framtid i yrket och att de är mera benägna att bryta sina karriärbånar) och materialet som använts som underlag i föreliggande artikel utgörs av såväl kvantitativa som kvalitativa data hämtade ur enkäter och intervjuer. En sådan mixed method ansats gör det möjligt att kombinera specificitet med generalitet och göra kvantitativa och kvalitativa data ”ömsesidigt illuminerande” (Cohen, Manion & Morrison 2011, s.24). I ett första steg i analysen har delar av kvalitativa data genomgått grundläggande analyser i avsikt att överföras till kvantitativa variabler. Därefter har, i föreliggande artikel, individuella utsagor utgjort underlag för kvalitativa illustrationer av de individuella karriärbånar som konstruerats med hjälp av TramineR (för mera genomgående beskrivning av denna analys se Carlsson et al, 2019). Ur enkätsvaren har, förutom frågan om man fortsatt är verksam som lärare och vad man sysslar med istället om så inte skulle vara fallet, följande frågor utgjort underlag:

Tabell 2. Enkätfrågor i studien

Kohort	Enkät år	Svars- procent	Frågor
1993	2012	83	Har du någon gång under din lärarbana på allvar funderat på att lämna läraryrket (det vill säga under flera månaders sammanhängande tid haft allvarliga funderingar över det)? Vilka var de huvudsakliga motiven till att du hade dessa funderingar?
2013	2018	77	
1993	2016	80	Hur ser du på din framtid inom läraryrket? Kommer du att vara kvar inom Ett år? Fem år? Tio år?
2013	2016	92	
1993	2018	71	För ett par år sedan skrev du att du ("absolut", "troligen", "troligen inte") skulle vara kvar i yrket om tio år. Till den som svarat "absolut": Känner du fortfarande så? Vilka, skulle du säga, är de främsta anledningarna till att du vill fortsätta som lärare? Vad skulle kunna motivera dig i ännu högre grad? Till dem som svarat "troligen" Känner du fortfarande tveksamhet kring att fortsätta som lärare? Vad beror din tveksamhet på? Hur skulle en förändring kunna se ut som fick dig att känna att "absolut" skulle vilja fortsätta som lärare? Till dem som svarat "troligen inte": För ett par år sedan var du tveksam till att fortsätta som lärare. Du skrev att du "troligen inte" skulle vara kvar i yrket på längre sikt. Känner du fortfarande så? I så fall: vad skulle kunna motivera dig att trots allt fortsätta din yrkesbana i läraryrket? Vad ligger i andra vågskålen?

I försök att få en nyanserad bild av i vilken omfattning den nya generationen lärares (2013-kohorten) utsagor om framtid i yrket kan komma att verkligen realiseras, kompletteras beskrivningen av lärarnas utsagor om hur de ser på de tio närmaste åren i yrket med longitudinella data. Här kan vi se vad båda kohorternas lärare i realiteten sysslar med två år efter att frågan ställts. Till 1993 kohorten har vi förutom att fråga om de faktiskt arbetar kvar som lärare ställt frågan om hur man nu ser tillbaka på sina tidigare planer för framtiden. Dessa utsagor har alltså samlats två år senare och endast från 1993-kohorten.

Problemet med den typ av jämförelser mellan två generationer och deras yrkesbanor som vi har ambitionen att visa är naturligtvis att de kontexter i vilka de iscensätts förändras över tid. Så har till exempel lärarutbildningens utseende förändrats (från att examineras som 1-7 lärare 1993 till att bli "tidigare-" respektive "senare-lärare" 2013), liksom den arbetsmarknad i vilken de båda grupperna gjort sitt inträde. Studiens tillförlitlighet och resultat måste därför diskuteras i ljuset av utsagornas skilda historiska kontexter, detta gäller all forskning kring generationer. Någon jämförelse i absolut mening kan därför aldrig åstadkommas. Frågorna som ställts till de båda kohorterna är emellertid identiska liksom tidpunkten i yrkesbanan när de har distribuerats (d.v.s. tid efter examen). De har också examinerats från ett och samma lärosäte. Vad vi kan uttala oss om är hur en hel årskull lärare beskriver sin yrkesbana och besvarar dessa frågor.

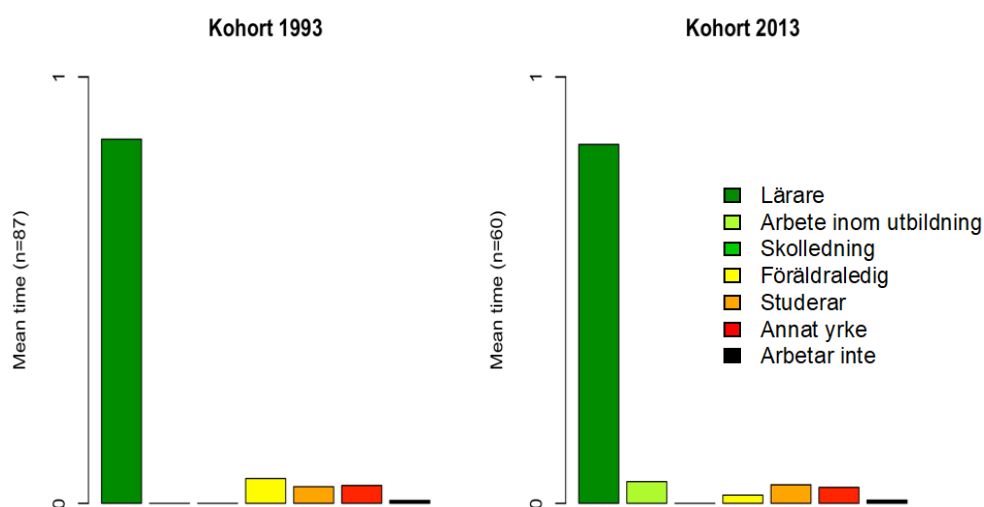
RESULTAT

Hur stor del av yrkeslivet ägnar våra före detta lärarstudenter åt att faktiskt arbeta som lärare? Vem stannar och vem väljer en annan yrkesbana?

En stor del av den första yrkesverksamma tiden ägnas åt arbete inom utbildningssektorn

Det enklaste sättet att mäta lärarbenägenhet är naturligtvis att räkna hur många som faktiskt är kvar i yrket efter ett fixerat antal år. De första fem åren pekas vanligtvis ut som de mest kritiska i internationella studier (Ingersoll, 2003; Cooper & Alvarado, 2006). I våra kohorter ser siffrorna ut som följer: I kohorten som tog examen 1993 (generation X) ser vi att 74 % arbetar som lärare efter fem år och i 2013-kohorten (generation Y) vet vi att 72 % av de som svarat gör det. Eftersom vi i den första kohorten har en svarsprocent på 100 medan bortfallet i den andra är betydligt större efter fem år, kan man emellertid använda sig av ett interpolerat värde, det vill säga statistikprogrammet beräknar ett troligt värde utifrån samtliga data som samlats in. Det interpolerade antalet verksamma som lärare för 2013 års studenter är, efter fem år i yrkeslivet, 87%. Några tydliga tecken på ökande avhopp hos den nya generationens lärare kan vi alltså inte konstatera, om vi låter statistikprogrammet uppskatta värdet så verkar flera vara aktiva som lärare i generation Y efter fem år i yrkeslivet. Men även denna jämförelse kan ifrågasättas eftersom anledningen till att flera ur generation X – kohort 1993 – inte var aktiva som lärare år fem är att de är föräldralediga just detta år (se figur 1). Denna typ av tillfällig frånvaro från yrket leder mycket sällan till permanenta avhopp i den svenska kontexten (Lindqvist, Norddänger & Carlsson, 2014a).

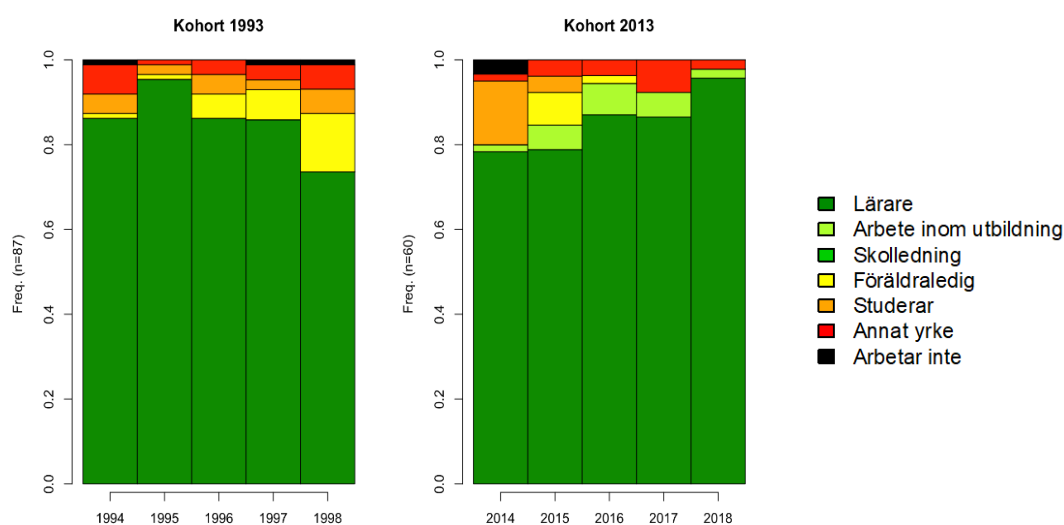
En mera rättvisande bild än att konstatera hur många som fortfarande arbetar som lärare efter ett givet antal år är därför att räkna hur stor del av den totala arbetstiden över år som grupperna ägnat åt lärararbete. Den mest rättvisa generella siffran är att generation X (kohort 1993) har ägnat 85 % av sin totala arbetstid de första fem åren åt att vara lärare, medan motsvarande siffra för generation Y (kohort 2013) är 84 %. Hur man spenderat sin övriga tid kan vi se i figur 1.



Figur 1. Tid man spenderat inom olika sysselsättningar

Som vi ser är andelen tid man ägnar åt lärarbete de första fem åren i princip identisk. I övrigt är det på liknande sätt mycket små skillnader, möjligen något mer föräldraledighet i kohort 1993 och något mer utbildningsrelaterade jobb (till exempel som elevassistenter) för kohort 2013. Skillnaderna är små och det rör sig om några enskilda individer för några enskilda år.

Figur två visar de översiktliga trenderna över tid. Det vi ser är att det finns vissa skillnader. Kohort 2013 började arbeta lite senare då en del studerade någon termin extra (i de flesta fall för att få sin fullständiga examen från lärarutbildningen) och kohort 1993 var något mer föräldralediga under sina första fem yrkesverksamma år. Skillnaderna i trender är så pass lika att det är svårt att uttala sig om detta är några meningsfulla trender eller bara slumpmässig variation från år till år (d.v.s. hade vi följt kohort 1994 kanske den sett lite annorlunda ut också). Några skillnader mellan generationer kan alltså inte heller här identifieras.



Figur 2. Översikt sysselsättningar de första fem åren efter examen

Vem som stannar, vem som går ... i huvudsak slumpens skördar?

Vem är det då som lämnar läraryrket? Våra data ger oss en unik möjlighet att i närbild studera avhoppet över en dryg tjugofemårsperiod. I generation X, det vill säga kohort 1993, kan vi konstatera att 44 av de svarande uppger att de fortsatt är aktiva som lärare 23 år efter examen (2016, 63% av svarande). Mer än hälften av den ursprungliga gruppen arbetar alltså kvar i klassrummen. Bland avhoppet kan vi se några exempel på vad Sjöstrand (1968) kallar påtvingade brytpunkter, det kan handla om pensionering eller långtidssjukskrivning av andra anledningar än stress på arbetsplatsen. Anledningar som inte direkt kan relateras till läraryrkets karaktär eller villkor.

24 självinitierade avhopp från läraryrket (27%) kan emellertid identifieras i kohort 1993. Av dessa sker sju inom fem år efter examen (8% av den totala kohorten). Samtliga dessa tidiga avhopp leder till ett radikalt byte av verksamhetsområde (exempelvis ekonomisk rådgivare, jurist, egenföretagare. Se vidare Lindqvist, Nordängers & Carlsson, 2014a; Lindqvist Nordängers & Carlsson, 2014b; Lindqvist & Nordängers, 2016). Mellan fem och tio år in i läraryrket väljer ytterligare sex att byta

yrkesbana. Nu börjar de som senare ska bli förvaltningschefer sin skolledarbana. Ett djupt engagemang för skola och utbildning driver på. Man vill ha en chans att göra skillnad.

Min drivkraft att göra något meningsfullt och förhoppningsvis göra skillnad har fått ganska stort utrymme, även om man inte vardagligen varken räddar liv eller löser världsproblem (ur enkät, individ 66, kohort 93).

Jag har envist tackat nej i flera år p.g.a. att det har verkat vara ett yrke med framförallt administration och operativt arbete, inte så mycket plats för idéer, visioner och elevnära arbete. På en studieresa till Kanada fick jag se att skolledarrollen kan vara något annat än det jag sett tidigare. Så, nästa gång jag fick frågan tackade jag ja. Nu arbetar jag mycket elev- och personalnära med verksamhetsbesök dagligen och med många skolutvecklingsprojekt! (ur enkät, individ 76, kohort 93).

Ett par byter även nu verksamhetsfält och satsar på yrken som journalist eller psykolog medan någon haft specialuppdrag inom skolan som lett till att nya jobbomöjligheter dykt upp. Endast *en* av de lärare som lämnar yrket under de första tio åren uppger att brytpunkten på ett tydligt sätt har utlösts av arbetsvillkoren i skolan. Det handlar om en föräldrakonflikt som hanterats illa av ledningen och som i slutändan leder till att hen slutar sitt arbete i grundskolan och går över till en annan typ av utbildningsverksamhet.

Ingen svarade upp för mig i de här mötena därför man tyckte, och det fick jag reda på i efterhand, att de tyckte det var så absurt. Så någonstans, nu löser vi situationen, medan jag satt där och... Jag tycker det här är jobbigt upptäcker jag nu. Men det här att jag fick sitta och bära det utan att någon... Och det tror jag också händer väldigt ofta i skolan, att rektorer, inte alla, absolut inte. Detta är en grov generalisering. Men en del rektorer svarar inte alltid upp för lärarna utan man är så mån om föräldrarna i de lägena. (...) Nä, men det var en springande punkt för det var nog en av de största anledningarna till att jag inte har gått tillbaka. Så att den historien påverkade väldigt mycket (ur intervju, individ 58, kohort 93).

Efter sexton år i annan verksamhet återvänder hen till läraryrket och skriver nu:

Jag går idag till jobbet med ett leende på läpparna varje dag. Jag skrattar hjärtligt minst en gång om dagen tillsammans med eleverna eller någon av kollegorna. Jag har en guld tjänst och är glad att vara tillbaka..... Hur länge jag stannar är en annan fråga..... 5 år, 10 år eller 15 år? (ur enkät, individ 58, kohort 93).

Nästa tapp uppstår ungefär tjugo år in i yrkeslivet då sju lärare lämnar sitt värv i grundskolan för att satsa på en intern karriär som utvecklingsledare, skolledare eller lärarfortbildare. I vissa fall lämnar man läraryrket ganska motvilligt:

... tills rektorn där frågade mig om jag kunde tänka mig att bli ... vandra vidare och lämna lärarbanan ... och fundera på rektorsskap ... näe det kunde jag inte ... för jag trivdes så bra som lärare så det kunde jag absolut inte ... men näe jag ville inte. Jag ville vara kvar i mitt läraruppdrag. Sen blev det så att de skulle rekrytera en ny ... rektor och den rektorn valde att hoppa av innan han hade påbörjat ... så det blev liksom lite akut där... och då tänkte jag att jag kan väl hjälpa till lite då ... för jag kan ju ändå verksamheten ... runtomkring. Så det gjorde jag (ur intervju, individ 26, kohort 93).

De som lämnar läraryrket för att helt byta bransch verkar ha stött på erbjudanden om annat arbete mera av en slump...

Trevligt att få pröva något helt annat! Om några år när mina barn blir större går jag kanske tillbaka till läraryrket (ur enkät, individ 28, kohort 93).

Och då dök frågan upp om jag ville ta över den väl inarbetade butik som jag driver idag! Sådana erbjudanden växer inte på träd men lärarjobb finns det gott om, om jag skulle vilja tillbaka till skolvärlden! (ur enkät, individ 55, kohort 93).

Ytterligare en vänder tillbaka till ett yrke som hen haft innan lärarutbildningen och använder sin lärarerfarenhet i det ny-gamla arbetet. Efter att ha läst en annons i tidningen tar hen steget ut från lärarjobbet.

...och sen fick jag ju detta jobb ganska otippat kan jag tycka, men de tyckte väl att jag hade erfarenhet av barn och såna saker ... och det hade jag ju. Och jag tänkte att jag hade ett bra jobb som lärare. Jag trivdes jättebra med det, så det var inte därför jag slutade (ur intervju, individ 41, kohort 93).

Det vi kan konstatera är att ungefär hälften av de som slutar inom tjugo år gör fortsatt karriär inom skolväsendet. ”Jag vill inte att ni beskriver oss som några som hoppat av läraryrket” skriver en av dem. Av de övriga som valt att lämna läraryrket är det endast tre som mera specifikt uppger att deras val att lämna berott på arbetets karaktär eller dess villkor. Sammantaget konstaterar vi att lärarutbildningens utfall kan säjas vara gott. Ur ett skolperspektiv, det vill säga om vi inte ser avancemang till skolläroverpositioner som avhopp från lärarbanan, tillbringas ca 80 % av den totala arbetstiden över alla de 23 åren i skolans verksamhet (Carlsson et al, 2019).

Ur ett samhällsligt perspektiv kan man också tänka sig att de som valt att lämna skolan, trots allt ägnar sig åt arbeten inom utbildningssektorn och har arbeten som de troligen inte skulle ha fått (eller klarat) utan sin lärarutbildning. Vidgar vi perspektivet att inkludera också dessa ökar lärarutbildningens verkningsgrad ytterligare. Av den totala arbetstiden över 23 år tillbringas 85,4% i arbeten som handlar om utbildning i en eller annan form.

Studerar vi den möjliga arbetstid (14,6 procent) som tillbringats helt utanför utbildningssektorn ser vi att ung, fem procent av den handlar om att inte arbeta alls (förtidspension, sjukskrivning) eller att ägna sig åt studier. Endast ca 9 % av den totala och möjliga arbetstiden över ett tidsspänn på 23 år ägnas följaktligen åt arbeten helt utanför utbildningssektorn och utan uppenbar relation till läraryrket. Men även här kan vi se att lärarutbildningen upplevs ha adderat värde till de före detta studenterna. I flera av intervjuerna beskriver man sig fortsatt ”som lärare”.

Så du är fortsatt – på sätt och vis – lärare?

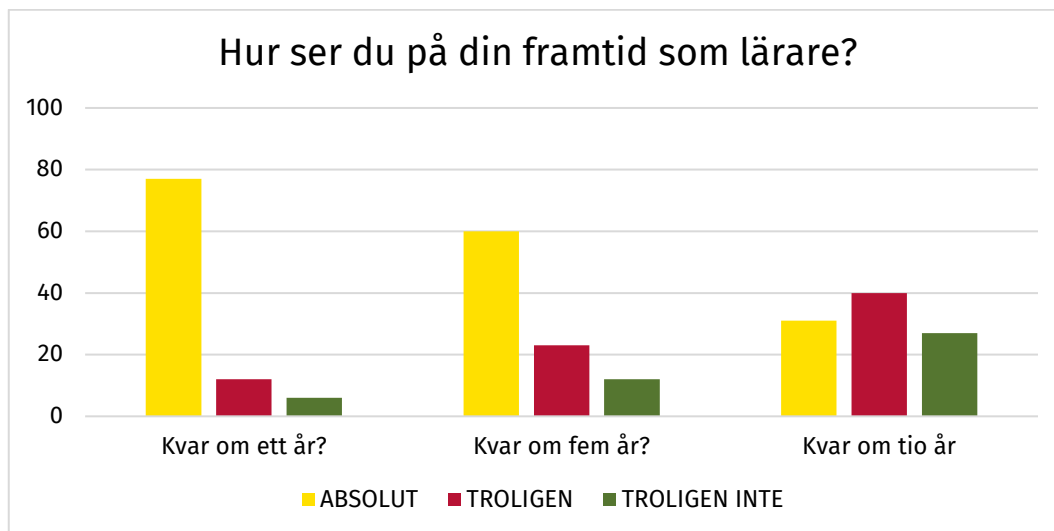
Ja, det är jag verkligen. Det är min passion!

(ur intervju, individ 35, kohort 93).

En positiv framtidstro

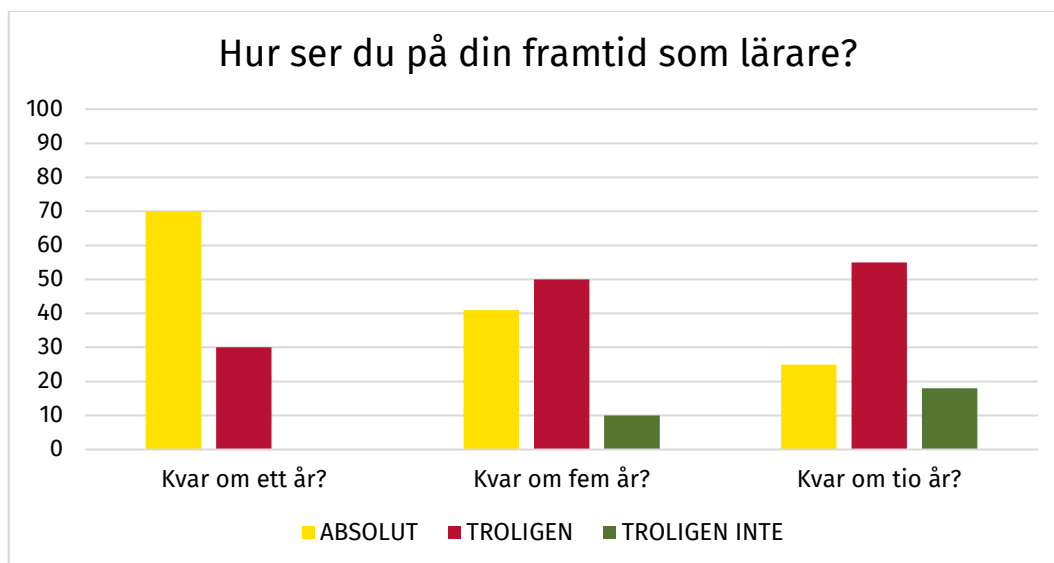
Hur ser då våra båda lärargenerationer på sin framtid inom läraryrket? Efter tre år i yrket är 48 av de svarande i den nya generationen fortsatt aktiva som lärare (87%). Av de som valt att svara på

frågan trots att de redan lämnat läraryrket menar en majoritet att det är *ganska troligt* att de kommer att återvända. Vi kan också i våra data se att detta har hänt två år senare.



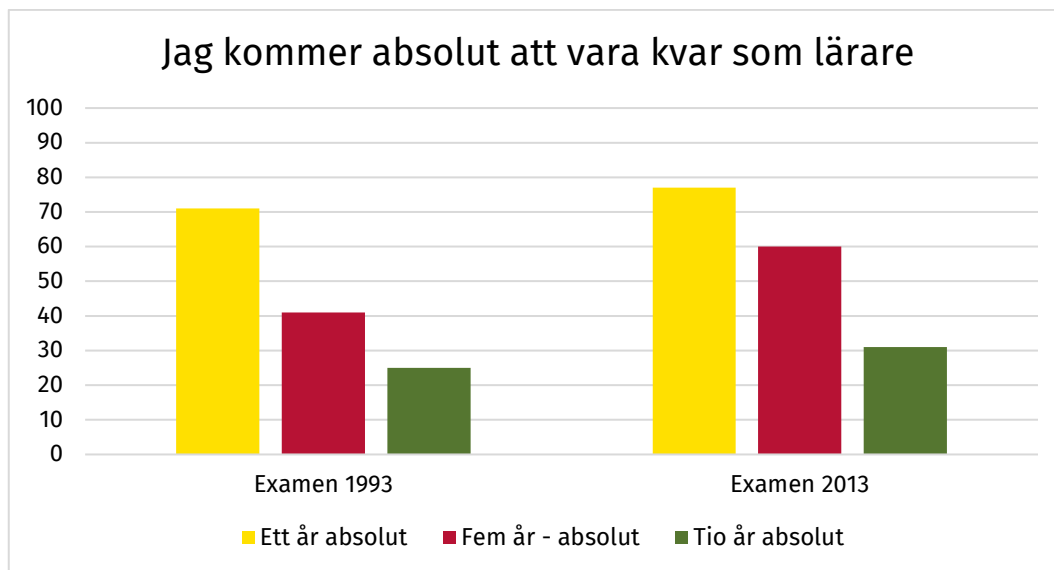
Figur 3. Kohort 2013, efter tre år i yrket. Procent av svarande.

Här kan vi jämföra med svaren från kohort 1993, som efter 23 år ombeds svara på samma fråga.



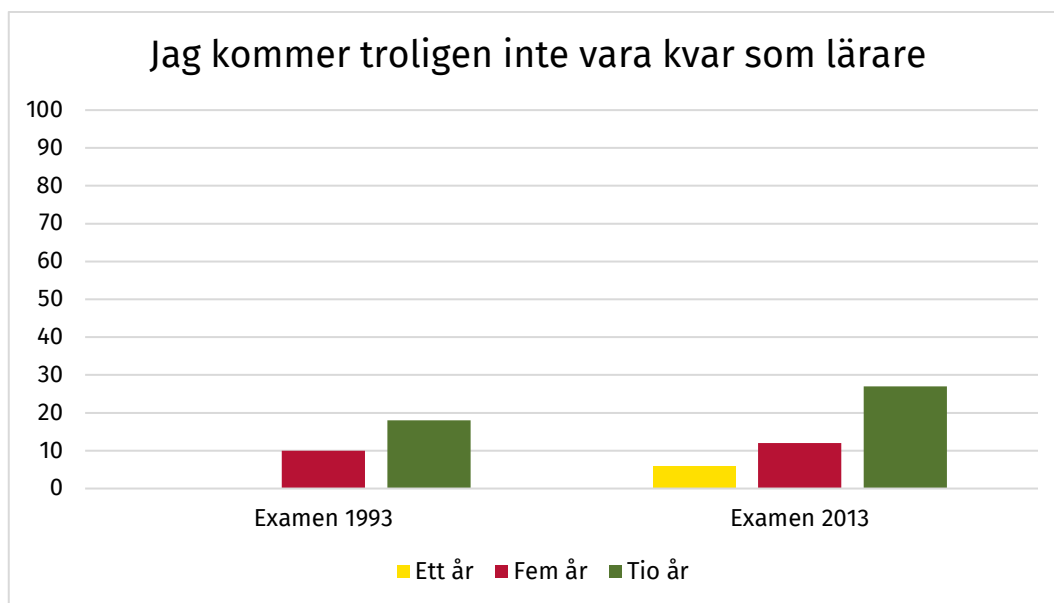
Figur 4. Kohort 1993, efter 23 år i yrket. Procent av svarande.

Vi kan konstatera att skillnaderna är marginella. Även om inga direkta jämförelser kan göras eftersom frågan ställts vid så skilda tidpunkter i lärarkarriären, verkar framtidstron hos den nya generationens lärare inte skilja sig markant från den gamla. Majoriteten av de verksamma i båda generationerna ser positivt på sin framtid i läraryrket.



Figur 5. Jämförelse mellan generation X och Y när det gäller framtid som lärare i ett, fem och tio-års perspektiv. Procent av svarande.

Endast omkring 10 % av de svarande (i båda grupperna) uppger att de förmodligen *inte* kommer att vara kvar i läraryrket om fem år.



Figur 6. Jämförelse mellan generation X och Y när det gäller framtid som lärare i ett, fem och tio-års perspektiv. Procent av svarande.

Mellan utsagor och utfall

Hur skiljer sig då dessa utsagor mot det faktiska utfallet? I vår longitudinella design har vi möjlighet att följa upp vad som faktiskt hänt efter ytterligare två år (enkät 2018). Här kan vi till exempel konstatera att samtliga i generation Y, kohort 2013, som svarat att de *troligen inte kommer att vara kvar som lärare om ett år* trots allt fortsätter arbeta som lärare de närmaste två åren. Detsamma gäller samtliga som svarat att de *troligen kommer att vara kvar i yrket om ett år*. Skillnaden mellan hur vi

svarar på hypotetiska frågor och hur vi sedan handlar i det ”verkliga livet” är uppenbar och i det här fallet positiv ur lärarförhållningens perspektiv. Noterbart är emellertid att hälften av de som svarar *troligen inte* eller *troligen kommer att vara kvar i yrket om ett år* samtidigt uppger att de *någon gång på allvar funderat på att lämna yrket* medan bara en femtedel av övriga i kohort 2013, det vill säga de som svarat att de *absolut kommer att vara kvar*, svarar att de haft såna tankar.

Vad får lärarna att vilja stanna?

Mycket har också hunnit hända över två år som påverkar hur vi ser på arbetet. I vissa fall verkar beslutsamheten att stanna kvar ha stärkts. I kohort X, examen 1993, menar samtliga de lärare (drygt 20 procent) som två år tidigare svarat att de *absolut kommer att vara kvar i läraryrket om tio år* att de fortfarande känner så.

Jag tycker fortfarande, efter snart 25 år i yrket, att det är kul att gå till jobbet. Varje morgon. Jag är dessutom nöjd i stort sett varje eftermiddag efter avslutat dagsverke. Det tar jag som en kvittens på att jag valt rätt yrke (ur enkät, individ 59, kohort 93).

Ja, jag har utbildat mig till speciallärare så nu är jag ”ny i yrket” och vill lära mig mer (ur enkät, individ 12, kohort 93).

Att ha tagit en paus, eller att ha utbildat sig vidare verkar också ha påverkat dem som angett att de endast *troligen kommer att vara kvar i yrket om tio år*. När vi två år senare frågar dem om de fortfarande känner sig tveksamma till en fortsatt karriär som lärare svarar närmare hälften (9 av 20) att de inte alls längre känner sådan tveksamhet. Flera av dessa har nu fått chans att utvecklas i yrket genom till exempel vidareutbildning:

Nej, nu har jag utbildat mig till specialpedagog och jag kommer att fortsätta med det (ur enkät, individ 4, kohort 93).

Viktigt verkar vara känslan av att fortsatt kunna bidra till att skolan utvecklas.

Tror visst att jag är kvar i yrket om tio år men det är viktigt att jag får fortsätta utvecklas i mitt yrke. Därför är jag glad att jag nu får gå handledarutbildning nu i specialpedagogik för lärande och nästa år kommer jag att vara handledare i Läsluft. Det är inspirerande för mig att hålla i detta lyft och se utvecklingen hos mig själv, då vidareutvecklas jag själv och därmed skolan (ur enkät, individ 52, kohort 93).

Att få en tillfällig paus, att få möjlighet att vidareutbilda sig och att få tillfälle att (återigen?) känna att man på olika sätt bidrar till verksamhetsutveckling verkar alltså, med utgångspunkt i våra data, vara verksamma medel för att få den som är tveksam till att fortsätta sin lärarbana att överge denna tveksamhet.

Vad får lärarna att tveka ...

Närmare hälften av de erfarna lärare som två år tidigare skrivit att de *troligen* kommer att vara kvar upplever att de även nu *delvis* eller *ibland* känner sig tveksamma till att fortsätta som lärare. Här anges två typer av skäl, dels känslan av att det skulle vara svårt att hitta ett annat arbete som motsvarar lärarbetet:

Ibland får jag fortfarande den känslan. Men det är svårt att hitta ett annat arbete där man får så många intryck och spännande utmaningar! (ur enkät, individ 77, kohort 93).

Nej, jag blir kvar. Vet inte vad annars jag skulle göra (ur enkät, individ 61, kohort 93).

Men här kan vi också se att det är tuffa arbetsvillkor som gör att man är tveksam till sin framtid i läraryrket:

Dålig löneutveckling, trots vidareutbildningar, mycket ansvar i nuvarande tjänst (ur enkät, individ 7, kohort 93).

Den orimligt höga arbetsbelastningen, högre krav på måluppfyllelse, sämre resurser, högre elevantal i klasserna, sjukskrivna kollegor och ökad stress (ur enkät, individ 50, kohort 93).

Endast tre av de 20 som 2016 svarade att de *troligen* skulle stanna kvar i yrket har verkligen lämnat (en som blivit skolledare) eller svarar två år senare ett tydlig ”ja” på frågan om de fortsatt känner det så (två individer). I det ena fallet handlar det om ”lönen” i det andra har tveksamheten utmynnat i en sjukskrivning på grund av utmattningssyndrom.

Jämfört med utsagorna 2016 ser utfallet vad gäller faktiska avhopp betydligt mer positivt ut (ur lärarbristperspektiv) än vad utsagorna signalerade även i generation X. Men de negativa utsagorna kan för den skull inte nonchaleras. De åtta som två år tidigare menar att de *troligen inte* kommer att fortsätta som lärare i tio år till är mera bestämda i sin uppfattning. Samtliga håller två år senare fast vid sin ståndpunkt. Ingen av dem har emellertid ”gjort slag i saken” och lämnat yrket. Här är argumenten tydligt kopplade till arbetsvillkoren, som beskrivs som ”hopplösa”. På frågan om vad som skulle kunna få dem att ändra uppfattning beskrivs möjligheter till vidareutbildning, sundare löneutveckling och minskad arbetsbelastning. En av dem sammanfattar argumenten och ger också sitt förslag på en personlig utväg ur situationen, där glädjen i att vara lärare möjligen kan räddas:

En mindre splittrad arbetssituation, forskrivningsrätt för att ge elever med behov det stöd de behöver, strukturerad och kontinuerlig fortbildning, tydligt pedagogisk ledarskap hos rektor och en rimlig arbetsbörda för densamme. Jag har i dagsläget inget tänkbart alternativ till läraryrket, men funderar på vad jag skulle kunna göra för att förändra min situation. Har därför sökt och fått ny lärartjänst inför höstterminen i en annan kommun för att se om en nystart ger positiv förändring. Jag har många yrkesverksamma år kvar och vill inte att jobbet ska knäcka mig eller att jag ska utvecklas till en lärare som inte längre tycker om sitt jobb. Då är det nödvändigt att sluta. Det gnager i mig (ur enkät, individ 60, kohort 93).

Vad skulle kunna få de som slutat att återvända?

Hur känner de som lämnat yrket? 2016 menar endast två av de före detta lärarna i generation X (N=23) att finns en möjlighet att de skulle komma tillbaka (ingen av dem gör det under de två åren) medan resten menar att det inte är *särskilt troligt* att de kommer att återvända. Två år senare visar det sig emellertid att två av dem faktiskt återvänt!

Jag har alltid haft dörren lite på glänt mot skolan. För två år sedan bestämde jag mig för att byta jobb och funderade mycket kring åt vilket håll jag skulle söka mig. Ju mer jag funderade desto mer landade jag i tanken att det är nu eller aldrig. Om jag inte

testar att gå tillbaka till skolan nu, kommer jag aldrig att göra det. Jag funderade länge på vad typ av tjänst jag kunde tänka mig. Jag ville ha någon typ av resurstjänst. (...) jag fick snabbt svar och blev erbjuden en tjänst som var som klippt och skuren för mig! (...) Jag går idag till jobbet med ett leende på läpparna varje dag (ur enkät, individ 58, kohort 93).

Har svårt att tro att jag nånsin uttryckt det, men jag älskar att undervisa trots att skolledarrollen också lockar. Känns som att steget är ganska nära ändå... (ur enkät, individ 74, kohort 93).

Som tidigare nämnts signalerar flera av de som lämnat läraryrket att de på flera sätt fortfarande ”känner sig som lärare”, särskilt gäller det dem som fortsatt som ledare för olika typer av utbildningsverksamheter.

Egentligen är det väl så, att en gång lärare - alltid lärare. Jag har ju fortsatt inom branschen. Det finns mycket i en lärares vardag som jag aldrig skulle gå med på. Det handlar om barn i behov av extra anpassning eller stöd, där dagens lärare står helt ensamma och kämpar (ur enkät, Rektor Komvux).

Jag saknar läraryrket ibland och nu känner jag att man skall nog ”aldrig säga aldrig” (ur enkät, Jobbar inom utbildningsförvaltning).

Jag känner att det är mer troligt nu än tidigare att återvända till skolans värld. Jag har några yrkesverksamma år kvar och det kanske blir så att jag gör några avslutande år i skolan. Vi får se. Det jag saknar i min nuvarande roll är ju att följa elevernas utveckling och framsteg (ur enkät, Arbetar på Science Center).

Men vad skulle vara avgörande för att locka dem tillbaka? Följande citat är representativt för i stort sett samtliga:

Ett nytt arbetstidsavtal, en bra arbetsmiljö med lockande uppdrag och en bra lön (ur enkät, individ 32, kohort 93).

DISKUSSION

Studiens jämförelser mellan två lärargenerationers kvarstannande och förväntningar på yrket i ljuset av longitudinella data har en del att säga till den pågående diskussionen om lärarbrist, läraravhopp och (åter)rekrytering av lärare. För det första ser det ut som att de studerade lärargenerationerna inte skiljer sig i någon avgörande grad när det gäller kvarstannande de första fem åren efter examen, för det andra ser vi att deras förväntanshorisonter inte skiljer sig nämnvärt åt. Majoriteten av lärarna i båda kohorterna ser övervägande positivt på en framtida lärarbana! För det andra verkar föresatser om att lämna yrket inte realiseras i samma utsträckning som de uttalas. Trots förutsägelser om framtida avhopp stannar de flesta kvar i yrket. Över tid ser vi även att de som slutar i yrket blir kvar i skolvärlden. Med andra ord kan verkningsgraden av lärarutbildningen i ett samhällsperspektiv ses som förhållandevis god, vilket också ger anledning för nationell forskning inom området att förhålla sig kritiskt till resultat från internationella studier som varnar för en stor mängd avhopp från läraryrket (se t.ex. Ingersoll, 2003; Cooper & Alvarado, 2006).

Överensstämmelsen mellan de olika lärargenerationernas svar ger dels anledning till att ifrågasätta huruvida tidigare forskningsresultat om skillnader mellan olika generationers attityder till arbete har överbetonats. (se t.ex. Stone-Johnsson, 2009; Rinke, 2013), dels förhoppning om att den nya generationen inte kommer att hoppa av yrket i större utsträckning än vad tidigare generationer gjort. Särskilt inte med tanke på att bristen på lärare de närmaste decennierna kommer att vara stor samt att detta faktum, med nödvändighet, leder till att villkoren och lönen måste förbättras. Utifrån studiens resultat kan man dra slutsatsen att en översyn av arbetstiden samt ett mer systematiskt inslag av pauser i yrket skulle kunna gynna lärares kvarstannande i yrket. Ett nytt arbetstidsavtal och förbättrad arbetsmiljö verkar också vara det som skulle kunna locka tillbaka dem som lämnat yrket.

Studien visar att prospektiva undersökningar om hur lärare ser på sin framtid i yrket visserligen har något viktigt att säga om hur lärare upplever sin arbetsituation (något som naturligtvis bör beaktas!) men troligen inte kan ge valid information om avsikternas framtida realisering. Bara för att en undersökning visar att många lärare överväger att sluta i yrket (Skolvärlden, 2018) behöver inte det innebära att detta också blir utfallet på längre sikt. Sådana prospektiva studier behöver kompletteras med longitudinella data så att uttalanden om en framtid i yrket kan ställas mot lärarnas faktiska karriärbana. Bilden av skolan behöver inte alltid målas med den svarta penseln. Resultat från framtida studier om lärares uppfattningar om och rörelser i yrket behöver också diskuteras i ett bredare och jämförande perspektiv. Till exempel är det först om vi kan konstatera att data skiljer sig väsentligt från andra jämförbara yrkesgrupper som vi kan uttala oss om huruvida uttalanden om att ”lärare flyr” yrket (Aftonbladet, 2019) eller att lärare skulle betraktas som ”onormalt” benägna att byta karriär kan anses spegla faktiska förhållanden. Kanske de ingår i en bredare och mer generell diskurs kring relationen till arbete? Föreliggande resultat kan till exempel jämföras med studier om hur sjuksköterskor i Sverige ser på sin framtida karriärbana (Vårdfokus, 2019). Där uppger 20 % av sjuksköterskorna, fem år efter examen, att de överväger att lämna yrket. Tio år senare är emellertid 95 % av samtliga kvar i hälso- och sjukvården.

TILLKÄNNAGIVANDEN

Studien ”Vägsäl II” har möjliggjorts tack vare medel från Vetenskapsrådet (Dnr 2015-01390).

REFERENSER

- Aftonbladet (2019). <https://www.aftonbladet.se/debatt/a/A2K6yz/lararna-flyr-skolan--for-att-radda-halsan> publicerad 19 februari 2019.
- Andersson, Å. E., Fürth, T. & Holmberg, I. (1997). *70-talister. Om värderingar förr, nu och i framtiden*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Borman, G.D. & Dowling, N.M. (2008). Teacher Attrition and Retention: A Meta-Analytic and Narrative Review of the Research. *Review of Educational Research*, Vol. 78, No. 3, pp. 367–409.
- Carlsson, R; Lindqvist, P & Nordängers, U.K. (2019). Is teacher attrition a poor estimate of the value of teacher education? A Swedish case, *European Journal of Teacher Education*, 42:2, 243-257, DOI: 10.1080/02619768.2019.1566315.
- Carver-Thomas, D. & Darling-Hammond, L. (2017). *Teacher turnover: Why it matters and what we can do about it*. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.
- Chang, M-L. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review*, 21, 193-218.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2011). *Research Methods in Education*. New York: Routledge.
- Cooper, J.M. & Alvarado, A. (2006). *Preparation, recruitment and retention of teachers*. UNESCO, IIEP Education policy series No. 5.
- Fransson, G. & Frelin, A. (2016) Highly committed teachers: what makes them tick? A study of sustained commitment. *Teachers and Teaching*, 22:8, 896-912.
- Frelin, A. & Fransson, G. (2017). Four components that sustain teachers' commitment to students – a relational and temporal model. *Reflective Practice*, 18(5), 641-654.
- Goldring, R., Taie, S., & Riddles, M. (2014). Teacher Attrition and mobility: Results from the 2012–13 Teacher Follow-Up Survey. National Center for Education Statistics.
- Hansen, J. C. & Leuty, M. E. (2012). Work Values across Generations. *Journal of Career Assessment*, 20(1): 34–52.
- Ingersoll, R.M. (2003). *Is There Really a Teacher Shortage?* Center for the Study of Teaching and Policy, University of Washington.
- Ingersoll, R.M. (2007). *Misdiagnosing the Teacher Quality Problem*. (CPRE Policy Briefs No. RB-49), Consortium for Policy Research in Education. University of Pennsylvania.
- Inglehart, R. (1977). *The Silent Revolution- Changing Values and Political Styles among Western Publics*. Princeton: Princeton University Press.
- Lortie, D.C. (1977). *Schoolteacher – a sociological study*. Chicago: University of Chicago Press.
- Lindqvist, P.; Nordängers, U.K. & Carlsson R. (2014a). Teacher Attrition the First Five Years – A Multifaceted Image. *Teaching and Teacher Education*, Vol. 40, May 2014, pp. 94-103.
- Lindqvist, P.; Nordängers, U.K. & Carlsson, R. (2014b). 87 lärares rörelser till, från och inom yrket 1993-2013. En rapport från projektet Vägskalet – en longitudinell studie av val och ideal i lärares yrkesbanor. Rapport från Forum för professionsforskning. 2014:5.
- Lindqvist, P. & Nordängers, U.K. (2016) Already elsewhere – a study of (skilled) ex- teachers choice to leave teaching *Teaching and Teacher Education*, Vol. 54, February 2016, pp 88-97.
- Mannheim, K. (1927/1952). The Problem of Generations. P. Kecskemeti (Ed.). *Essays on the Sociology of Knowledge by Karl Mannheim*. New York: Routledge.
- Morrison, N. (2019). Number of teachers quitting the classroom after just one year hits all-time-high. <https://www.forbes.com/sites/nickmorrison/2019/06/27/number-of-teachers-quitting-the-classroom-after-just-one-year-hits-all-time-high/#5a1606ab60e5>.
- Nordängers, U.K. & Lindqvist, P. (2015). Lärares förväntningar på yrket – bilder av handlingsfrihet 1993-2013. *Pedagogisk forskning i Sverige*, Årg. 20, Nr 3-4, s. 195-220.

- OECD. (2005). *Teachers matter: Attracting, developing and retaining effective teachers*. Paris: OECD publishing.
- PricewaterhouseCoopers (2013). *PwC'sNextGen: A global generational study. Summary and compendium of findings*, <http://www.pwc.com>
- Priestly, M.; Biesta, G. & Robnsson, S. (2017). *Teacher agency – an ecological approach*. London: Bloomsbury.
- Rinke, C.R. (2013). Teaching as exploration? The difficult road out of the classroom. *Teaching and Teacher Education* 34 (6), 98-106
- Ronfelt, M., Loeb, S. & Wyckoff, J. (2013). How Teacher Turnover Harms Student Achievement. *American Educational Research Journal*, Vol. 50, No. 1, pp. 4–36.
- Rytivaara, A. & Frelin, A. (2017). Committed to trouble. Learning from teachers' stories of challenging yet rewarding teacher-student relationships. *Teaching and Teacher Education* 68, 12-20.
- SCB (2016) <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2016/40-000-larare-arbetar-inte-med-undervisning>
- Skaalvik, E.M. & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: relations with school context, feeling of belonging and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education* 27, 1029-1038.
- Sjöstrand, P. (1968). *Karriärens utveckling – En socialpsykologisk analys av yrkesval*. Sociologiska institutionen. Göteborgs universitet. Monografi 1.
- Skolverket (2017). Redovisning av uppdrag att ta fram återkommande prognoser över behovet av förskollärare och olika lärarkategorier, Dnr U2016/02335/S, <https://www.skolverket.se/getFile?file=3876>.
- Skolvärlden (2018). Varannan lärare har funderat på att lämna yrket. <https://skolvarlden.se/artiklar/varannan-larare-har-funderat-pa-att-lamna-yrket> publicerad 3 juli 2018.
- Smith, T.M. & Ingersoll, R.N. (2004). What Are the Effect of Induction and Mentoring on Beginning Teacher Turnover? *American Educational Research Journal*. 41 (3) 681-714.
- Stone-Johnson, C. (2009). Regenerating Teachers In M. Bayer, U, Brinkjaer, H. Plauborg & S. Rolls (Eds.). *Teachers' Career Trajectories and Work Lives*. pp. 179-203. London: Springer.
- Strauss, W & Howe, N. (1991). *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. New York: Morrow.
- Sveriges Riksdag (2010). *Tillgången på behöriga lärare*. (Rapport 2010:7).
- Unesco Institute for Statistics (2009). *Projecting the Global Demand for Teachers: Meeting the Goal of Universal Primary Education by 2015*. Technical Paper No. 3.
- Valickas, A. & Jakštaitė, K. (2017). Different generations' attitudes towards work and management in the business organizations. *Human Resources Management & Ergonomics*. XI (1) 108-119.
- Wilkins, C. (2010). Professionalism and the Post-performative Teacher: new Teachers Reflect on Autonomy and Accountability in the English School System. *Professional Development in Education*, 37:3, 389-409.
- Vårdfokus (2019). Nio av tio sjuksköterskor stannar i yrket. <https://www.vardfokus.se/webbnyheter/2019/april/nio-av-tio-sjukskoterskor-stannar-i-yrket/> publicerad april 2019.

Vol 14, nr 1 2020

Utbildning & Lärande

“Därför blir det som det blir, när vi gör som vi gör”. En kvalitativ fallstudie av lärares uppfattningar om kollegialt lärande

Andreas Jacobsson & Michael Laurell

Avhopp och framtidstro: En jämförande studie av två lärargenerationer

Ulla Karin Nordänger & Per Lindqvist

Lärarstudenters utsagor om kvalitetsaspekter i handledning under den verksamhetsförlagda delen av utbildningen

Helena Anderström, Lena Manderstedt, Johan Bäcklund & Rebecka Florin Sädbom

Identitet, etik och historiemedvetande: En analys av filmen Sameblod som potentiellt undervisnings-material i ämnena religionskunskap och historia

Maria Deldén & Gull Törnégren

En god utbildning för alla: En litteraturstudie om reflektionsverktyg som kan understödja utveckling av inkluderande förskolor

Ulrika Larsdotter Bodin & Johanna Lundqvist

Styrerblick på foreldreundersøkelser i barnehagen

Ann Kristin Larsen & Mette Vaagan Slåtten

”Vi har väldigt lite tid för varandra här”. Temporala och spatials förutsättningar för samverkan mellan grundskola, förskoleklass och fritidshem

Lina Lago & Helene Elvstrand