



# Motivation för karriärbyte: Om valet att bli yrkeslärare i Sverige

Motivations for career change:  
On the choice to become a vocational teacher in Sweden

Per Kristmansson  
Umeå universitet, Sverige  
(per.kristmansson@umu.se)

## Abstract

Based on a significant shortage of qualified vocational teachers, this study examines the motivations behind choosing to become a vocational teacher in Swedish upper secondary schools. The empirical material consists of 111 free-text responses to an open-ended survey question. Structured tabular thematic analysis of the short free-text answers is used as the analytical method. The results reveal five main themes in the respondents' answers: dissatisfaction with previous occupations/desire for better working conditions, physical/psychological reasons (extrinsic motivational factors), contributing to shaping the industry's future workforce based on personal experience (altruistic motivational factors), interest in working with young people, and personal development and a passion for teaching (intrinsic motivational factors). Like previous research, it is the intrinsic motivational factors that dominate. The results are analysed and discussed using previous research and concepts from careership theory. The analysis shows that career change for many individuals involves managing their experience and knowledge capital by contributing to shaping the industry's future workforce.

**Keywords:** VET-teacher, second career, structured tabular thematic analysis, careership theory, upper secondary school



## Inledning

Den här studien belyser de faktorer som ligger bakom övergången från att arbeta som yrkesverksam inom en bransch till att arbeta som yrkeslärare i den svenska gymnasieskolan eller i kommunal vuxenutbildning (komvux). Yrkeslärare är i jämförelse med andra lärare en något annorlunda lärarkategori. Det som främst skiljer ut dem från andra lärarkategorier är att de måste ta vägen via en bransch där de arbetar under en period för att sedan övergå till att tjänstgöra som lärare på något av de 12 yrkesprogrammen i gymnasieskolan eller på komvux. Det krävs med andra ord gedigna yrkeskunskaper inom ett eller flera yrkesämnesområden för att bli aktuell att anställas som yrkeslärare. För att kunna ta steget från yrkesverksam i en bransch till att bli yrkeslärare krävs alltså ett karriärbyte och att göra en andra karriär, vilket i internationell forskning ofta benämns "a second career" (se t.ex. Jehee m.fl., 2020; Kristmansson & Fjellström, 2022; Mičiulienė & Kovalčikienė, 2023).

Nästan hälften, cirka 47 procent, av de verksamma yrkeslärarna i svensk gymnasie- och komvuxutbildning saknar behörighetsgivande pedagogisk utbildning (Skolverket, 2024a). De är vad man i dagligt tal brukar benämna som obehöriga. Det allra vanligaste sättet att göra sig behörig är att först arbeta som obehörig lärare på något av de tolv gymnasiala yrkesprogrammen eller i komvux och sedan söka yrkeslärarprogrammet på ett av de tio lärosäten som ger utbildningen. För att bli aktuell att antas till utbildningen krävs först att yrkeskunskapen valideras (Universitets- och högskolerådet, 2024). I dagsläget har alltså lite drygt hälften av de verksamma yrkeslärarna relevant pedagogisk examen.

Bristen på behöriga lärare är stor i hela Norden och beskrivs av Nordiska Lärarorganisationers Samråd (NLS) (2023) som ett hot mot de nordiska samhällsmodellerna. Lärarutbildningarna behöver attrahera fler studenter i de nordiska länderna för att trygga tillgången på det som NLS (2023) beskriver som den viktigaste resursen inom utbildning, nämligen kvalificerade lärare. Det finns även forskning som visar på vikten av formell lärarutbildning då obehöriga yrkeslärare upplever en lägre grad av utvecklad kompetens jämfört med behöriga yrkeslärare. Detta kan i sin tur påverka den läraridentitet och de värderingar som ligger till grund för deras undervisning (Antera, 2023).

Det finns en rad faktorer som är oroväckande när det gäller den aktuella tillgången på yrkeslärare i Sverige. En faktor handlar om att var tredje yrkeslärare övergår till andra arbeten eller återgår till den ursprungliga branschen (Ruin, 2023) och en annan om att yrkesgruppen har en hög medelålder då 70 procent är över 50 år (Skolverket, 2019; Statistikmyndigheten [SCB], 2023). Troligen är dock det faktum att endast lite drygt hälften av de verksamma yrkeslärarna i svensk gymnasie- och komvuxutbildning är behöriga allra mest alarmerande. Om man dessutom tar i beaktande den kompetensbrist som råder

på den svenska arbetsmarknaden idag inom exempelvis branscherna tillverkning, transport samt hotell och restaurang (SCB, 2024; Tillväxtverket, 2024) framstår bristen på behöriga yrkeslärare som extra problematisk.

Något som sannolikt kommer att förändra behovet av yrkeslärare är den dimensioneringsreform (Utbildningsdepartementet, 2020) som sjösattes under hösten 2024, vars syfte bland annat är att trygga kompetensförsörjningen såväl nationellt som regionalt. Reformen innebär att arbetsmarknadens behov i större utsträckning än idag ska styra vilka gymnasieutbildningar som ska erbjudas. Den bedömning som görs i den utredning som lett fram till reformen är att bristen på yrkeslärare är omfattande i vissa branscher samt att många av de gymnasiala yrkesutbildningarna kommer att behöva utökas för att möta kompetensbristen. Det i sin tur leder till att lärarbehovet i yrkesämnen i gymnasiet kommer att förändras (Utbildningsdepartementet, 2020).

De yrkeslärare som idag har en behörighetsgivande pedagogisk utbildning och har en tjänst som lärare har fattat två avgörande karriärbeslut. För det första har de lämnat det ursprungliga yrket och tagit steget in i läraryrket. För det andra har de genomgått en pedagogisk utbildning i syfte att bli behörig. Denna studie fokuserar på det förstnämnda, det vill säga beslutet att lämna sin bransch för att bli lärare.

För att på sikt kunna öka andelen behöriga yrkeslärare krävs kunskap om vad som initierar övergångar från tidigare yrke till läraryrket. Om inte tillräckligt många tar steget och gör ett karriärbyte spelar det ingen roll hur många utbildningsplatser som finns eller hur effektiva utbildningarna är, eftersom rekryteringsbasen till yrkeslärarprogrammet i huvudsak utgörs av så kallade obehöriga lärare som gjort en andra karriär.

Syftet med den här studien är att utveckla kunskap om de motiv som ligger bakom valet att lämna sitt tidigare yrke för att bli yrkeslärare. Studien söker svar på vilka de mest tongivande faktorerna är bakom övergången till att bli yrkeslärare i gymnasie- och komvuxutbildning.

## Svensk gymnasial yrkesutbildning

I den svenska gymnasieskolan väljer de flesta eleverna antingen ett yrkesprogram eller ett högskoleförberedande treårigt utbildningsprogram. Cirka 30 procent av eleverna väljer något av de tolv yrkesprogrammen medan cirka 60 procent söker sig till ett av de sex högskoleförberedande programmen. En mindre andel, cirka 10 procent, läser ett introduktionsprogram för att bli behörig till gymnasieskolan (Skolverket, 2024b). Yrkesprogrammen består av så kallade gymnasiegemensamma ämnen som exempelvis svenska, matematik och samhällskunskap och de mer program- eller yrkesspecifika ämnena. Undervisningen är i huvudsak skolförlagd men minst 15 veckor ska genomföras i

arbetslivet under överinseende av en inom yrket erfaren handledare. Detta benämns i styrdokumentet som arbetsplatsförlagt lärande (APL). Samtliga yrkesprogram kan även erbjudas i form av gymnasial lärlingsutbildning som leder till samma examen som den skolförlagda varianten av yrkesprogram. I lärlingsutbildningen ska minst halva utbildningstiden genomföras i arbetslivet på en eller flera arbetsplatser. Även i denna utbildningsform ska det finnas en ansvarig handledare för eleven (Gymnasieförordning, 2010).

Oavsett utbildningsvariant är yrkesläraren ansvarig för att innehållet i utbildningen följer de ämnesplaner som finns i de olika yrkesämnena. Yrkesläraren är oftast också den som ser till så att eleverna har arbetsplatser att genomföra sin APL- eller lärlingstid på. Detta kräver en tät och strukturerad kontakt med arbetsplatser och handledare för att se till så att aktuell arbetsplats kan erbjuda relevant yrkesämnesinnehåll. Handledarrollen i den svenska gymnasiala yrkesutbildningens lärlingsvariant och i APL är något annorlunda mot i många andra europeiska länder. Den person som är handledare ska självklart vara yrkeskunnig och kompetent inom aktuellt område samt gärna ha genomfört Skolverkets handledarutbildning. Dock är handledaren inte kopplad till skolan på något sätt och genomför inte heller några summativa bedömningar av elevernas kunskaper. Bedömningen ska yrkesläraren göra, vilket ställer stora krav på läraren eftersom denne ska bedöma resultatet av en lärandeprocess hen inte själv ansvarat för (Gymnasieförordning, 2010). Yrkeslärare har således oftast ansvar för såväl undervisning i sitt/sina yrkesämnen i skolans lokaler som för att placera, följa upp och bedöma elever i APL eller på lärlingsplatser.

### Svensk kommunal vuxenutbildning

Den kommunala vuxenutbildningen (komvux) ska motsvara den utbildning som erbjuds på grundskole- och gymnasial nivå. På komvux finns möjligheten att från och med det år man fyller 20 år komplettera gymnasieutbildningar som inte är slutförda eller påbörja en ny inriktning (Förordning om vuxenutbildning, 2011).

Eftersom samtliga tolv yrkesprogram som erbjuds i gymnasieskolan även finns på komvux behövs yrkeslärare även i denna skolform. Yrkesutbildningar mot de olika programmens inriktningar kan ges på några olika sätt. Ett exempel är genom så kallade sammanhållna yrkesutbildningar eller yrkespaket som består av kombinationer av kurser på gymnasienivå som är relevanta för olika yrkesområden. Ett annat exempel är att genomföra kompletterande utbildning för att få en yrkesexamen (Förordning om vuxenutbildning, 2011). Oavsett vilken väg eleven väljer i sin strävan mot en yrkesexamen krävs det yrkeskunniga lärare med god branschvana som handleder och undervisar.

## Tidigare forskning om valet att bli lärare

Fray och Gore (2018) har gjort en kartläggning över befintlig forskning publicerad mellan 2007 och 2016 om varför människor gör valet att bli lärare. I kartläggningen ingick 70 artiklar varav 63 visade sig fokusera på tre olika typer av motivation till valet. Dessa tre typer benämns som altruistiska motivationsfaktorer, inre motivationsfaktorer och yttre motivationsfaktorer. Exempel på altruistiska motivationsfaktorer är en vilja att bidra till samhället (Flores & Niklasson, 2014; Jungert m.fl., 2014; Struyven m.fl., 2012) och att hjälpa och stödja elever (Jungert m.fl., 2014; Struyven m.fl., 2012; Thomson & Turner, 2009). Inre motivationsfaktorer kan bestå av exempelvis ett engagemang för ämnet, ett allmänt intresse av att undervisa (Struyven m.fl., 2012) och en önskan att arbeta med ungdomar (Balyer & Özcan, 2014; Flores & Niklasson, 2014; Sinclair, 2008). När det gäller yttre motivationsfaktorer till att bli lärare identifierade Fray och Gore (2018) två olika kategorier. Den första är arbetsförhållanden, inklusive till exempel lön (Balyer & Özcan, 2014; Jungert m.fl., 2014), goda arbetsförhållanden (Sinclair, 2008), och jobbsäkerhet (Aksu m.fl., 2010; Jungert m.fl., 2014). Den andra är relaterad till livsstilen utanför arbetet, inklusive att till exempel balansera familjeåtaganden och arbete (Struyven m.fl., 2012; Weiss & Kiel, 2013), flexibla arbetstider (Jungert m.fl., 2014) och i begränsad omfattning semester (Struyven m.fl., 2012).

## Övergången från bransch till att bli yrkeslärare

Fray och Gore (2018) har inget fokus på just yrkeslärare i sin studie och forskningsläget tycks begränsat när det gäller motivationsfaktorer bakom valet att bli yrkeslärare. Dock finns några studier gjorda. Exempelvis har Berger och D'Ascoli (2012) kommit fram till följande slutsats när det kommer till att hitta motiverade yrkeslärare:

It seems most appropriate to look in companies for individuals who have a high confidence in their abilities to train colleagues, and who are strongly interested both in their professional field and in training apprentices. Individuals with these characteristics should be high on aptitude, intrinsic value and social utility value, which all associate with professional commitment. (s. 332)

Berger och D'Ascoli visar även att såväl tidigare erfarenhet av arbete som lärare som erfarenhet av goda lärtillfällen är viktiga motivationsfaktorer för att bli yrkeslärare. Vidare framgår att yrkeslärare anser att deras arbete är utmanande och kräver expertkunskaper inom sina ämnesområden. Även Stellmacher m.fl. (2020) kommer fram till att de viktigaste motiven för att bli yrkeslärare är ämnesspecifika och att det finns ett intresse för att undervisa. I samma studie föreslås också att "measures for attracting new students should also be

individually adapted to the motives for their career choice. For example, in a counselling interview” (s. 215).

Ett antal studier visar att inre motivation som exempelvis ett intresse av sitt yrkesämne, en önskan att arbeta med ungdomar och att undervisa tycks vara de viktigaste faktorerna när det gäller valet bli yrkeslärare (Berger & D’Ascoli, 2012; Berger & Girardet, 2015; Jehee m.fl. 2020; Kristmansson & Fjellström, 2022; Mičiulienė & Kovalčikienė 2023; Stellmacher m.fl., 2020). Berger och Girardet (2021) menar att de ovan beskrivna motivationsfaktorerna också har en betydelse för hur yrkeslärare utvecklar ett pedagogiskt ledarskap. Detta sätter fingret på vikten av forskning om vilka motivationsfaktorer som bidrar till valet att byta karriär för att bli yrkeslärare.

Tidigare forskning om svenska yrkeslärares övergångsprocess från bransch till läraryrket är ovanlig. Dock har några svenska studier kommit fram till att karriärbytet ofta utlöses av slumpen (Berner, 1989), yrkesskador eller intresset att arbeta med ungdomar (Andersson m.fl., 2012; Berner, 1989; Härdig, 1995). Berner (1989) menar vidare att en önskan om bättre arbetsförhållanden är en vanlig utlösande faktor när det kommer till beslutet att byta karriär och bli yrkeslärare. Berger och D’Ascoli (2012) anser å andra sidan att de som byter karriär motiveras av sociala skäl samt en önskan om mer tid för familjen samt att de uppfattar sitt tidigare yrke som meningsfullt ur ett socialt perspektiv och med goda arbetsvillkor. Kristmansson och Fjellström (2022) visar i en enkätstudie att inre motivation kopplad till viljan att undervisa är en mycket viktig faktor bakom valet att bli yrkeslärare. Vidare framkommer i den studien att det finns skillnader i motivationsfaktorer mellan program med hög respektive låg andel behöriga lärare. Program med hög andel behöriga lärare är exempelvis barn- och fritidsprogrammet, restaurang- och livsmedelsprogrammet samt vård- och omsorgsprogrammet. Låg andel behöriga lärare finns i exempelvis VVS- och fastighetsprogrammet, industritekniska programmet samt el- och energiprogrammet. Yrkeslärare i program med hög andel behöriga lärare skattar inre motivationsfaktorer, det vill säga att man vill bidra till att forma framtidens ungdomar och att man vill arbeta med ungdomar, högre än respondenter i program med låg andel behöriga (Kristmansson & Fjellström, 2022).

Det finns även forskning som, trots att den i sig inte berör motivationsfaktorer kopplade till själva övergången till yrkeslärare, angränsar denna studies inriktning och därför kan sägas ha relevans i sammanhanget. Exempelvis har Antera (2022, 2023) och Antera m.fl. (2022) genomfört studier som berör vilka kompetenser yrkeslärare upplever som viktiga och vilka kompetenser de anser sig ha. De viktigaste kompetenserna är förmågan att kommunicera med eleverna, bedömning av elevernas kunskaper, färdigheter och förmågor, att skapa goda förutsättningar för lärande samt att aktivt arbeta med diskrimineringsfrågor. Det finns dock skillnader i hur obehöriga och behöriga yrkeslärare ser på kompetens.

Antera (2023) visar att obehöriga yrkeslärare anser sig i lägre grad än behöriga ha utvecklat undervisningskompetens, yrkeskompetens, och kompetens kopplad till livslångt lärande samt till skolvärlden. Detta antyder enligt Antera (2023) ett lägre självförtroende hos de obehöriga lärarna som kan innebära hinder i deras övergång från grundyrke till läraryrket. Vidare konkluderar Antera (2022) bland annat att god kommunikationsförmåga och att kunna skapa goda och nära relationer med eleverna är viktiga kompetenser för yrkeslärare. Även yrkeskompetens som är förvärvat i arbetslivet och som i uppdaterat format kan stödja och utgöra en resurs i yrkesundervisningen framstår som viktig (Antera, 2022). På temat övergång från yrkesutövare till yrkeslärare har Sarastuen (2020) i en norsk kontext studerat den identitetsförändring som sker vid transformeringen från att handleda lärlingar i yrkeslivet till att undervisa. Studien visar att de som tagit steget från att vägleda lärlingar i arbetslivet till att undervisa i skolvärlden upplever utmaningar med att omsätta kompetensen till goda undervisningsstrategier och att det är viktigt att de som tagit detta steg får ta del av didaktiska och pedagogiska teorier (Sarastuen, 2020).

### Teoretiska perspektiv

Att gå från att vara yrkesverksam i en bransch till att arbeta som lärare innebär ett aktivt karriärbeslut. Med hjälp av karriärvalsteorin *careership*<sup>1</sup> (Hodkinson, 2009; Hodkinson & Sparkes, 1997) kan respondenternas beskrivna motivationsfaktorer som ligger bakom karriärbeslutet analyseras och förstås. *Careership* bygger till stor del på den franske sociologen Bourdieus teoretiska ramverk och består av tre nyckelkomponenter: handlingshorisont, vändpunkter och rutiner samt fält, där de två förstnämnda är relevanta för denna studie.

Den första komponenten, handlingshorisonten, kan definieras som den arena där människors valalternativ inryms och där beslut fattas. Habitus, det vill säga det förhållningssätt en person tillägnar sig och agerar utifrån i olika sociala miljöer, och vad som hen upplever som möjligt, påverkar ömsesidigt varandra och handlingshorisonten. Även individens ekonomiska, kulturella och sociala kapital bidrar till hur handlingshorisonten utformas och upplevs. Det ekonomiska kapitalet rör, precis som det låter, de ekonomiska förutsättningarna individen har. De kulturella och sociala kapitalen är symboliska och innebär utbildningsmässig status respektive tillgång till nätverk som kan vara positiva på arbetsmarknaden (Hodkinson, 2009; Hodkinson & Sparkes, 1997). Scambler (2012) använder begreppet fysiskt kapital vilket även i denna studie är av relevans då människors fysiska kapital (kroppen) måste hålla ett helt arbetsliv. Det utgör därför ett viktigt teoretiskt begrepp i studien. Handlingshorisonten kan vidgas genom exempelvis utbildning eller deltagande i nya grupperingar eller nätverk. En vidgad handlingshorisont innebär således att nya möjligheter visar

sig. I denna studie används begreppet handlingshorisont för att sätta ord på den process som innebär att någon får syn på alternativet att nyttja sitt yrkeskunnande i en lärarroll.

Den andra komponenten består av de vändpunkter och rutiner som formar och utgör individers livsbanor. Människor tar beslut om, eller tvingas göra, exempelvis arbetsrelaterade förändringar (vändpunkter) som kan innebära ett förändrat habitus och ett inträde i en ny rutin. Rutiner är perioderna mellan de olika vändpunkter som personer genomför eller upplever. I dessa perioder stabiliseras, utvecklas eller förändras den karriärrelaterade identiteten. För yrkeslärare kan det röra sig mer om en process med en rörelse i riktning från en rutin som man vill förändra. Vändpunkterna kan vara självinitierade, strukturella eller påtvingade (Hodkinson & Sparkes, 1997). I denna studie är begreppen självinitierade och påtvingade vändpunkter mest relevanta då ett beslut om karriärbyte sannolikt är självinitierat eller påtvingat genom exempelvis yrkesskada. Precis som i Hodkinsons (2009) studie är utgångspunkten i denna studie att vändpunkter mer bör betraktas som en process än just en *punkt* som går att koppla till ett visst tillfälle.

## Material och metod

I studien används data från en fritextfråga i en enkät som genomfördes under våren 2021. Enkäten syftade till att undersöka motivationsfaktorer till att bli yrkeslärare och har sin utgångspunkt i ett internationellt beprövat frågebatteri (se t.ex. Berger & Girardet, 2015, 2021; Fokkens-Bruinsma, 2014; Watt & Richardson, 2012) som benämns *Factors influencing teaching as a choice (FIT-choice scale)*.

För att finna respondenter till enkäten användes det svenska studieadministrativa systemet LADOK.<sup>2</sup> Etiska överväganden gjordes med utgångspunkt i Vetenskapsrådets (2017) *God forskningssed*. De frågor som ställdes i enkäten bedömdes inte orsaka skada för respondenterna, och det enkätverktyg som användes kunde garantera deltagarens anonymitet. I instruktionen till enkäten framgick syftet med studien och att deltagandet var frivilligt samt att deltagandet kunde återtas i efterhand. Information gavs också om att materialet endast skulle användas i forskningssyfte.

Enkäten sändes via e-post till samtliga (347) som mellan 2011 och 2021 varit registrerade på minst en kurs inom yrkeslärarprogrammet på ett av de tio lärosäten som erbjuder utbildningen. Antalet som besvarade enkäten var 133, vilket innebär en svarsfrekvens på 38 procent. Denna svarsfrekvens kan betraktas som något låg, vilket sannolikt kan förklaras med att det i LADOK-systemet fanns en del gamla och inaktuella e-postadresser. Eftersom målgruppen för enkäten var verksamma yrkeslärare ställdes i enkäten initialt frågan om respondenten innehar en anställning som yrkeslärare. Analyserna i denna artikel

bygger på enkätsvaren från de 114 som svarade ja på ovan nämnda fråga. Av dessa 114 var det 111 som gav ett svar på den aktuella fritextfrågan i enkäten. Tabell 1 illustrerar hur respondenterna fördelade sig över programmen. Det är fyra program; fordons- och transport-, bygg- och anläggnings-, vård- och omsorgs- samt el- och energiprogrammet, som har markant fler respondenter än de andra.

Fritextfrågan i enkäten löd *Ange kortfattat din(a) huvudsakliga anledning(ar) till att du valt att bli yrkeslärare* och användes i den publicerade studien (Kristmansson & Fjellström, 2022) som ett komplement till svaren på *FIT-choice scale*-frågorna. Dock gjordes i den studien ingen fördjupad analys av fritextsvaren på denna enkätfråga vilket däremot görs i denna studie.

Tabell 1. Fördelning av respondenter över de olika yrkesprogrammen.

| Respondenternas programtillhörighet          | N  | %    |
|----------------------------------------------|----|------|
| Fordons- och transportprogrammet (FT)        | 19 | 17,1 |
| Bygg- och anläggningsprogrammet (BA)         | 16 | 14,4 |
| Vård- och omsorgsprogrammet (VO)             | 16 | 14,4 |
| El- och energiprogrammet (EE)                | 15 | 13,5 |
| Restaurang- och livsmedelsprogrammet (RL)    | 7  | 6,3  |
| Handels- och administrationsprogrammet (HA)* | 8  | 7,2  |
| Annat**                                      | 8  | 7,2  |
| Industritekniska programmet (IN)             | 8  | 7,2  |
| VVS- och fastighetsprogrammet (VF)           | 5  | 4,5  |
| Naturbruksprogrammet (NB)                    | 4  | 3,6  |
| Barn- och fritidsprogrammet (BF)             | 2  | 1,8  |
| Hotell- och turismprogrammet (HT)            | 2  | 1,8  |
| Hantverksprogrammet (HV)                     | 1  | 0,9  |

\* Programmet har nu bytt namn till Försäljnings- och serviceprogrammet. Men vid studiens genomförande hette programmet fortfarande Handels- och administrationsprogrammet.

\*\* Urvalet gjordes bland alumner från yrkeslärarprogrammet och bland dessa fanns ett antal som hade gått utbildningen i syfte att bli behöriga specialidrottslärare. Det är sannolikt dessa som angett alternativet Annat i enkätsvaren.

### Tematisk analys av korta texter

Kvalitativa forskningsmetoder är oftast förknippade med data som går på djupet genom exempelvis semistrukturerade intervjuer. Genom mer eller mindre ordagrann transkribering skapas sedan omfattande textmassor som inte sällan analyseras med hjälp av tematisk analys. Metoder för att analysera korta texter, i

form av exempelvis fritextsvar i enkäter, har länge lyst med sin frånvaro (Robinson, 2022). Analysen i denna artikel är inspirerad av Robinsons (2022) beskrivning av hur en tematisk analys av kortfattade texter kan göras genom så kallad "structured tabular thematic analysis (ST-TA)" (s. 3). ST-TA fyller en lucka som enligt Robinson (2022) finns mellan de vedertagna sätten att se på tematisk analys som kan representeras av å ena sidan exempelvis Boyatzis (1998) och Braun och Clarke (2006) och å andra sidan narrativ analys av korta texter som exempelvis Bamberg och Georgakopoulou (2017) beskriver. Analysmetoden genomförs med hjälp av exempelvis Excel eller liknande och utförs i ett antal steg enligt följande:

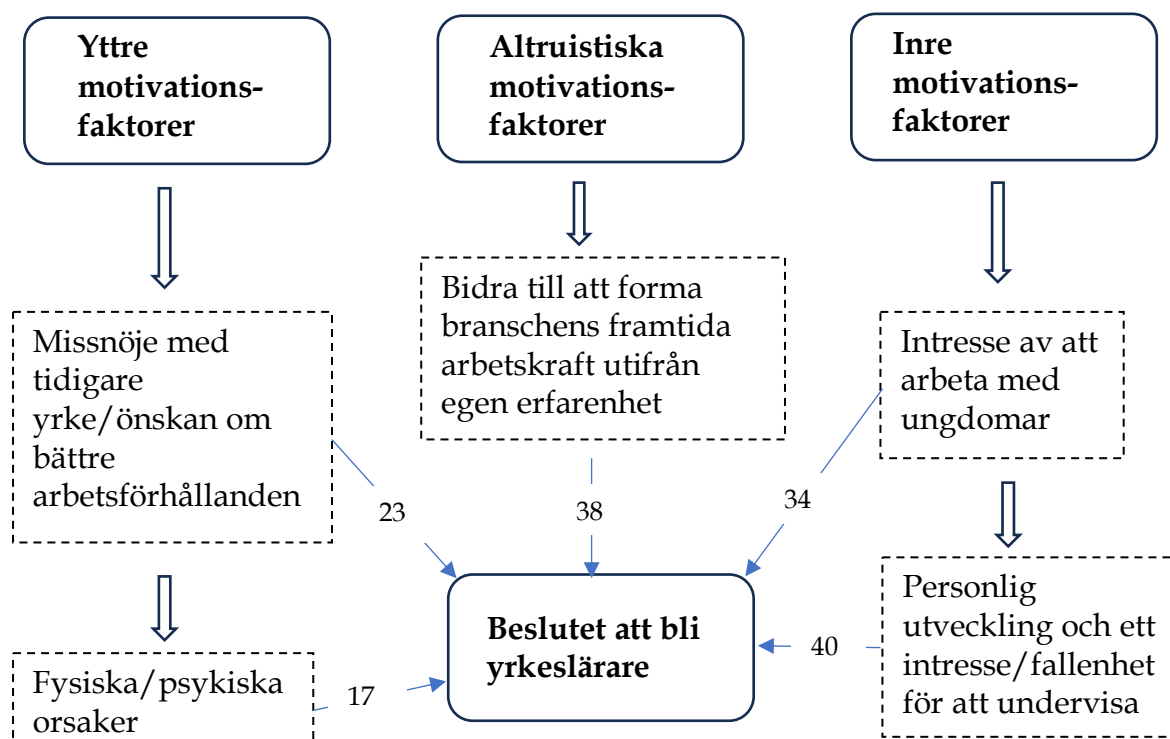
- Fördjupning i datan
- Generering av koder och teman (så opåverkat av befintlig teori som möjligt)
- Tabulering av teman mot dataavsnitt
- Kontrollera överensstämmelse
- Utforska temanas frekvenser
- Tematiska kartor
- Producera rapport

I det första steget gjordes ett flertal genomläsningar av datan för att få syn på initiala mönster och koder. Begreppet kod i detta sammanhang är utsagor som uttrycker orsaker bakom övergången till läraryrket. Ett urval av dessa koder eller utsagor presenteras i resultatavsnittet i form av citat. Tidigt i analysprocessen lades även textmaterialet in i en Excel-fil för att underlätta sortering och för att skapa överblick. Det andra steget innebar att koder och teman genererades. För att förklara detta tillvägagångssätt får citatet: "ville spara kroppen – hantverkare är ett ganska tungt jobb" tjäna som exempel. När textstyckena gått igenom och ett stort antal koder genererats sorterades dessa för att få syn på gemensamma nämnare, det vill säga teman. Ovan nämnda citat sorterades då tillsammans med andra liknande citat in under huvudtemat Fysiska/psykiska orsaker. I nästa steg infogades kolumner i Excel-filen med teman som namnsattes med utgångspunkt i de identifierade grupperna av koder. Här kopplades också temana till de i tidigare forskning framträdande övergripande motivationsfaktorerna yttre motivationsfaktorer, altruistiska motivationsfaktorer och inre motivationsfaktorer. Slutligen utforskades temanas frekvenser vilka framgår av figur 1.

En begränsning som finns i materialet i jämförelse med exempelvis intervju-data är att svaren är skriftligt angivna och inga följdfrågor har ställts som möjligen hade kunnat fördjupa respondenternas svar.

## Resultat

Fem huvudteman har identifierats i den tematiska analysen. Dessa är: missnöje med tidigare yrke/önskan om bättre arbetsförhållanden, fysiska/psykiska orsaker, bidra till att forma branschens framtida arbetskraft utifrån egen erfarenhet, intresse av att arbeta med ungdomar samt personlig utveckling och ett intresse/fallenhet för att undervisa. Dessa huvudteman kopplas till yttre, inre och altruistiska motivationsfaktorer enligt figur 1 nedan. Figur 1 visar också antalet koder (152) inte stämmer överens med antalet respondenter (111). Detta kan förklaras med att flertalet respondenter har angett orsaker bakom övergången till läraryrket som kan kategoriseras i flera teman. Resterande del av detta avsnitt struktureras med utgångspunkt i de tre grupperna av motivationsfaktorer samt ovan nämnda teman.



Figur 1. Tematisk karta som visar hur de tre olika grupperna av motivationsfaktorer kopplas till de i studien identifierade temana. Figuren illustrerar också antalet koder för varje identifierat tema (skapad med inspiration från Robinson, 2022).

### Yttre motivationsfaktorer

Två teman kopplade till yttre motivation har identifierats. Dessa har kategoriserats som *missnöje med tidigare yrke och en önskan om bättre arbetsförhållanden* samt *att man gjort ett karriärbyte på grund av fysiska eller psykiska orsaker*.

### *Missnöje med tidigare yrke och en önskan om bättre arbetsförhållanden*

Många (23) av respondenterna lyfter fram orsaker till övergången som kan kopplas till ett tydligt missnöje med det tidigare yrket eller arbetsplatsen. Missnöjet rör arbetstider, lön och hög arbetsbelastning. En av respondenterna från vård- och omsorgsprogrammet ger en representativ bild av hur många uttrycker sig när det gäller den tidigare branschen och en önskan om bättre arbetsförhållanden: "Arbeta dagtid. Inga kvällar och helger. Aldrig mer bli utbeordrad en julaftonskväll." Flertalet respondenter vittnar också om att de tröttnat på arbetsresor i tjänsten eller pendling mellan arbete och bostad; "sluta pendla 70 km varje dag" (lärare på el- och energiprogrammet), "[...] korta uppdrag, många resor och hotelldöden började påverka mig negativt i allt större grad [...]" (lärare på annat program) och "ingen pendling" (lärare på VVS- och fastighetsprogrammet).

### *Fysiska/psykiska orsaker*

Av de 17 lärare som anger kroppsliga eller psykiska orsaker till karriärbytet är de flesta från programmen el och energi, fordon och transport, bygg och anläggning samt vård och omsorg. I vart och ett av dessa program har minst två respondenter angivit en sådan orsak. En vanligt anförd orsak till karriärbytet är att man vill slippa det tunga arbetet utan att helt lämna branschen. I fordons- och transportprogrammet är det flera som vill ha "ett mindre fysiskt slitsamt yrke" och "ett tillfälle att komma bort från det tunga jobbet på verkstan men ändå vara verksam i branschen". Även lärare från el- och energiprogrammet anger liknande beskrivningar av orsaker: "trasig rygg", "kroppen tagit slut" och en önskan om ett jobb som är "mindre slitsamt på kroppen".

### **Inre motivationsfaktorer**

I mer än hälften av enkätsvaren anges att någon form av inre motivationsfaktor ligger bakom karriärbytet. Två teman som kan kopplas till inre motivation har identifierats vid analysen. De har kategoriserats som *intresse av att arbeta med ungdomar* samt en *önskan om personlig utveckling och/eller en fallenhet för att undervisa*.

#### *Intresse av att arbeta med ungdomar*

En ofta (34) angiven orsak i enkätsvaren till att gå från sin ursprungliga bransch till läraryrket kan kategoriseras som ett intresse av att arbeta med ungdomar och att på nära håll få se dem utvecklas och att vara en del av denna utveckling. Det som främst lyfts fram är möjligheten och förmånen att få se ungdomar utvecklas både lärandemässigt och som individer. Så här skriver en vård- och omsorgslärare respektive en restaurang- och livsmedelslärare: "Älskar att se människor växa och utvecklas, framför allt ungdomar som blir unga vuxna under sin

gymnasietid"(VO), "För att få vara en del av ungdomarnas utveckling- och lärande process, ett yrke där vi gör skillnad" (RL). Båda dessa lärare vittnar om en inre motivation som har att göra med vikten av att få följa ungdomars utveckling. En lärare på fordons- och transportprogrammet menar att det också kan ha sina utmaningar att arbeta med ungdomar men att det även är mycket meningsfullt: "Att arbeta med ungdomar har ibland sina utmaningar men överlag är det fantastiskt. Att ge dem kunskaper inom yrkesämnet för ett framtida yrkesliv och se dem utvecklas som individer känns både värdefullt och bra på flera sätt" (FT).

#### *Personlig utveckling och ett intresse/fallenhet för att undervisa*

Det vanligaste temat (40) i kategorin inre motivation rör det som har att göra med egen personlig utveckling samt ett intresse och/eller en fallenhet för att undervisa. Vikten av att, i läraryrket, få utveckla sig själv illustreras så här av tre lärare från i tur och ordning vård- och omsorgsprogrammet, fordons- och transportprogrammet samt industritekniska programmet: "Jag trivs med lärarrollen. Det är spännande, självständigt och kreativt yrke. Ett yrke som ger mening med livet!" (VO), "För att utveckla mig själv" (FT) och "Att få testa något nytt med nya utmaningar" (IN).

Det framgår också i enkätsvaren att vägen till läraryrket kan gå via handledarskap på arbetsplatsen. Följande lärare beskriver hur de haft möjligheten att ta hand om och utbilda lärlingar och elever som har arbetsplatsförlagt lärande (APL-elever) och hur de sedan tagit steget in i lärarrollen genom vikariat.

Att under tiden jag var verksam i mitt yrke fick möjligheten att arbeta och utbilda lärlingar inom företaget jag jobbade på var något jag tyckte var roligt och givande. Utifrån det så blev jag erbjuden ett vikariat då skolan tyckte att jag var duktig på hantera elever och samtidigt ge dem en bra utbildning. Under vikariatet kände jag att detta var väldigt kul och därav sökte jag in på yrkeslärarprogrammet. (BA)

Jag har alltid varit intresserad av att lära ut och var handledare för APL-elever före jag blev lärare. Jag fick möjligheten att pröva på yrket genom ett vikariat på en termin och efter det sökte jag min nuvarande tjänst och fick den. (VF)

Citaten ovan visar också att de utöver handledning av APL- och lärlingselever också har, eller har utvecklat, ett intresse för undervisning.

#### **Altruistisk motivation**

I studien har ett tema som kan tolkas som en altruistisk motivationsfaktor identifierats. Detta består av en vilja att *bidra till att forma branschens framtida arbetskraft med utgångspunkt i egen erfarenhet*. Det är 38 av respondenterna som har angivit fritextsvar som kategoriseras så. I många av respondentsvaren som tolkas

som altruistiska motivationsfaktorer till karriärbytet framstår också inre faktorer som betydelsefulla.

*Bidra till att forma branschens framtida arbetskraft med utgångspunkt i egen erfarenhet*  
Viljan att bidra med sitt yrkeskunnande och därmed utveckla framtida generationer i yrket framställs av flertalet lärare som viktig. Många pekar på ett genuint intresse för sitt ämne och en önskan om att få fortsätta arbeta med det fast i en annan roll. Så här skriver en handels- och administrationslärare: "Vill dela med mig av mina erfarenheter samt att jag har ett stort intresse i mitt tidigare yrke" (HA). En yrkeslärare på restaurang- och livsmedelsprogrammet beskriver samma sak på följande sätt: "Hoppas kunna föra vidare hantverket och passionen för yrket bagare och konditor" (RL).

I flertalet respondentsvar anges såväl altruistiska som inre motivationsfaktorer som viktiga. Ibland kan det således utöver det ämnesmässiga även vara en vilja att bidra till elevernas sociala fostran och att de ska bli goda samhällsmedborgare:

En chans att växla över från aktiv elektriker till att bli en länk mellan eleverna och verkligheten. Sen så känner jag att det inte är ämnet som sådant som har mitt största fokus, utan mitt stora intresse finns hos ungdomarna i sig, deras utveckling och framfart, fostran och framtid. (EE)

En fordons- och transportlärare uttrycker något liknande på detta sätt: "Möjlighet att ge ungdomar förutsättningar för att bli goda samhällsmedborgare" (FT).

## Diskussion

Studien syftar till att utveckla kunskap om de motiv som ligger bakom valet att lämna sitt tidigare yrke för att bli yrkeslärare. I linje med tidigare forskning (Berger & D'Ascoli, 2012; Berger & Girardet, 2015; Jehee m.fl., 2020; Kristmansson & Fjellström, 2022; Mičiulienė & Kovalčikienė, 2023; Stellmacher m.fl., 2020) visar även denna studie att de inre motivationsfaktorerna dominerar framför de yttre och altruistiska motivationsfaktorerna. De i studien identifierade inre motivationsfaktorerna går, ur ett *careership*-perspektiv, att se på som ett sätt att tillvarata och utveckla sina olika resurser.

### **Att förvalta och utveckla sitt kunskaps- och sociala kapital**

Flertalet respondenter i studien beskriver att de har ett genuint engagemang i att arbeta med ungdomar och att de har ett intresse för att undervisa samt att det bidrar till en personlig utveckling för dem. Med andra ord kan det sägas röra sig om att förvalta ett socialt kapital som förvärvats och utvecklats genom sociala interaktioner och nätverk med ungdomar exempelvis i rollen som idrottsledare

eller som handledare när elever har sin APL- eller lärlingsperiod i arbetslivet. När individen kommer fram till att detta är tillfredsställande kan en process inledas som leder till en vändpunkt och ett karriärbyte. Detta går delvis i linje med tidigare forskning av Antera (2022, 2023) samt Antera m. fl (2022) som visar att exempelvis kommunikationsförmåga och relationskompetens är viktigt för yrkeslärare. Sannolikt är det så att den som inte har dessa kompetenser, eller har möjlighet att utveckla dem, inte heller väljer läraryrket.

Precis som Berger och D'Ascoli (2012) visar bör en lovande rekryteringsbas av yrkeslärare finnas bland dem som exempelvis är handledare för APL- eller lärlingselever. Utmaningen är dock att nå dessa personer och göra dem medvetna om att alternativet yrkeslärare finns, det vill säga att synliggöra det genom att vidga deras handlingshorisont.

Många av de som beskriver faktorer som kan kategoriseras som inre motivation anger också altruistiska skäl till karriärbytet. För dem handlar det om att förvalta sitt erfarenhets- och kunskapskapital genom att bidra till att forma branschens framtida arbetskraft. Med tanke på att det finns en kompetensbrist inom många branscher (SCB, 2024; Tillväxtverket, 2024) är det väldigt hoppfullt att yrkeskunniga personer väljer att övergå till att utbilda framtidens arbetskraft. Alternativet att göra ett karriärbyte finns dock inte alltid naturligt i de yrkeskunniga personernas handlingshorisont. Det är därför av yttersta vikt att möjligheten att göra en andra karriär som yrkeslärare blir mer uppmärksammas genom att exempelvis synliggöra yrkeskåren och höja statusen för yrkeslärare. Det som sedan uppenbarligen är en stor utmaning är att få fler yrkeslärare att få syn på möjligheten att utbilda sig till behörighet. Som Sarastuen (2020) visar så kan det dessutom vara en komplicerad process att omsätta det yrkeskunnande och de kompetenser man utvecklat i sin bransch till en framgångsrik undervisningspraktik. Så även om det finns en ambition att dela med sig av sin expertis inom sitt yrkesområde till framtidens arbetskraft kan det för en ny yrkeslärare upplevas som svårt att genomföra i praktiken. För att underlätta nya och obehöriga yrkeslärares arbete är det av vikt att de via lärarutbildning får tillgång till relevanta pedagogiska och didaktiska redskap. Ett konkret förslag med utgångspunkt i detta resonemang är att för lärare införa ett liknande krav som finns för rektorer i Sverige, det vill säga att de inom fyra år från tillträdesdatum ska ha genomfört en behörighetsgivande utbildning.

### Negativa rutiner som initierar förändring

De yttre motivationsfaktorerna i form av ett missnöje med tidigare yrke och en önskan om bättre arbetsförhållanden samt fysiska och/eller psykiska orsaker kan ur ett *careership*-perspektiv tolkas som negativa rutiner som behöver brytas. Dessa respondenter startar på grund av ovan angivna faktorer en process där de vill skapa en förändring, vilket även Berner (1989) pekar på. Det är inte ovanligt

att denna process, som på grund av vantrivsel eller yrkesrelaterade skador leder in personer i läraryrket, startar via exempelvis vikariat. Kollegor, verksamma yrkeslärare eller någon annan i nätverket tipsar ibland personer som de anser lämpliga som lärare om att prova yrket. Många tar steget med motivet att kunna behålla en fot i branschen och fortsätta arbeta inom ämnesområdet som man brinner för (jfr Kristmansson & Fjellström, 2022). En vanlig väg från bransch till yrkeslärare startar med en negativ rutin som genom vikariat, tips eller annan yttre input förbyts till en övergångsprocess eller en vändpunkt och en ny rutin inleds. Denna process kan också beskrivas i termer av en vidgad handlingshorisont.

Med tanke på att det finns en omfattande brist på behöriga yrkeslärare (Skolverket, 2024a) är det av vikt att vi lyckas behålla de som tagit steget från bransch till läraryrket. Men som Ruin (2023) visar återgår var tredje yrkeslärare till det ursprungliga yrket eller övergår till ett helt annat yrke. Å ena sidan kan det möjligen betraktas som ett moment 22 att kunniga yrkespersoner tar steget över till läraryrket när det samtidigt råder en märkbar kompetensbrist inom många yrken på den svenska arbetsmarknaden (SCB, 2024; Tillväxtverket, 2024). Å andra sidan har det i många yrken historiskt sett varit en självklarhet att de mest yrkesskickliga tagit ett ansvar för att utbilda nästa generation, exempelvis i lärling-, gesäll- och mästaressystemet. Det är därför noterbart att flertalet respondenter i studien anger motivationsfaktorer som andas ett ansvar för branschens framtida kompetens parallellt med en sorts vilja att bidra med social fostran.

## Avslutande reflektioner

Den enkät som denna artikel bygger på distribuerades till samtliga som antagits och läst minst en kurs på yrkeslärarutbildningen vid ett av de tio lärosäten som erbjuder utbildningen i Sverige. Enkätfrågan som har analyserats lyder: *Ange kortfattat din(a) huvudsakliga anledning(ar) till att du valt att bli yrkeslärare*. Det finns ingen anledning att tro att frågan ansetts för svår eller missuppfattats av respondenterna eftersom 111 av 114 som deltog i enkäten har besvarat den. Däremot finns risken att instruktionen *kortfattat* har uppfattats som begränsande i respondenternas svar. Utan ordet *kortfattat* hade sannolikt flertalet svar varit mer innehållsrika med fler ingående beskrivningar av de överväganden som gjorts vid karriärbytet.

Studien har berört motivationsfaktorer bakom beslutet att göra en andra karriär som yrkeslärare i svensk gymnasieskola. Om de personer som gör övergången har en inre motivation och drivs av en önskan om att bidra till branschens och ungdomars framtid bör sannolikheten vara rimligt stor att de med tiden tar steget till en behörighetsgivande utbildning. Således kvarstår att utforska vilka faktorer som gör att våra så kallade obehöriga yrkeslärare väljer

att utbilda sig respektive att inte göra det. Eftersom problemet med lärarbrist är omfattande i hela Norden (NLS, 2023) vore en större studie av lärarekrytering i de nordiska länderna viktig för att öka förståelsen för de faktorer som påverkar övergången till läraryrket.

## Slutnoter

<sup>1</sup> Karriärvalsteorin *careership* har ingen vedertagen svensk översättning. Därför används genomgående *careership* i artikeln.

<sup>2</sup> LADOK är ursprungligen en förkortning för lokalt adb-baserat dokumentationssystem och är ett nationellt system för dokumentation av studier på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå (Wikipedia, 2025).

## Om författaren

**Per Kristmansson** är universitetslektor vid Institutionen för tillämpad utbildningsvetenskap vid Umeå universitet. Hans forskningsintressen inkluderar yrkesutbildning, yrkeslärarutbildning och lärande i arbetslivet, särskilt lärlingsutbildning. Per har mångårig erfarenhet av undervisning inom yrkeslärarprogrammet samt studie- och yrkesvägledarprogrammet.

## Referenser

- Aksu, M., Demir, C. E., Daloglu, A., Yildirim, S. & Kiraz, E. (2010). Who are the future teachers in Turkey? Characteristics of entering student teachers. *International Journal of Educational Development*, 30(1), 91–101.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2009.06.005>
- Andersson, P., Köpsen, S., Larson, A. & Milana, M. (2012). Qualification paths of adult educators in Sweden and Denmark. *Studies in Continuing Education*, 35(1), 1–17. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2012.712036>
- Antera, S. (2022). Being a vocational teacher in Sweden: Navigating the regime of competence for vocational teachers. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 9(2), 269–293.  
<https://doi.org/10.13152/IJRVET.9.2.6>
- Antera, S. (2023). Competence importance and acquisition: Comparing qualified and non-qualified vocational teachers. *Journal of Education and Work*, 36(2), 109–124. <https://doi.org/10.1080/13639080.2023.2167956>
- Antera, S., Teräs, M., Nilsson, S. & Rehn, H. (2022). Important and achieved competence for Swedish vocational teachers: A survey with teachers and principals. *Nordic Journal of Vocational Education and Training*, 12(1), 76–102.  
<https://doi.org/10.3384/njvet.2242-458X.2212176>
- Balyer, A. & Özcan, K. (2014). Choosing teaching profession as a career: Students' reasons. *International Education Studies*, 7(5), 104–115.  
<https://doi.org/10.5539/ies.v7n5p104>
- Bamberg, M. & Georgakopoulou, A. (2008). Small stories as a new perspective in narrative and identity analysis. *Text and Talk*, 28, 377–396.  
<https://doi.org/10.1515/TEXT.2008.018>
- Berger, J.-L. & D'Ascoli, Y. (2012). Becoming a VET teacher as a second career: Investigating the determinants of career choice and their relation to perceptions about prior occupation. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 319–343. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2012.700046>
- Berger, J.-L. & Girardet, C. (2015). The determinants of VET educators' occupational choice. *Education & Training*, 57(1), 108–126.  
<https://doi.org/10.1108/ET-04-2013-0062>
- Berger, J.-L. & Girardet, C. (2021) Vocational teachers' classroom management style: The role of motivation to teach and sense of responsibility. *European Journal of Teacher Education*, 44(2), 200–216.  
<https://doi.org/10.1080/02619768.2020.1764930>
- Berner, B. (1989). *Kunskapens vägar: Teknik och lärande i skola och arbetsliv*. Arkiv.
- Boyatzis, R. E. (1998). *Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development*. Sage Publishing.

- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.  
<https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Flores, M. A. & Niklasson, L. (2014). Why do student teachers enrol for a teaching degree? A study of teacher recruitment in Portugal and Sweden. *Journal of Education for Teaching*, 40(4), 328–343.  
<https://doi.org/10.1080/02607476.2014.929883>
- Fokkens-Bruinsma, M. & Canrinus, E. T. (2014). Motivation for becoming a teacher and engagement with the profession: Evidence from different contexts. *International Journal of Educational Research*, 65, 65–74.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijer.2013.09.012>
- Fray, L. & Gore, J. (2018). Why people choose teaching: A scoping review of empirical studies, 2007–2016. *Teaching and Teacher Education*, 75, 153–163.  
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.06.009>
- Förordning om vuxenutbildning. (SFS 2011:1108). Utbildningsdepartementet.  
[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-20111108-om-vuxenutbildning\\_sfs-2011-1108/#K1](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-20111108-om-vuxenutbildning_sfs-2011-1108/#K1)
- Gymnasieförordning. (SFS 2010:2039). Utbildningsdepartementet.  
[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/gymnasieforordning-20102039\\_sfs-2010-2039/](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/gymnasieforordning-20102039_sfs-2010-2039/)
- Hodkinson, P. & Sparkes A. C. (1997). Careership: A sociological theory of career decision making. *British Journal of Sociology of Education* 18(1), 29–44.  
<https://www.jstor.org/stable/1393076>
- Hodkinson, P. (2009). Understanding career decisionmaking and progression: Careership revisited. The fifth John Killeen memorial lecture, October 2008. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 21(1), 4–17. <https://doi.org/10.20856/jnicec.2102>
- Härdig, J. (1995). *Att utbilda till arbetare: En studie av gymnasieskolans bygg- och anläggningstekniska linje och yrkeslärare*. Pedagogiska institutionen, Lunds universitet.
- Jehee, M., Onstenk, J., Nieuwenhuis, L. & Wijnen-Meijer, M. (2020). Second career teachers in Dutch secondary vocational education; Why do professionals want to become teachers? I L. M. Herrera, M. Teräs & P. Gougoulakis (Red.), *Teaching, learning and teacher education: Emerging issues in research on vocational education & training*, Vol. 5 (s. 225–252). Premiss.
- Jungert, T., Alm, F. & Thornberg, R. (2014). Motives for becoming a teacher and their relations to academic engagement and dropout among student teachers. *Journal of Education for Teaching*, 40(2), 173–185.  
<https://doi.org/10.1080/02607476.2013.869971>

- Kristmansson, P. & Fjellström, M. (2022). Motivations to have a second career as a teacher in vocational education and training. *Vocations and Learning*, 15(3), 407–425. <https://doi.org/10.1007/s12186-022-09294-8>
- Mičiulienė, R. & Kovalčikienė, K. (2023). Motivation to become a vocational teacher as a second career: A mixed method study. *Vocations and Learning*, 16(3), 395–419. <https://doi.org/10.1007/s12186-023-09321-2>
- Nordiska Lärarorganisationers Samråd. (2023). *Teacher shortage in the Nordic countries: Comparing the current situation*. [https://www.csee-etu.org/images/Reports/Teacher\\_shortage\\_NLS-report\\_22.11.2023.pdf](https://www.csee-etu.org/images/Reports/Teacher_shortage_NLS-report_22.11.2023.pdf)
- Robinson, O. C. (2022). Conducting thematic analysis on brief texts: The structured tabular approach. *Qualitative Psychology*, 9(2), 194–208. <https://doi.org/10.1037/qup0000189>
- Ruin, P. (2023). Var tredje yrkeslärare lämnar skolan. *Yrkesläraren*. Sveriges Lärare. <https://www.vilarare.se/yrkeslararen/arbetsbelastning/var-tredje-yrkeslarare-lamnar-skolan/>
- Sarastuen, N. K. (2020). From guiding apprentices to teaching students: Fundamental challenges in the identity transition from occupational practitioner to vocational educator. *Vocations and Learning*, 13(2), 245–261. <https://doi.org/10.1007/s12186-019-09240-1>
- Scambler, G. (2012). *Contemporary theorists for medical sociology*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203122686>
- Sinclair, C. (2008). Initial and changing student teacher motivation and commitment to teaching. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 36(2), 79–104. <https://doi.org/10.1080/13598660801971658>
- Skolverket. (2019). *Lärarprognos 2019: Redovisning av uppdrag att ta fram återkommande prognoser över behovet av förskollärare och olika lärarkategorier*. Skolverket.
- Skolverket. (2024a). *Pedagogisk personal i skola och vuxenutbildning: Läsåret 2023/24*. <https://www.skolverket.se/publikationsserier/beskrivande-statistik/2024/pedagogisk-personal-i-skola-och-vuxenutbildning---lasaret-2023-24>
- Skolverket. (2024b). *Skolutveckling: Elever på program redovisade efter typ av huvudman och skolor*. <https://www.skolverket.se/skolutveckling/statistik/sok-statistik-om-forskola-skola-och-vuxenutbildning?sok=SokC&verkform=Gymnasieskola&omrade=Skolor%20och%20elever&lasar=2023/24&run=1>
- Statistikmyndigheten. (2023). *Trender och prognoser 2023: Befolkning, utbildning, arbetsmarknad – med sikte på år 2040*. [https://www.scb.se/contentassets/3c424ebe4366403da0d30dfba52fba87/uf0515\\_2023a01\\_br\\_am85br2401.pdf](https://www.scb.se/contentassets/3c424ebe4366403da0d30dfba52fba87/uf0515_2023a01_br_am85br2401.pdf)

- Statistikmyndigheten. (2024). *Fortsatt brist på sjuksköterskor, yrkeslärare och gymnasialt yrkesutbildade*.  
<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/analyser-och-prognoser-om-utbildning-och-arbetsmarknad/trender-och-prognoser-om-utbildning-och-arbetsmarknad/pong/statistiknyhet/trender-och-prognoser-2023/>
- Stellmacher, A., Ohlemann, S., Pfetsch, J. & Ittel, A. (2020). Pre-service teacher career choice motivation: A comparison of vocational education and training teachers and comprehensive school teachers in Germany. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 7(2), 214–236.  
<https://doi.org/10.13152/IJRVET.7.2.5>
- Struyven, K., Jacobs, K. & Dochy, F. (2012). Why do they want to teach? The multiple reasons of different groups of students for undertaking teacher education. *European Journal of Psychology of Education*, 28, 1007–1022.  
<https://doi.org/10.1007/s10212-012-0151-4>
- Thomson, M. & Turner, J. (2009). To be or not to be ... a teacher? Exploring levels of commitment related to perceptions of teaching among students enrolled in a teacher education program. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 15(6), 683–700. <https://doi.org/10.1080/13540600903357017>
- Tillväxtverket. (17 maj 2024). *Bristen på kompetens fortfarande största tillväxthindret*.  
<https://tillvaxtverket.se/tillvaxtverket/statistikochanalys/statistikomforetag/villkorochverklighet2023/bristenpakompetensfortfarandestorstatillvaxthindret.4850.html>
- Universitets- och högskolerådet. (24 maj 2024). *Tillträde till yrkeslärarutbildningen: Särskilda behörighetskrav*.  
<https://www.uhr.se/studier-och-antagning/tilltrade-till-hogskolan/Antagning-till-grundniva/tilltrade-yrkeslararutbildningen/>
- Utbildningsdepartementet. (2020). *Gemensamt ansvar: En modell för planering och dimensionering av gymnasial utbildning*. (SOU 2020:33). Norstedts Juridik.  
<https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2020/06/sou-202033/>
- Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed*.
- Watt, H. & Richardson, P. (2012). An introduction to teaching motivations in different countries: Comparisons using the FIT-Choice scale. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 185–197.  
<https://doi.org/10.1080/1359866X.2012.700049>
- Weiss, S. & Kiel, E. (2013). Who chooses primary teaching and why? *Issues in Educational Research*, 23(3), 415–432.
- Wikipedia. (10 mars 2025). LADOK. <https://sv.wikipedia.org/wiki/LADOK>