

"Should I stay or should I go?": Lärares motivation att stanna kvar på sin arbetsplats

Institutet för miljömedicin, Karolinska Institutet

Lydia Kwak

Gunnar Bergström

Per Lindqvist

Christina Björklund

Jeffrey Casely-Hayford



**Karolinska
Institutet**



Innehåll

Populärvetenskaplig sammanfattning	3
Forskningsfrågor.....	5
Översikt av forskningsresultat	5
Publikationer och konferenser	7
Publikationer	7
Konferenser	8
Forskningskommunikation.....	8
Projektets bidrag till diskussionen kring lärarbristen	9
Fortsatt intresse för lärares karriärbeslut.....	10
Läraravlastande yrkesroller – en friskfaktor för lärare?	10
RETAIN Sweden: Vad krävs för att stanna?	11

Populärvetenskaplig sammanfattning

Lärarbristen utgör fortfarande en utmaning, särskilt på skolnivå där hög läraromsättning påverkar kontinuiteten och arbetsmiljön. Trots att prognoserna för det framtida behovet av lärare har förbättrats så kvarstår behovet av att förstå hur skolor kan behålla sin personal. Syftet med detta projekt var att undersöka sambandet mellan lärares psykosociala arbetsmiljö och deras motivation att stanna kvar i yrket och/eller på sin arbetsplats för att kunna identifiera friskfaktorer som kan motverka både läraromsättningen och lärarflykten.

Den **första studien (Casely-Hayford et al. 2022)** undersökte sambandet mellan arbetsmiljöfaktorer och individuella faktorer med lärares motivation att stanna kvar i yrket. Resultaten visade att bättre arbetsrelaterade hälsa hade samband med ökad motivation att stanna kvar i yrket. I den **andra studien (Casely-Hayford et al. 2024a)** undersökte vi vad som får lärare att stanna kvar på sin arbetsplats med hjälp av ett positivt avvikande fall: en skola som, enligt statistiska underlag, borde ha en hög läraromsättning men som har lyckats hålla läraromsättningen låg. Resultatet från denna intervjustudie visade att lärarna stannade kvar på skolan då det fanns skyddande kollegiala sociala processer som hjälpte lärare att hantera sina dagliga krav och stärkte deras känsla av tillhörighet till skolan. Den **tredje studien (Casely-Hayford et al. 2024b)** undersökte det longitudinella sambandet mellan arbetsmiljö arbetsfaktorer och lärares motivation att stanna kvar på sin arbetsplats och om arbetsresurser kunde motverka den hälsopåverkande effekt av lärares arbetskrav. Resultatet visade att den hälsopåverkande effekt av lärares arbetskrav hade en starkare påverkan på lärares karriärval än deras arbetsresurser, vilket understryker vikten av att hantera psykosociala riskfaktorer i skolan. Den **fjärde studien** undersökte sambandet mellan skolors psykosociala säkerhetsklimat, arbetskrav och arbetsresurser med objektiv läraromsättningsstatistik på skolnivå. Resultatet visade att det starkaste sambandet med läraromsättning var med arbetsmarknadsfaktorer (kommun och lärarnas behörighetsgrad).

Sammanfattningsvis visar projektet vikten av att hantera psykosociala riskfaktorer i skolan och föreslår att det systematiska arbetsmiljöarbetet kan vara en effektiv strategi för att behålla lärare på sin arbetsplats och/eller i

Karolinska Institutet – "Should I stay or should I go?": Lärares motivation att stanna kvar på sin arbetsplats

yrket. Projektet har bidragit till den övergripande diskussionen om lärarbristen och åtgärder för att stärka lärarförsörjningen. Projektets kommunikationsaktiviteter har involverat ett flertal relevanta aktörer inom lärarförsörjningsfrågan såsom representanter från Skolverket, Skolinspektionen, Sveriges Kommuner och Regioner samt även Sveriges Lärare.



Forskningsfrågor

Projektet hade tre delsyften:

SYFTE 1: Att explorativt undersöka vilka faktorer på individnivå, arbetsnivå samt social- och organisatorisk nivå som har ett positivt/negativt samband med läraromsättning.

SYFTE 2: Att prospektivt utifrån Job Demands-Resource modellen (JDR) undersöka vilka faktorer som minskar läraromsättning på individnivå samt aggregerad nivå (skolnivå) vid 12 och 24 månaders uppföljning.

SYFTE 3: Att kvalitativt undersöka åtgärder och strategier som tillämpas inom skolor, som trots omständigheter som minskar skolornas attraktivitet som arbetsplatser har låg läraromsättning samt om, och i så fall hur, de påverkar lärares beslut att stanna.

Översikt av forskningsresultat

För att kunna besvara **delsyfte 1** använde vi oss av befintligt tvärsnitts- och registerdata insamlat av AFA-försäkring under 2004–2011 från anställda inom offentlig sektor. Delstudien baserades på enkätdata från 5903 grundskollärare från 25 olika kommuner (medelålder 45.9 sd. 10.7; 80 % kvinnor; 75% hade varit yrkesverksamma i mer än 5 år). Separata regressionsanalyser genomfördes för faktorer på individ-, arbets- samt socio-organisatoriska nivån mot lärares motivation att stanna kvar i yrket. De signifikanta faktorerna på varje variabelnivå inkluderades sedan i en hierarkisk regressionsmodell. Resultatet visade att ökad hälsorelaterade livskvalitet ($\beta=.29$; 95% CI 0.26,0.31; $p <.001$) och minskad utmattning ($\beta=-.14$; 95% CI -0.17,-0.09; $p <.001$) ökade lärares motivationen att stanna kvar i yrket. Resultatet från denna studie publicerades i Casely-Hayford et al. 2022.

Delsyfte 2 delades upp och besvarades i två studier som undersökte faktorer som hade ett positivt samband med lärares motivation att stanna kvar på deras arbetsplats (individnivå) och faktorer som minskade läraromsättning på skolnivå (aggregerad nivå) vid 12 och 24 månader. Den första studien var en prospektiv undersökning på individnivån av de faktorer som hade ett positivt

samband med lärares motivation att stanna kvar på deras arbetsplats vid 12 och 24 månader utifrån JDR-modellen. Delstudien var en prospektiv longitudinell studie som baserades på enkätdata från 308 grundskollärare (medelålder 47.3 sd. 10.8; 80 % kvinnor; 80% hade varit yrkesverksamma i mer än 5 år; och 42% hade arbetat på deras arbetsplats i 5 år eller mer). Data analyserades med strukturella ekvationsmodeller och kompletterande analyser undersökte modererande effekter av arbetsresurser på JDR-modellens hälsopåverkande process vid 12 och 24 månader. Resultatet visade att den hälsoskadliga processen hade ett starkare samband med motivation att stanna kvar på arbetsplatsen än den motiverande processen. Minskad utmattning predicerade ökad motivation att stanna kvar vid båda 12- och 24 månader (-0.53 ; 95% CI $-1.16, -0.57$; $p < 0.01$ och -0.66 ; 95% CI $-1.36, -0.73$; $p < 0.01$). En modererande effekt ($B=0.16$; 95% CI $-0.01, 0.32$; $p < 0.05$) hittades där arbetsresursen *Erkännande* förstärkte effekten av känslomässiga krav på lärares utmattningssymptom vid 24-månader. Resultatet från denna studie publicerades i Casely-Hayford et al. 2024b.

Den andra studien var en öppen kohortstudie som undersökte det longitudinella sambanden mellan skolors psykosociala säkerhetsklimat, arbetskrav och arbetsresurser (aggregerade enkätdata) med registerdata över läraromsättningsstatistik på skolnivå. Utöver det användes lärarbehörighetsgrad, elevunderlagsfaktorer, kommungrupp och interventionsgrupp som kontrollvariabler. För att kunna svara på frågeställningen på skolnivå aggregerades enkätdata från alla lärare (inklusive obehöriga) från 14 skolor. Regressionsanalyser genomfördes; en mellan psykosociala säkerhetsklimat, arbetskrav och arbetsresurser vid baslinje och läraromsättningsstatistik vid 12 månader och en mellan psykosociala säkerhetsklimat, arbetskrav och arbetsresurser vid 12 månader och läraromsättningsstatistik vid 24 månader. Resultatet visade att det starkaste sambandet med läraromsättning var med arbetsmarknadsfaktorer (kommun och lärarbehörighetsgrad). Resultatet från denna studie genomgår fortfarande peer-review granskning.

För att kunna besvara **delsyfte 3** genomfördes en ny datainsamling 2021 bland två skolor som identifierades som positivt avvikande fall då de, enligt statistiska underlag, borde ha haft en hög läraromsättning men som har lyckats hålla läraromsättningen låg. Semistrukturerade intervjuer

genomfördes på både skolorna med skolledningen och flyttbenägna lärare. Med flyttbenägna lärare avses behöriga lärare inom ämnen där få lärare är behöriga i kommunen vilket betyder att dessa lärare därmed har större möjligheter att byta arbetsplats. Datainsamlingen avbröts på den ena skolan pga. COVID-19. Sammanlagt intervjuades 8 lärare där intervjuerna fokuserade på skolans arbetsmiljö, deras yrkesliv och yrkesbanor. Det som bidrog till deras beslut att arbeta kvar på skolan var att det fanns skyddande faktorer i form av kollegiala sociala processer som kultiverade en skyddande kollegialitet. Den etablerade samarbetskulturen och samarbetsstrukturerna på skolan betraktades som en organisatorisk strategi för att främja lärares välmående, trivsel och motivation att stanna kvar på skolan. Resultatet från denna studie publicerades i Casely-Hayford et al. 2024a.

Publikationer och konferenser

Publikationer

1. Casely-Hayford, J., Björklund, C., Bergström, G., Lindqvist, P., & Kwak, L. (2022). What makes teachers stay? A cross-sectional exploration of the individual and contextual factors associated with teacher retention in Sweden. *Teaching and Teacher Education*, 113. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103664>
2. Casely-Hayford, J., Lindqvist, P., Björklund, C., Bergström, G., Kwak, L. Enculturating a Protective Professional Community—Processes of Teacher Retention in a Swedish Hard-to-Staff School. (2024a). *Education Sciences*, 14(1), 114. <https://doi.org/10.3390/educsci14010114>
3. Casely-Hayford, J., Björklund, C., Bergström, G., Lindqvist, P., & Kwak, L. (2024b). A longitudinal study of health-impairment and motivational processes in the psychosocial work environment and the subsequent influence on teachers' intention to remain at their workplace. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 1–22. <https://doi.org/10.1080/00313831.2024.2419520>
4. Casely-Hayford, J., Toropova, A., Björklund, C., Bergström, G., Lindqvist, P., & Kwak, L. Are schools with a better work environment better at retaining teachers? A repeated cross-sectional study examining schools' organizational and social risk factors and teacher retention. (*Genomgår peer-review granskning*)
5. Casely-Hayford, J. (2024). "Should I stay or should I go?": Teachers' motivation to stay at their workplace. [Avhandling, Karolinska Institutet].

Konferenser

1. "Should I stay, or should I go?": Teachers' motivation to stay at their workplace." Paper presentation. **Arbetsvillkor och arbetsmiljö i välfärdsyrken: jämförelser, utmaningar och möjligheter till förändring**. Stockholm 24 oktober 2024.
2. "Enculturating a Protective Professional Community – Processes of Teacher Retention in a Swedish Hard-to-Staff School". Poster Presentation, **European Conference on Educational Research** (Network 32: Organizational Education), Glasgow 23 augusti 2023.
3. "What Makes Teachers Stay? A Cross-sectional Exploration of the Individual and Contextual Factors Associated with Teacher Retention in Sweden". Paper Presentation, **European Conference on Educational Research** (Network 32: Organizational Education), Glasgow 22 August 2023.
4. "Enculturating a Protective Professional Community – Processes of Teacher Retention in a Swedish Hard-to-Staff School". Presentation, **Växjökonferensen**, Växjö, 26 januari 2023.

Forskningskommunikation

Forskningsprojektet har fått ett stort medialt intresse och forskningsresultaten har spridits i flera tidningar riktade mot olika målgruppen. Detta har bidragit till att forskningsprojektet har kunnat bidra till diskussionen bland intresseorganisationer, beslutsfattare och forskare kring lärarbristen och läraromsättning med ett fokus på vikten av lärares arbetsmiljö och dess påverkan på deras karriärbeslut. Mer specifikt har kommunikationsaktiviteterna resulterat i:

- Dialoger med Skolverket samt fackförbundet **Sveriges Lärare**.
- Presentationer av forskningsresultat vid enheten för Skolutveckling, Ledning och Professionsutveckling på **Skolverket**, samt vid enheten för Profession och Utredning vid **Sveriges Lärares** huvudkontor i Stockholm.
- Utbildning vid ombudsutbildningsdag för **Grundskoleförvaltningen i Göteborg**.
- Dialog om sambandet mellan läraromsättning och arbetsmiljö med en tillsatt utredningsgrupp för lärares arbetsbörda på **Regeringskansliet**.
- Presentation av forskningsprojektet och deltagande i panelsamtal om lärarförsörjningen med utbildningspolitiker, rektorer,

förvaltningstjänstepersoner, och representanter från fackliga organisationer på **Växjökonferensen**, som är en konferens för information och samtal kring aktuella samt framtida skol- och utbildningsfrågor.

- Presentation och panelsamtal på **Sveriges Kommun och Regioners** skolriksdagskonferens den 5 maj 2025. Konferensen är en mötesplats för förtroendevalda, ledande tjänstepersoner och rektorer från hela Sverige.
- Publicering av tips för att skapa starkare gemenskap på skolor via **Suntarbetsliv** (April 2024).
- Intervjuer om de olika delstudierna med tidningar som **Skolvärlden**, **Vi Lärare**, **Skolporten**, **Helsingborgs Dagblad** och **Smålandsposten**.
- Etablering av nya forskningskontakter genom konferenser samt inbjudningar till att föreläsa vid forskningsseminarier bland annat vid **Handelshögskolan**, **Linnéuniversitet** och **Högskolan i Gävle**.

Projektets bidrag till diskussionen kring lärarbristen

Projektets resultat kan bidra till att hantera samhällsutmaningen med hög läraromsättning på skolor på följande sätt. För den första ger projektet kunskap om friskfaktorer som förklarar lärares motivation och viljan att stanna kvar på sin arbetsplats. Projektets resultat pekar på att arbetshälsa samt kollegialitet är viktiga friskfaktorer som bidrar till att lärare vill stanna kvar på sin arbetsplats och/eller yrket. Då den hälsoskadliga effekten av lärares arbetskrav har en påtaglig påverkan på lärares karriärval så är det viktigt för skolor att hitta strategier som kan motarbeta arbetsrelaterad ohälsa bland lärare. En potentiell strategi för att främja lärares arbetsrelaterad hälsa och deras vilja att stanna kvar på sin arbetsplats och i yrket skulle till exempel kunna vara att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöverket har i tidigare utvärderingar visat att skolor har brister i det förebyggande arbetsmiljöarbetet och att skolor inte arbetar helt i linje med vad som rekommenderas. Resultat av projektet skulle kunna användas som underlag för att understryka vikten av det förebyggande arbetsmiljöarbetet båda för att främja hälsa, men även för att främja lärares vilja att stanna kvar på sin arbetsplats och yrket. Resultat av projektet skulle även kunna användas som underlag för att främja kollegiala samarbetsstrukturer inom

skolor. Projektets resultat pekar på att kollegiala samarbetsstrukturer kan användas som en strategi för att främja lärares vilja att stanna kvar på deras arbetsplats. Kollegiala samarbetsstrukturer kan innefatta en rad olika strategier som kretsar kring organiseringen av arbetet på skolor och arbetsdelning mellan lärare och yrkesgrupper med kompletterande kompetenser. Det finns ett flertal nya yrkesroller inom skolor med växande ansvarsområden som är tänkt att förbättra lärares arbetssituation och minska deras arbetsbelastning. En framgångsrik samarbetet mellan lärare och dessa yrkesroller skulle kunna påverka lärares syn på sin arbetsmiljö och bidrar till en lägre benägenhet att vilja lämna sin yrket.

Fortsatt intresse för lärares karriärbeslut

Vi genomför nu två nya projekt som bygger vidare på resultaten från *Should I stay or Should I go?* projektet. Det ena projektet fördjupar sig vidare i kollegialitet som en möjlig friskfaktor genom att undersöka hur läraravlastande yrkesroller implementeras och organiseras i skolan, samt hur samarbetet mellan dessa roller och lärare påverkar lärarnas syn på deras arbetsmiljö och arbetshälsa. I det andra projektet fortsätter vi vår undersökning av lärares karriärbeslut men breddar perspektivet genom att beakta fler faktorer som rör både arbetsmiljö och arbetsvillkor.

Läraravlastande yrkesroller – en friskfaktor för lärare?

Läraravlastande yrkesgrupper är ett samlingsbegrepp som används av Skolverket för att beskriva personal med kompletterande kompetenser som kan avlasta lärare genom att utföra arbetsuppgifter som andra än lärare kan utföra. Projektets övergripande syfte är att öka kunskapen om hur läraravlastande yrkesgrupper påverkar lärares syn på deras arbetsmiljö och arbetshälsa. Projektet finansieras av AFA Försäkring (dnr. 20240057).

Projektet applicerar en mixed-metod design och består av 2 delar:

- Del 1 består av fokusgruppintervjuer i olika kommuner med lärare, läraravlastande yrkesgrupper, rektorer och representanter från

kommunala förvaltningar. Syftet med dessa fokusgruppsintervjuer är att fånga erfarenheter av hur läraravlastande roller fungerar i praktiken och hur de kan organiseras för att på bästa sätt stödja lärarnas arbete.

- Del 2 består av en longitudinell enkätstudie. I denna del kommer en webbenkät med frågor om lärares psykosociala arbetsmiljö, hälsa och samarbetet med läraravlastande personal skickas ut vid tre tillfällen under ett skolår. Syftet med denna enkätstudie är att undersöka hur samarbetet mellan lärare och läraravlastande personal påverkar lärares syn på deras arbetsmiljö och arbetshälsa.

RETAIN Sweden: Vad krävs för att stanna?

RETAIN Sweden projektet bygger vidare på vår undersökning om arbetsmiljöns påverkan på lärares karriärbeslut men utvidgas för att inkludera faktorer som rör både lärares arbetsmiljö och arbetsvillkor. Syftet med projektet är att undersöka vilka arbetsrelaterade faktorer som påverkar lärares beslut att stanna kvar i yrket. Projektet i Sverige genomförs parallellt med ett liknande projekt i Norge (RETAIN NO), vilket möjliggör samordning och utbyte av erfarenheter mellan de två länderna. Projektet i Sverige finansieras av FORTE (dnr. 2024-00558).

Projektet applicerar en mixed-metod design och består av 3 delar:

- Del 1 består av en e-Delphi enkätstudie med en expertpanel som kommer att bestå av behöriga grundskollärare i kommunala skolor som är fackliga ombud. Syftet med delphistudien är att få en bedömning och rangordning av de viktigaste arbetsrelaterade faktorer som påverkar lärares beslut att stanna kvar i yrket. Dessa arbetsrelaterade faktorer baseras på den empiriska forskningslitteraturen men även de olika reformer som införts för att stärka läraryrkets attraktivitet.
- De högst rankade faktorer i delphistudien kommer sedan att inkluderas i ett följande valexperiment (Discrete-choice experiment) som möjliggör en kvantifiering av lärares värdesättning av olika aspekter av deras arbetssituation. Detta valexperiment genomförs i del 2 av projektet med

ett urval av behöriga grundskollärare som arbetar på kommunala skolor. Syftet med detta valexperiment är att undersöka vilka preferenser och avvägningar lärare är villiga att göra för att stanna kvar i yrket.

- Del 3 består av fokusgruppsintervjuer med lärare och relevanta aktörer som arbetar med lärarförsörjning. Syftet med dessa fokusgruppsintervjuer är att diskutera hur nationella policyer och reformer för att attrahera, rekrytera och behålla lärare förhåller sig till lärarnas preferenser för att stanna kvar i yrket som identifierats i valexperimentet.