



Vem är försteläraren?



Förord

Denna rapport har tagits fram för att besvara några av de grundläggande frågorna kring huvudmännens införande av reformen Nya karriärvägar för lärare och för att presentera utfallet i reformens inledningsskede.

Syftet med rapporten är att öka den allmänna kunskapen om reformen men också att skapa en grund för fortsatt uppföljningsarbete.

Rapporten innehåller en beskrivning av hur huvudmännen har gått tillväga vid rekrytering och urval av förstelärare och vilka utgångspunkterna har varit för det valda tillvägagångssättet. Ett avsnitt handlar specifikt om vem som har utsetts till förstelärare och vad försteläraren ska arbeta med.

Huvudförfattare till rapporten är Tomas Johansson och Linda Wennler vid Utvecklingsavdelningen på Skolverket. Ledare för projektgruppen i vilken rapporten tagits fram är Peter Östlund. I arbetet deltog även Maria Harvig, Mikael Ärnhage och Lina Collin.

Det är Skolverkets förhoppning att rapporten ska kunna bidra till ökad kunskap om införandet av reformen Nya karriärvägar för lärare.

Stockholm den 9 februari 2014

Erik Nilsson

Avdelningschef

Joakim Feldt

Enhetschef

Innehåll

Sammanfattning	4
Karriärvägar för en bättre skola	6
Vem kan bli förstelärare?	
Många ansökte om karriärtjänster under hösten 2013	7
Enskilda huvudmän med få elever avvaktar med karriärtjänster	
Förstelärarna är väl spridda i landet	
Vem är försteläraren?	11
Försteläraren är kvinna	
Hon är 45 år	
Försteläraren undervisar ofta i svenska	
Hon arbetar på en grundskola	
Hon arbetar på en kommunal skola	
Hon jobbar på en medelstor grundskola	
Försteläraren har ett tidsbegränsat förordnande	
Hon tjänar 36 000 kr	
Den kvinnliga respektive manlige försteläraren	
Försteläraren arbetar med att handleda kollegor	
Andra exempel på hur huvudmän har tänkt	
Så rekryterades förstelärarna	17
Förstelärarna har rekryterats internt genom ansökan	
Vanligare med ett ansökningsförfarande hos stora huvudmän	
Ett fåtal förstelärare utan statsbidrag	
Få huvudmän har formulerat en egen kompetensprofil	
Förstelärarna ska utveckla undervisningen	19
Tid till försteläraruppdraget	
Utveckling av undervisningen	
Osäkerhet bidrar till tidsbegränsade tjänster	
Många uppfattar finansieringen som osäker på längre sikt	
Reformens snabba införande ger temporära lösningar	
Huvudmannen vill anpassa uppdraget efter behov	
Permanent tjänster för att behålla lärare och få långsiktig kvalitet	
Bilaga 1: Avgränsningar och definitioner samt datainsamling	24
Avgränsningar och definitioner	
Definitioner	
Datainsamling genom enkät	
Bilaga 2: Skolverkets arbetsgång och handläggning 2013	26
Planering	
Information	
Ansökan och rekvisition	
Beslut	
Utbetalning	
Handläggning av ansökan	
Handläggning av rekvisitioner	
Kontroll	
Bilaga 3: Geografisk spridning	28
Bilaga 4: Tabeller till rapporten	31
Bilaga 5 (orubricerad): Enkät	

Sammanfattning

Reformen *Nya karriärvägar för lärare* syftar till att förbättra elevernas måluppfyllelse och att höja läraryrkets status och attraktionskraft. När reformen är fullt utbyggd kommer den att omsätta en och en halv miljard kronor och omfatta ungefär 17 000 förstelärartjänster.

Syftet med denna rapport är att i första hand beskriva och i de avseenden det är möjligt analysera utfallet i reformens inledningsskede. Resultaten som presenteras bygger på data som samlats in via huvudmännens ansökningar och rekvisitioner av statsbidrag för den första bidragsomgången hösten 2013, samt data från en enkät som Skolverket gick ut med i oktober 2013.

Av de 290 kommunerna var det 270 som ansökte om statsbidrag och 214 (74 procent) som till sist utsåg minst en förstelärare. En orsak till detta kan vara att rekryteringen av förstelärare tagit länge tid än huvudmännen räknat med. Motsvarande andel för de 801 enskilda huvudmännen är 30 procent, vilket motsvarar 239 stycken. Det är i mycket stor utsträckning enskilda huvudmän med lågt elevantal som avstått från att tillsätta förstelärare och lektorer. Totalt tillsattes 3 040 förstelärare.

70 procent av förstelärarna arbetar i förskoleklass eller grundskola, 25 procent arbetar i gymnasieskolan och 5 procent är verksamma i övriga skolformer. Bland de utsedda förstelärarna är 77 procent kvinnor och 23 procent män.

Den typiska försteläraren:

- är kvinna
- är 45 år
- har ingen särskild ämnesinriktning i sin tjänst, men i de fall förstelärartjänsten har en sådan inriktning är ämnena svenska/svenska som andraspråk vanligast förekommande
- arbetar i en skola med en kommunal huvudman
- arbetar i grundskolan
- arbetar på en skola med 200-399 elever
- har ansökt om tjänsten och har arbetat hos huvudmannen sedan tidigare
- har en tidsbegränsad anställning som förstelärare, vilken omfattar upp till två år.
- tjänar 36 000 kr per månad
- arbetar med att handleda kollegor, skapa pedagogiska mötesplatser och utveckla undervisningen.

I grundskolan är 83 procent av förstelärarna kvinnor, vilket är något högre än motsvarande andel kvinnliga grundskollärare i lärarkåren i riket som helhet (77 procent). Även i gymnasieskolan är kvinnorna överrepresenterade; 59 procent av förstelärarna är kvinnor, medan andelen kvinnliga gymnasielärare i riket uppgår till 51 procent av gymnasielärarkåren som helhet.

Försteläraren är i genomsnitt 45 år. Om läraren undervisar på en kommunal skola är personen 45 år och på en fristående skola är denne något yngre, 42 år.

En förstelärare tjänar efter löneökningen i genomsnitt 36 000 kr per månad. Den genomsnittliga löneskillnaden mellan manliga och kvinnliga förstelärare uppgår till

500 kr per månad till männens fördel. Det finns även en skillnad i lön om 1 500 kr per månad mellan kommunala förstelärare (36 200 kr) och förstelärare hos enskilda huvudmän (34 700 kr). Den genomsnittliga lönenivån är något lägre i grundskolan jämfört med gymnasieskolan.

De flesta förstelärare kommer att arbeta med att handleda kollegor, skapa pedagogiska mötesplatser och utveckla undervisningen.

Sju procent av förstelärartjänsterna är tillsatta som tillsvidaretjänster, övriga 93 procent av förstelärarna har tidsbegränsade förordnanden. Den vanligaste tidsbegränsningen ligger inom intervallet 12-23 månader.

Förutom att huvudmännen är osäkra på finansieringen på lång sikt är skälen till att huvudmännen har valt att inrätta tidsbegränsade karriärtjänster att de upplever att de har haft kort om tid att fatta kloka beslut i inledningsskedet och att de vill vara säkra på att de har fått rätt person till de tjänster de har inrättat. Ett annat skäl är att man vill kunna anpassa uppdraget kopplat till tjänsten efter behoven i verksamheten.

Karriärvägar för en bättre skola

Karriärtjänster för lärare syftar till att förbättra elevernas måluppfyllelse och att höja läraryrkets status och attraktionskraft. När reformen är fullt utbyggd kommer den att omsätta en och en halv miljard kronor och omfatta ungefär 17 000 förstelärartjänster. Under 2013 har drygt 3 000 karriärtjänster inrättats av de knappt 4 000 tjänster som huvudmännen ansökte om medel för.

I Skolverkets arbete med reformen ingår ett uppföljningsansvar. Som ett första led i arbetet med uppföljning presenteras denna rapport. Syftet med rapporten är att beskriva och i de avseenden det är möjligt analysera utfallet i reformens inledningsskede.

Rapporten är indelad i fem delar. I den första delen visas en generell bild av utfallet i reformens inledningsskede med hjälp av sammanfattande statistik. I den andra delen presenteras försteläraren utifrån ett antal parametrar och i de tre sista delarna beskrivs huvudmännens implementering av reformen. Resultaten som presenteras bygger på data som samlats in via huvudmännens ansökningar och rekvisitioner av statsbidrag hösten 2013, som sträcker sig från den 1 juli till 31 december 2013, samt data från en enkät som Skolverket gick ut med i oktober 2013. Genom kombinationen av information från enkät, rekvisition och ansökan kan en bredare bild av reformens utfall beskrivas.

Vem kan bli förstelärare?

För att kunna utses till förstelärare behöver några grundläggande kriterier uppfyllas av den lärare som ska utses. Dessa anges i Förordning (2013:70) om statsbidrag till skolhuvudmän som inrättar karriärsteg för lärare. För att kunna utses till förstelärare ska en lärare från och med 2014 ha en lärarlegitimation (under 2013 kunde även lärare med en lärarexamen utses även om de ännu inte hade fått sin lärarlegitimation). Läraren måste också ha arbetat minst fyra år med undervisning inom skolväsendet. Arbetet ska vara väl vitsordat. Detta ska kunna redovisas genom dokumentation. Läraren ska ha visat särskilt god förmåga att förbättra elevernas studieresultat och ett starkt intresse för att utveckla undervisningen. Läraren ska också av huvudmannen bedömts som särskilt kvalificerad för undervisning. Utöver dessa kriterier ska läraren som utses också arbeta minst 50 procent av sin arbetstid med undervisning och uppgifter som hör till undervisningen. De uppgifter som hör till undervisningen har definierats i SKOLFS (2013:147) som att läraren

- ensam eller med kollegor planerar och följer upp undervisningen
- bedömer, betygsätter eller dokumenterar elevers kunskapsutveckling
- återkopplar elevers utveckling till elever eller vårdnadshavare

Den lärare som utses till förstelärare ska, om läraren sedan tidigare är anställd hos huvudmannen, få en löneökning om minst 5 000 kronor. Om läraren är nyanställd ska lönen sättas till minst 5 000 kronor mer än vad medianlönen är hos huvudmannen för lärare i samma kategori. Kategorierna består av

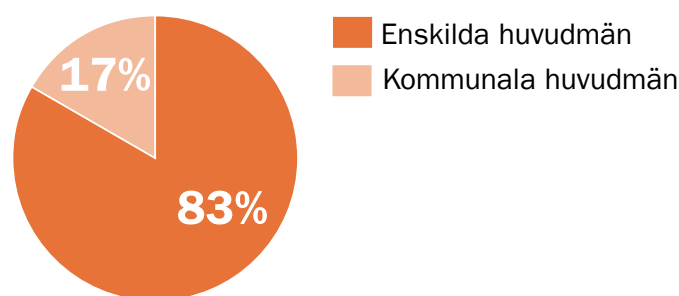
- lärare i förskoleklass och grundskolans årskurs 1-6
- lärare i grundskolans årskurs 7-9
- lärare i andra ämnen än yrkesämnena i gymnasieskolan
- lärare i yrkesämnena i gymnasieskolan

Många ansökte om karriärtjänster under hösten 2013

Inför höstterminen fanns medel för 1 116 skolhuvudmän att tillsammans tillsätta maximalt 4 175 förstelärartjänster. När ansökningstiden gått ut hade 577 huvudmän ansökt om att få tillsätta motsvarande 3 821 förstelärare och 102 lektorer. Av dessa 577 utgjordes 51 procent (293 st.) av enskilda huvudmän och 49 procent (284 st.) av kommunala huvudmän. Det innebär att 90 procent av de kommunala och 37 procent av de enskilda huvudmännen ansökte om statsbidrag. Av de 284 som i detta sammanhang benämns kommunala huvudmän utgjordes 270 av kommuner och 14 av kommunalförbund, landsting och skolor med statlig huvudman.

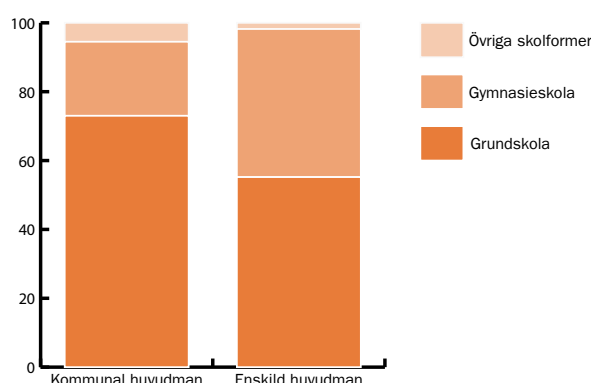
Under hösten 2013 rekvirerade huvudmännen medel som de tidigare ansökt om. Totalt rekvirerades medel för 3 040 förstelärare. I diagram 1 visas hur de rekvirerade tjänsterna fördelades mellan kommunala och enskilda huvudmän. Av diagram 2 framgår hur förstelärarna fördelas mellan olika skolformer för respektive huvudmannatyp. De flesta förstelärarna arbetar hos kommunala huvudmän och förstelärare är mer vanligt förekommande i gymnasieskolan bland enskilda huvudmän än bland kommunala.

Diagram 1



Andelen förstelärare fördelat på typ av huvudman

Diagram 2: Fördelning av förstelärartjänster uppdelat efter skolform och huvudmannatyp



Förstelärare - skolformer

Det blev en viss diskrepans mellan antalet huvudmän som ansökte, respektive antalet huvudmän som fullföljde ansökan med att också rekvirera statsbidrag. Av de 290 kommunerna är det 214 (74 procent) som utsett minst en förstelärare. Motsvarande andel för de 801 enskilda huvudmännen är 30 procent, vilket motsvarar 239 stycken. En orsak till bortfallet kan vara att huvudmännen inte hann med att utse förstelärare

i den takt som de tänkt sig. Av tabell 1 framgår att bortfallet var större för kommunala huvudmän än för enskilda. Tilläggas bör att 175 av de 227 enskilda huvudmän som tilldelats statsbidrag endast kan utse en förstelärare, beroende på elevantalet.

Tabell 1: Ansökningar och rekvisitioner under hösten 2013

	Totalt antal huvudmän som kan ansöka	Antal huvudmän som har ansökt	Antal huvudmän som har rekviderat	Antal huvudmän som tillsatt alla tilldelade tjänster	Antal tänkta förstelärare i ansökningar	Antal utsedda förstelärare
Kommuner	290	270	214	141	3076	2507
Enskilda	801	293	239	227	691	505
Övriga	25	14	8	4	54	28
Totalt	1116	577	461	372	3821	3040

Redovisningen ovan handlar uteslutande om förstelärare och inte om lektorer beroende på att av de 102 ansökta blev det till sist bara 38 lektorer som utsågs. Skolverket saknar en samlad bild, men det finns indikationer som tyder på att huvudmännen uppfattar en löneökning på 10 000 kronor/månad för en lektor som problematisk i förhållande till den rådande lönestrukturen hos huvudmännen. Det finns även indikationer på att huvudmännen valt att prioritera tillsättande av förstelärare i denna första omgång.

Enskilda huvudmän med få elever avvaktar med karriärtjänster

Alla huvudmän ansökte inte om statsbidrag. Totalt sett var det 532 huvudmän som inte ansökte om statsbidrag, 20 av dessa är kommuner, 10 tillhör gruppen övriga (landsting, kommunalförbund samt statlig specialskola) och 502 är enskilda huvudmän.

Av de enskilda huvudmännen som inte sökte hade nästan alla (99 procent) så pass få elever att de som mest hade kunnat tillsätta en (1) förstelärartjänst. Av dessa 502 hade 254 färre än 75 elever vilket innebär att de måste söka statsbidrag ur bidragspotten och därmed inte är garanterade att få statsbidrag. Av de resterande 248 som har en garanterad bidragsram var det 242 vars ram bestod av maximalt en förstelärartjänst. Det är alltså i mycket stor utsträckning enskilda huvudmän med ett lågt elevantal som avstått från att ansöka om statsbidrag.

I den särskilda bidragspotten för huvudmän med färre än 75 elever fanns medel motsvarande 33 förstelärartjänster. Det inkom 33 ansökningar och av dessa var det 28 huvudmän som fullföljde ansökan och utsåg en förstelärare.

Förstelärarna är väl spridda i landet

Förstelärarna är väl spridda i landet med vissa regionala skillnader (se figur 1). De regionala skillnaderna varierar beroende på om man tittar på enskilda eller kommunala huvudmän.

Många kommunala förstelärare i Stockholmsregionen

Som framgår av figur 1 har nästan samtliga kommunala huvudmän i Stockholmsregionen fått statsbidrag. De kommuner som i lägst omfattning inrättat förstelärare

återfinns i övre och mellersta Norrland, där två tredjedelar av huvudmännen har förstelärare. Skolverkets bedömning är att denna spridning kommer att jäsna ut sig under våren 2014.

Av figur 1 framgår hur många förstelärare respektive kommun har inrättat (i olika intervall).

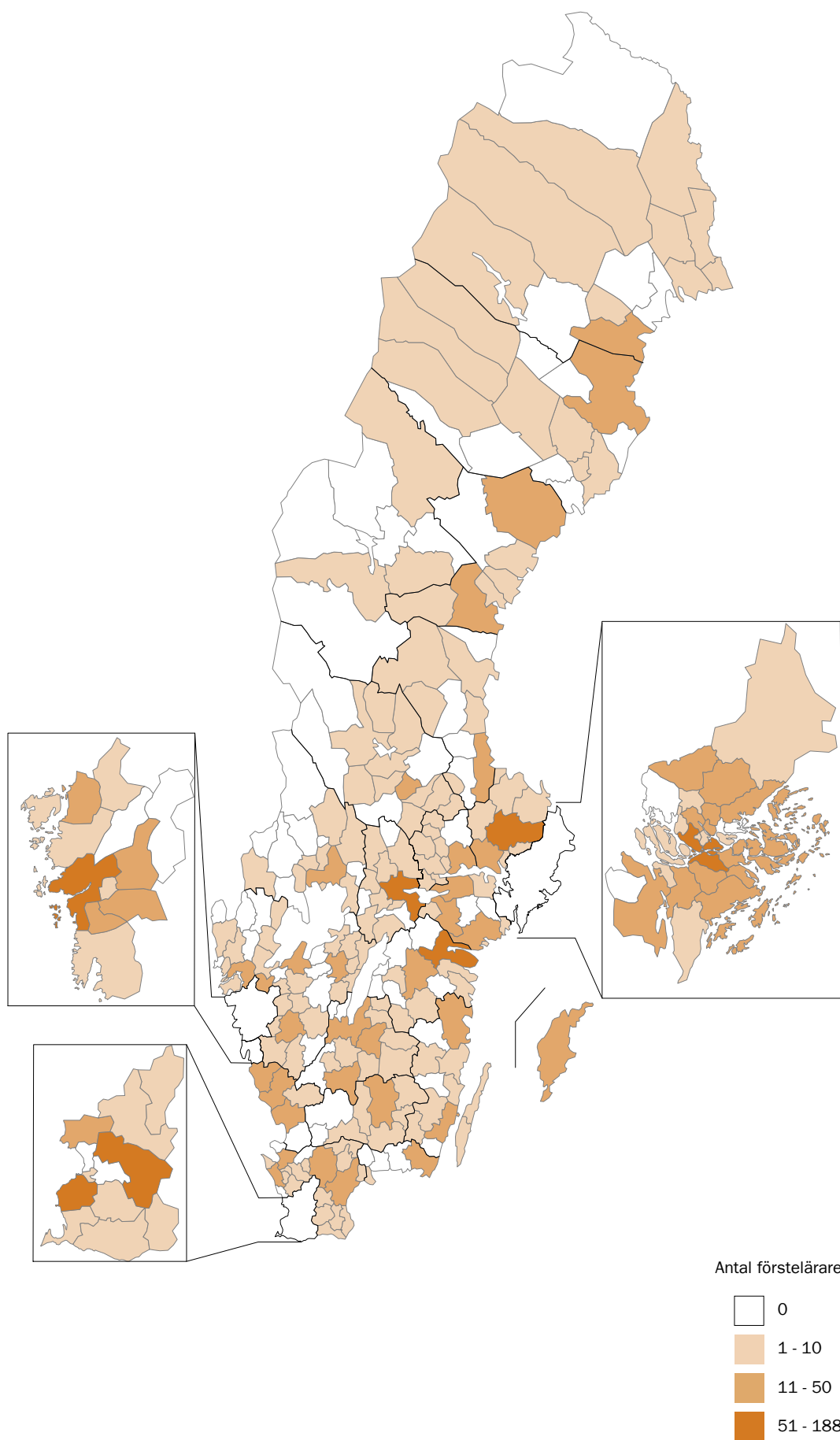
Varannan fristående skola i norra Mellansverige och i Västsverige har en förstelärare

I norra Mellansverige och Västsverige arbetar det en förstelärare på varannan fristående skola, vilket är den högsta andelen i riket jämfört med övriga regioner. Den lägsta andelen återfinns i Småland med öarna¹ där bara var femte fristående skola har en förstelärare.

För en mer utförlig beskrivning av den geografiska spridningen, se bilaga 3.

¹ Med öarna avses Öland och Gotland. Regionindelningen följer NUTS 2, se bilaga 3.

Figur 1: Karta över förstelärarnas fördelning hos kommunala huvudmän



Vem är försteläraren?

I avsnittet beskrivs vad som kännetecknar personer som blivit utsedda till förstelärare, bland annat med avseende på skolform, typ av huvudman, kön, ålder, lön, skolstorlek m.m. Uppgifterna hämtas från de rekvisitioner som huvudmännen lämnat till Skolverket under hösten.



Försteläraren är kvinna

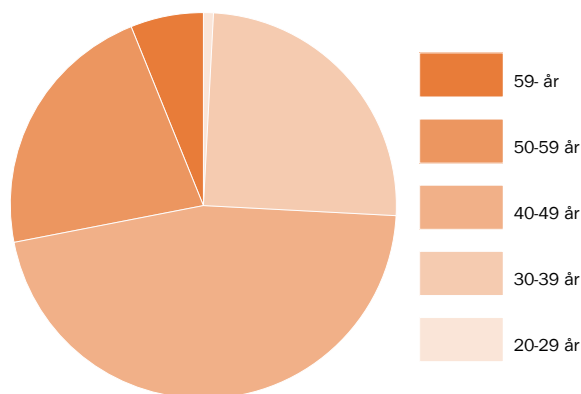
77 procent av förstelärarna är kvinnor. I grundskolan² är 83 procent av förstelärarna kvinnor vilket är något högre än motsvarande andel kvinnliga grundskollärare i lärarkåren i riket som helhet (77 procent). I gymnasieskolan är 59 procent av förstelärarna kvinnor, medan andelen kvinnliga gymnasielärare i riket uppgår till 51 procent av gymnasielärarkåren som helhet.

45

Hon är 45 år

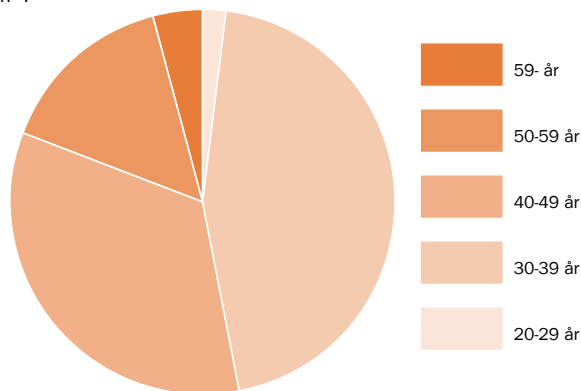
Försteläraren är i genomsnitt 45 år. Om läraren undervisar på en kommunal skola är denne 45 år och på en fristående skola är denne något yngre, 42 år. Den typiske grundskolläraren och gymnasieläraren i riket befinner sig i åldersspannet 46-47 år. Av diagrammen nedan framgår att när förstelärarna delas in ålderskategorier befinner sig de flesta förstelärarna i åldersspannen mellan 30 och 49 år.

Diagram 3



De kommunala förstelärarnas ålder

Diagram 4



Förstelärarnas ålder på fristående skolor

² I de avseenden som grundskolan omnämns så inkluderas även förskoleklassen i de resultat som redovisas, trots att det är en egen skolform. Skälet till detta är att det i rekvisitionerna inte går att utläsa vilka förstelärare som tillhör den ena eller andra skolformen.

Försteläraren undervisar ofta i svenska

En femtedel av tjänsterna har en särskild ämnesinriktning, svenska/svenska som andraspråk eller matematik är i särklass vanligast. Andra ämnen som förekommer är naturorienterande ämnen, samhällsorienterande ämnen, praktiskt estetiska ämnen och engelska. Totalt arbetar drygt 759 förstelärare i gymnasieskolan. Av dessa undervisar 74 stycken i yrkesämnena.

Hon arbetar på en grundskola

En stor andel av förstelärarna undervisar i grundskolan eller i förskoleklass (70 procent), 25 procent undervisar i gymnasieskolan och resterande 5 procent återfinns i övriga skolformer (grundsärskolan, gymnasiesärskolan och vuxenutbildningen).

46 procent av förstelärarna i grundskolan undervisar i förskoleklass eller i årskurs 1-6 medan 32 procent återfinns i årskurs 7-9. Resterande 22 procent arbetar någonstans i årskurs 1-9.

Hon arbetar på en kommunal skola

Fyra av fem förstelärare arbetar hos en kommunal huvudman. Tre av fem förstelärare finns i den kommunala grundskolan.

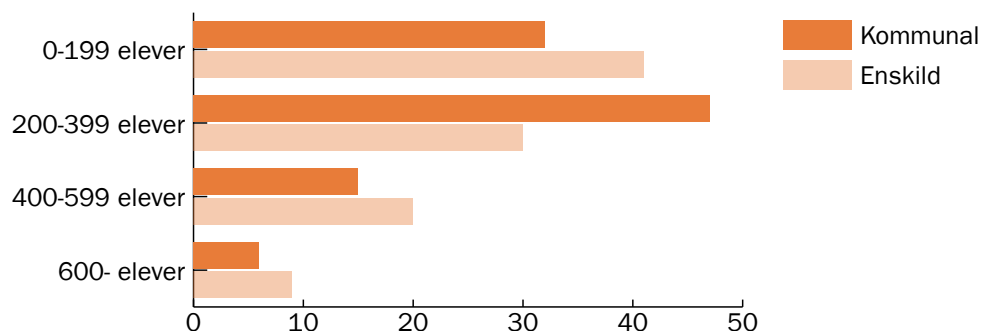
Hon jobbar på en medelstor grundskola

Nästan 45 procent av förstelärarna återfinns i grundskolor som har mellan 200 och 399 elever, en andel som ligger väl i linje med hur eleverna i riket är fördelade mellan stora och små skolor. En tredjedel av de förstelärare som utsetts i grundskolan arbetar i skolor med färre än 200 elever.



Diagram 5

Andel förstelärare fördelat efter skolstorlek och typ av huvudman



Försteläraren i gymnasieskolan arbetar på en större skola

Gymnasieskolor har ofta fler elever än grundskolor, vilket också märks när man studerar på vilka skolor som förstelärarna placerats.

Av tabell 3 framgår att det bland de kommunala gymnasieskolorna finns den högsta andelen (44 procent) förstelärare i skolor med fler än 600 elever. En förklaring kan vara att huvudmännen har fördelat förstelärarna proportionellt i förhållande till var eleverna finns.

Tabell 3: Fördelning av förstelärare på gymnasieskolor av olika storlek i jämförelse med hur eleverna i riket är fördelade på skolor med olika elevantal (procent). K = Kommunal skola. F = Fristående skola.

	0-199 elever	200-399 elever	400-599 elever	600 elever
Andel förstelärare (K)	12	26	18	44
Andel av elever (K)	13	30	19	38
	0-199 elever	200-399 elever	400-599 elever	600 elever
Andel förstelärare (F)	39	34	18	9
Andel av elever (F)	35	34	20	11

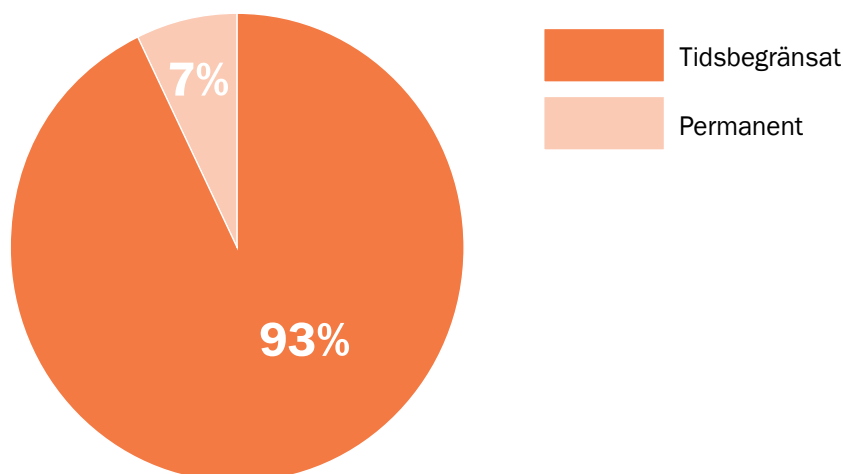


Försteläraren har ett tidsbegränsat förordnande

Sju procent av förstelärartjänsterna är tillsatta som tillsvidaretjänster, övriga 93 procent av förstelärarna har tidsbegränsade förordnanden.

Den vanligaste tidsbegränsningen ligger inom intervallet 12-23 månader (36 procent) följt av 24-35 månader (25 procent).

Diagram 6



Förstelärarnas typ av förordnande

Tabell 4: Den vanligaste tidsbegränsningen ligger inom intervallet 12-23 månader (procent)

	Mindre än 12 månader	12-23 månader	24-35 månader	Mer än 36 månader	Tillsvidare
Kommunal	9	36	29	20	6
Enskilda	30	34	9	10	17
Totalt	13	36	25	19	7

När valet av anställningsform i tabell 4 delas upp efter huvudmannaskap framträder ett intressant mönster. De enskilda huvudmännen har i större utsträckning valt att tillsvidareanställa, samtidigt som de också i större utsträckning än de kommunala huvudmännen valt en mycket kort tidsbegränsning av tjänsterna. Bland enskilda huvudmän som valt tillsvidaretjänst är fristående skolor med färre än 200 elever överrepresenterade.

36K

Hon tjänar 36 000 kr

En förstelärare tjänar i genomsnitt 36 000 kr per månad. Den genomsnittliga lönenivån är något lägre i grundskolan jämfört med gymnasieskolan. Den genomsnittliga löneskillnaden mellan manliga och kvinnliga förstelärare uppgår till 500 kr per månad till männens fördel. Det finns även en skillnad i lön mellan förstelärare hos kommunala (36 200 kr) respektive enskilda huvudmän (34 700 kr). En möjlig förklaring kan vara att förstelärarna som arbetar i fristående skolor i genomsnitt är några år yngre än sina kommunala motsvarigheter.

Den kvinnliga respektive manlige försteläraren

Av tabell 5 framgår att den manlige och kvinnliga försteläraren skiljer sig åt statistiskt sett, både vad gäller ålder, lön, årskurs och ämne. När det gäller skolform är det vanligast att försteläraren återfinns i grundskolan, men andelen manliga förstelärare är betydligt högre i gymnasieskolan än motsvarande andel kvinnliga förstelärare i samma skolform.

Tabell 5: Den kvinnliga respektive manliga försteläraren

		
	Kvinnlig förstelärare	Manlig förstelärare
Ålder	45 år	43 år
Andel som arbetar i grundskolan	76 procent	52 procent
Andel som arbetar i gymnasieskolan	19 procent	44 procent
Lön	35 800 kr/månad	36 300 kr/månad
Genomsnittlig skolstorlek	337 elever	413 elever
Arbetar med ämnet...	Svenska	Matematik
Arbetar i årskurs...	1-6	7-9

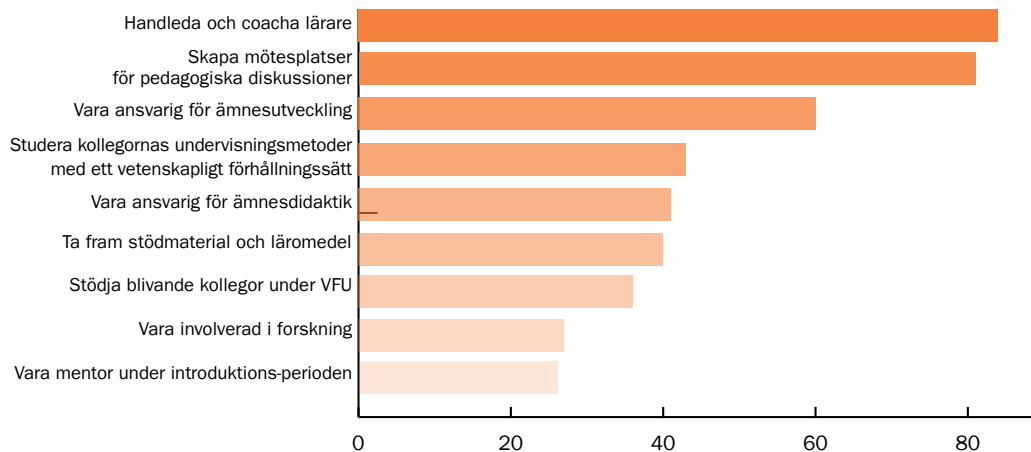
Försteläraren arbetar med att handleda kollegor

I enkäten anger en övervägande majoritet av huvudmännen (84 procent) att förstelärarna ska arbeta med att handleda och coacha kollegor. Nästan lika många anger att förstelärarna kommer att arbeta med att skapa mötesplatser för pedagogiska diskussioner. Det är också vanligt med en kombination av dessa två arbetsuppgifter. De

arbetsuppgifter som huvudmännen anger i sina svar är i samklang med de arbetsuppgifter som föreslås i regeringens förarbeten.

I diagrammet nedan framgår hur stor andel (i procent) av respondenterna som besvarat denna fråga som har angett att förstelärarna kommer att ha respektive arbetsuppgift.

Diagram 7: Andel (procent) av totalt antal svar. Fler svar kunde väljas.



Förstelärarnas arbetsuppgifter

Ett fåtal huvudmän har angett samtliga arbetsuppgifter som möjliga, men det har då kunnat handla om att olika förstelärare ska ha olika arbetsuppgifter efter behov på specifika skolenheter eller att processen med att bestämma arbetsuppgifter fortfarande pågår - enligt kommentarer till svaret, t.ex.:



Notera att processen i vår kommun varit till stora delar lokalt förankrad i verksamhetsbehov på enhetsnivå, vilket leder till att samtliga ovanstående är aktuella. Dock inte för en och samma förstelärare.

Av de 116 huvudmän som har angett att behoven i verksamheterna i någon större utsträckning varit styrande för förstelärrrekryteringen (rangordnat alternativet som lägst en 3:a) har något fler angett att lärarna ska arbeta med att stödja blivande kollegor under den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU), vara involverade i forskning, vara ansvarig för ämnesutveckling och för att ta fram stödmaterial och läromedel.

Andra exempel på hur huvudmän har tänkt

Utöver de angivna arbetsuppgifterna i enkäten uppgav fler än en huvudman att försteläraren ska fungera som bollplank och samtalspartner till rektor. Ett par har också angett IT-utveckling som ett specifikt arbetsområde för försteläraren.

Flera nämner också olika typer av skolutvecklingsuppdrag och roller som samordnare och ansvarig för fortbildning. Arbete med formativt lärande och bedömning nämns också. Någon har också nämnt att försteläraren ska dela med sig av sina kunskaper kring ledarskap i klassrummet samt bemötande av elever, vårdnadshavare och kollegor utifrån ett sociokulturellt förhållningssätt.

Skolverkets slutsats är, utifrån de svar som huvudmännen har lämnat, att förstelärarnas arbetsuppgifter ligger väl i linje med de föreslagna arbetsuppgifter som lämnats i regeringens promemoria (U2012/4904/S) *Karriärvägar för lärare*.

Så rekryterades förstelärarna

I kapitlet beskrivs huvudmännens tillvägagångssätt vid inrättandet av karriärtjänster under den första bidragsomgången.

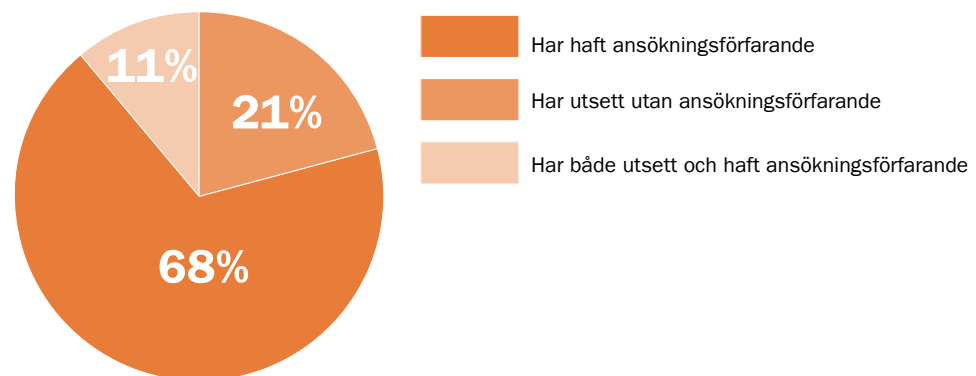
Förstelärarna har rekryterats internt genom ansökan

Nästan alla huvudmän i enkäturvalet har valt att rekrytera sina förstelärare och lektorer internt och de flesta har tillsatt tjänsterna genom ett ansökningsförfarande.

För att ta reda på hur huvudmän har lagt upp sin rekryteringsprocess, ställdes frågor i enkäten om hur man har gått tillväga när lärarna som har tillträtt försteläraryrket och lektorstjänsterna valdes ut. 97 procent av huvudmännen i urvalet har valt att endast rekrytera sina förstelärare och lektorer internt. Av 3 040 förstelärare är det 14 som är nyanställda hos huvudmannen.

De flesta av huvudmännen (68 procent) uppger att lärare har fått ansöka om samtliga karriärtjänster som funnits tillgängliga hos huvudmannen. Några av huvudmännen (20 procent) har utsett lärarna utan ansökningsförfarande och ytterligare några (11 procent) uppger att lärare både har fått ansöka och har kunnat utses utan ansökningsförfarande, vilket kan bero på att t ex. rektor delvis har fått i uppgift att tillsätta tjänsterna och det därför ser olika ut hos samma huvudman. 58 procent av huvudmännen uppger att ansvaret för att utse förstelärare och lektorer har delats i någon grad mellan den centrala och den lokala nivån.

Diagram 8: Andel (procent) av totalt antal svar. fler svar kunde väljas.



Hur huvudmän har rekryterat sin förstelärare

Vanligare med ett ansökningsförfarande hos stora huvudmän

Av de kommunala huvudmännen anger 90 procent att de har tillsatt samtliga karriärtjänster genom ett ansökningsförfarande. Motsvarande siffra för de enskilda huvudmännen är 50 procent. Av de 42 huvudmän som har utsett sin förstelärare helt utan ansökningsförfarande har 79 procent endast inrättat en förstelärare vilket innebär att det är vanligare att man använder sig av ett ansökningsförfarande om det är fler än en tjänst som ska tillsättas och huvudmannen har många elever.

Enligt huvudmännens uppgifter från enkäten så har uppskattningsvis i genomsnitt 3,4 lärare ansökt om varje inrättad förstelärartjänst. Detta tyder på att det finns ett intresse för karriärtjänsterna bland lärare. Det innebär att mer än 10 000 lärare ansökte om drygt 3 000 karriärtjänster. När antalet tjänster nu utökas till att omfatta drygt 15 000 lärare framgår dock att det som tidigare var en översökning inte längre

räcker för att bemanna alla de nya tjänsterna. Det kan alltså bli en utmaning för huvudmännen att tillsätta de 15 000 tjänster som kan inrättas från och med juli 2014.

Ett fåtal förstelärare utan statsbidrag

Av de huvudmän som besvarat enkäten anger var tionde att de hade inrättat någon typ av karriärtjänst innan reformen trädde i kraft.

Några få huvudmän, varav de flesta är kommuner, anger att de har inrättat flera karriärtjänster än vad som täcks av statsbidraget. Det framgår dock inte om någon löneökning har kopplats till dessa tjänster. Ett fåtal huvudmän, i huvudsak kommunala, anger att de har inrättat förstelärartjänster i förskolan med egna medel.

Få huvudmän har formulerat en egen kompetensprofil

Totalt har bara ungefär var tionde huvudman valt att ställa kompetenskrav utöver de som anges i statsbidragsförordningen. Här nämner några huvudmän att lärarna ska ha genomgått något certifierings- eller meriteringsprogram. Ytterligare några vill att lärarna ska arbeta utifrån forskning och på några Montessoriskolor anger man att lärarna ska vara Montessoriutbildade. Man uppger också att lärarna ska ha god social kompetens och förtroendekapital från läraryrket.

En majoritet av huvudmännen som besvarat enkäten anger att de flesta lärare som ansökt om karriärtjänster uppfyller kompetensprofilen. Några huvudmän anger dock att högst var femte lärare som ansökt om de utlysta karriärtjänsterna uppfyller de grundläggande kompetenskraven för tjänsten.

Förstelärarna ska utveckla undervisningen

Tid till försteläraryupdraget

De flesta huvudmän (60%) uppger att de har gjort någon omfördelning av arbetsuppgifter för att frigöra tid till försteläraryupdraget. Av dem som inte gjort det anger flera att det beror på att läraren sedan tidigare arbetar med t.ex. handledning eller pedagogisk utveckling.

” Vi är en liten fristående skola där vi gjort en mycket tydlig arbetsbefattning för vår förstelärare och hon har skapat ett årshjul med de saker hon fokuserar på i de olika månaderna så det är tydligt för alla kollegor och inte skapar oro eller missnöjdsamhet eller avundsjuka på något sätt. Vi har tillsammans satt ett schema som ska fungera med undervisning kontra uppdraget.

I enkäten ställdes en fråga om vad som har varit huvudmännens huvudsakliga utgångspunkt vid rekryteringen av förstelärare. Ett antal svarsalternativ kunde rangordnas. Huvudmännen hade också möjlighet att ange egna svarsalternativ och kommentera sin rangordning. Den kanske mest intressanta iakttagelsen utifrån enkätresultaten angående just frågan om vilken som varit den huvudsakliga utgångspunkten är att huvudmännen har svarat mycket olika.

Utveckling av undervisningen

Som framgår av tabellen nedan så har de flesta huvudmän haft utveckling av undervisning som den centrala utgångspunkten inför rekrytering.³ Andra vanliga utgångspunkter är t.ex. att huvudmännen utgår från de specifika behoven i verksamheterna och att man också vill premiera de skickligaste lärarna.

Tabell 6: Vilken har varit den huvudsakliga utgångspunkten när förstelärare och lektorer har rekryterats? En låg siffra i rangordningen innebär att skälet oftare har varit mer avgörande för huvudmännens val än skäl med en högre siffra.

Svarsalternativ	Rangordning
Att utveckla undervisningen	1
Utgå från de specifika behoven i verksamheterna	2
De skickligaste lärarna ska premieras	3
Uppnå en spridning av kompetensen i verksamheterna	4
Att locka lärare att fortsätta undervisa	5
Uppnå en spridning av kompetensen mellan undervisningsämnena	6

Utöver de utgångspunkter som kunde rangordnas har många huvudmän uppgett alternativa utgångspunkter. Nedan följer ett antal exempel på hur några huvudmän har tänkt inför rekryteringen.

³ Se bilaga 4, tabell 11 för antal svar och medelvärden.

” Vi bedömer att försteläraren ska vara en lärare med legitimitet i kollegiet och som är vaken på vad forskningen och senaste rön säger. En lärare med genuint pedagogiskt intresse är av största vikt.

” Samtliga utgångspunkter har varit viktiga. Dock ser det lite olika ut gällande hur mycket påverkan varje punkt har haft inom grundskola, gymnasium och vuxenutbildning. De tre utgångspunkterna Att de skickligaste lärarna ska bidra med att utveckla undervisningen, Att det ska bli en god spridning av kompetensen i verksamheterna och Att de specifika behoven i verksamheterna ska tillgodoses har dock i samtliga tre verksamheter setts som i princip likvärdiga.

En huvudman som har angett att deras främsta utgångspunkt är de specifika behoven i verksamheterna ska tillgodoses skriver vidare att ”utifrån en kartläggning av elevers resultat har förvaltningsledningen beslutat att vi skulle prioritera sv/sva i första omgången”.

En huvudman som har angett att den främsta utgångspunkten är att sprida kompetensen mellan undervisningsämnena har motiverat detta på följande sätt:

” Alla har 20 % anställning kommunövergripande för att öka likvärdigheten mellan skolorna i dessa ämnen.

Osäkerhet bidrar till tidsbegränsade tjänster

Från data som har rapporterats in till Skolverket framgår att 93 procent av alla inrättade karriärtjänster är tidsbegränsade. Det främsta skälet som anges är osäkerhet kring finansieringen i framtiden men det framgår också att det kan finnas en utmaning i att försöka kombinera permanenta tjänster och ett specifikt tidsbegränsat uppdrag.

I enkäten angav 78 procent⁴ av huvudmännen att de har inrättat tidsbegränsade tjänster. Det är dessa som har besvarat frågan om vilka skäl de haft. Det vanligaste skälet till att tidsbegränsade tjänster har valts är att ”Finansieringen kan försvinna i framtiden på grund av nya politiska beslut”. 90 procent har angett detta som ett skäl.

Ett annat skäl som ofta anges är ”Vi vill inte binda upp oss i reformens inledningskede när betänketiden har varit så kort”.

Skälet ”Skapa incitament för de lärare som inte har utsetts att bli ännu mer skickliga i sin undervisning” har utelämnats oftast. Det är inte heller vanligt att huvudmännen har valt en lösning med tidsbegränsade tjänster för att ge flera lärare möjlighet att ta del av den ökade lönen. Via kontakter med olika huvudmän har Skolverket tidigare fått indikationer på att små enskilda huvudmän i högre utsträckning inrättar tidsbegränsade tjänster för att de vill kunna ge flera lärare möjlighet att ta del av den ökade lönen och i förlängningen undvika dålig stämning i det lilla arbetslaget. Det finns dock inget stöd för en sådan slutsats utifrån enkätresultatet, tvärtom är det endast ett fåtal av de huvudmän som angett detta skäl, som har färre än 100 elever. I tabell 7 redovisas hur huvudmännen har rangordnat samtliga fördefinierade skäl.⁵

Tabell 7: Vilket är det huvudsakliga skälet till att tidsbegränsade karriärtjänster har inrättats?

En låg siffra i rangordningen innebär att skälet oftare har varit mer avgörande för huvudmännens val än skäl med en högre siffra.

Svarsalternativ	Rangordning
Osäker finansiering	1
Bristfällig information om finansieringen	2
Vill inte fatta permanenta beslut när betänketiden har varit så kort	3
Möjlighet till anpassning efter behov	4
Skapa incitament för utsedda lärare att fortsätta vara skickliga	5
Möjlighet för flera lärare att ta del av den ökade lönen	6
Skapa incitament för lärare som inte utsetts att bli ännu skickligare	7

4 Detta skiljer sig från det faktiska utfallet på 93 procent.

5 Se bilaga 4, tabell 12 för antal svar och medelvärden.

Många uppfattar finansieringen som osäker på längre sikt

Som tidigare nämnts är detta den oftast angivna anledningen till att huvudmän har valt att inrätta tidsbegränsade förordnanden som förstelärare och lektor. Nedan följer ett par citat ur enkätsvaren som har lämnats av huvudmän som angett att finansieringen är osäker på längre sikt som huvudsakligt skäl till att de har inrättat tidsbegränsade tjänster:

” Vi har velat skapa en kontinuitet i arbetet i våra nyinrättade nätverk, därav har vi valt tre år. Samtidigt har vi inte velat använda alternativ utan tidsbegränsning med hänvisning till ovanstående. Angående att fler lärare bör få möjligheten så har det inte spelat roll här för det tror vi kommer ske naturligt med både en utökning, någon som inte fortsätter utveckla sin skicklighet eller att man byter jobb.

Reformens snabba införande ger temporära lösningar

Bakom skälet ” Vi vill inte binda upp oss i reformens inledningsskede när betänketiden har varit så kort” finns ett antal olika parametrar som sammantaget leder till att huvudmannen kan känna en osäkerhet. Några huvudmän har angett att de vill ha möjlighet att utvärdera sitt upplägg kring implementeringen av karriärtjänster i organisationen innan det befästs. Ytterligare andra nämner att de vill säkerställa att den lärare som har utsetts passar för uppdraget. Genom tidsbegränsning av tjänsten har de då möjlighet att utse en mer lämplig lärare om det skulle visa sig att den redan utsedde inte lever upp till förväntningarna. Utöver de skäl som nämnts finns en allmän osäkerhet som kan kopplas till att reformen är ny och till de många förändringar av skolväsendet som ägt rum under de senaste åren.

Nedan redovisas några av de kommentarer som huvudmännen lämnat kopplat till just osäkerheten i inledningsskedet.

” Det skedde så hastigt att vi inte riktigt hann förbereda oss på vad vi ville med tjänsterna. Vi hann inte heller diskutera vad som händer den dagen statsbidraget försvinner - hur skall vi då finansiera det? Hur skall då lönepåslaget se ut och hur många skall vara aktuella, Vad ställer vi för krav? Osv

Vi vill kunna ompröva på individnivå om de som fått tjänsterna uppfyller de förväntningar vi har på dem.

Huvudmannen vill anpassa uppdraget efter behov

Nedan följer några kommentarer som huvudmän har lämnat som angett att det huvudsakliga skälet till att de valt att inrätta tidsbegränsade tjänster är möjligheten att anpassa försteläraryppdraget efter behoven i verksamheten.

” På en liten skola är det viktigt att ha möjligheten att variera alltefter utbildningens behov, den här gången valde vi att premiera matte/fysik/teknikämnen nästa gång kan det vara yrkesämnena som behöver den här förstärkningen.

” Vi har uppfattat det lämpligt att engagerade skickliga lärare får satsa på att göra insats under en bestämd tid som utvärderas och vi kan dra slutsats om vi ska fortsätta på detta spår. Därtill kan personer vilja gå ner i tempo efter en större insats, så med tidsbegränsad utnämning vet de att de kan återgå till ordinarie tjänst efter insatsen.

Permanent tjänster för att behålla lärare och få långsiktig kvalitet

De främsta skälen, enligt enkätresultatet, till att huvudmän har inrättat permanenta karriärtjänster är att de vill ha en långsiktig kvalitetsförbättring och goda förutsättningar att behålla de skickligaste lärarna i verksamheten. Däremot är det ovanligt att en huvudman inrättar en permanent tjänst för att premiera en lärare för lång och trogen tjänst. Det är totalt 41 stycken huvudmän som har besvarat frågan om vilka skäl de haft för att inrätta permanenta karriärtjänster.

” Vi har valt att inte tidsbegränsa tjänsterna. Vår bedömning har varit att det inte var intentionen i reformen, vi har inte stöd för det i löneavtalet och det finns heller inget arbetsrättsligt stöd för en tidsbegränsning.

” Vi tror på att den lärare som utsetts kommer att lyfta undervisningen och vilja ta ytterligare steg i karriären för att bli en pragmatisk skolledare.

Sammantaget kan sägas att förutom osäkerhet kring finansieringen och att reformen just har trätt i kraft så har det avgörande för huruvida tidsbegränsade eller permanenta lösningar har valts varit huvudmannens tankar kring hur tjänsterna ska användas. I tabell 8 framgår hur huvudmännen har rangordnat samtliga fördefinierade skäl.⁶

Tabell 8: Vilka är de huvudsakliga skälen till att permanenta tjänster har inrättats?

En låg siffra i rangordningen innebär att skälet oftare har varit mer avgörande för huvudmännens val än skäl med en högre siffra.

Svarsalternativ	Rangordning
Behålla de skickligaste lärarna	1
Långsiktig kvalitetsförbättring	2
Incitament att fortsätta vara skickliga	3
Syftet med reformen	4
Skapa trygghet hos utsedda	5
Incitament att bli mer skicklig	6
Trygghet och kontinuitet i kollegiet	7
Premieras för lång och trogen tjänst	8

⁶ Se bilaga 4, tabell 13 för antal svar och medelvärden.

Bilaga 1: Avgränsningar och definitioner samt datainsamling

Avgränsningar och definitioner

Avgränsningar

Det är endast 38 lektorer som huvudmännen har rekviderat statsbidrag för i detta första skede. Underlaget för analys blir därför mycket begränsat och Skolverket har valt att i mycket begränsad utsträckning inkludera lektorerna i denna rapport.

Definitioner

Kommunala huvudmän

När begreppet kommunala huvudmän används inkluderas även kommunalförbund och landstingskommunala huvudmän, samt statliga huvudmän. Detta beroende på att de tre sistnämnda är så få till antalet att det inte är meningsfullt att särredovisa deras resultat. Dessutom är de precis som kommunerna och till skillnad från de enskilda huvudmännen, direkt eller indirekt styrda av politiskt valda representanter.

Bidragspotten

Huvudmän med minst 75 elever garanteras ett visst bidragsbelopp som de kan göra anspråk på, en så kallad bidragsram. Huvudmän som har färre än 75 elever har inte någon sådan ram. För dessa huvudmän gäller istället att de kan söka ur en så kallad bidragspott om högst en förstelärare. Dessa huvudmän har inte något garanterat belopp, utan bidragspotten ska vid översökning fördelas med hänsyn till en god geografisk spridning.

Grundskolan

När grundskolan diskuteras i rapporten har också förskoleklassen inkluderats i underlaget.

Datainsamling genom enkät

En enkät riktades mot huvudmän som har inrättat karriärtjänster från och med 1 juli 2013. I urvalet till enkäten ingick ursprungligen 206 av de huvudmän som rekviderat bidrag. En huvudman föll bort då denne återkallade sin rekvisition. Samtliga huvudmän som ingick i urvalet har besvarat enkäten, av dessa är 42 procent (87 st.) kommunala huvudmän och resterande 58 procent (118 st.) är enskilda. Urvalet gjordes så att antalet enskilda huvudmän i förhållande till kommunala motsvarar det förhållande som råder i populationen som helhet.

Enkäten innehöll totalt 21 frågor. Frågorna var utformade så att de anpassats efter t.ex. om huvudmannen valt att inrätta tidsbegränsade eller permanenta tjänster.

Enkäten syftade till att förse Skolverket med kvalitativ information om vilka lösningar huvudmännen valt för karriärtjänsternas utformning och varför dessa val gjorts. Skolverket ville också veta hur själva rekryteringsprocessen har sett ut.

Några av de frågor som huvudmännen fick besvara i enkäten var;

- varför de har valt att inrätta tidsbegränsade respektive permanenta tjänster
- vilka arbetsuppgifter de har tänkt att förstelärarna och lektorerna ska ha
- vad som var utgångspunkten vid rekryteringen
- om de har ställt några ytterligare krav på de lärare som utsetts utöver vad förordningen säger

Svaren från enkäten gäller för huvudmännen. Det går inte att dra några slutsatser om variationer hos en huvudman på lärarnivå från enkätresultatet.

Några frågor som besvarades i enkäten utgör tillsammans med underlaget i rekvisitionsdatabasen analysen Vem är försteläraren? som presenteras i rapportens andra del. Delar av resultatet från enkäten presenteras sedan separat i rapportens sista delar.

Uppgifter som hämtats in i samband med ansökan och rekvisition 2013

I oktober 2013 rekvirerade de huvudmän som inrättat karriärtjänster från och med den 1 juli 2013 statsbidrag. Huvudmännens rekvisitioner (460 stycken) innehåller både information på huvudmannanivå och uppgifter om varje enskild lärare som har utsetts till en karriärtjänst. Uppgifterna i rekvisitionerna utgör underlag till de analyser som görs i denna rapport.

Bilaga 2:

Skolverkets arbetsgång och handläggning 2013

Skolverkets arbetsgång och handläggning av statsbidrag till skolhuvudmän som inrättar karriärsteg för lärare beskrivs i det följande under åtta avsnitt. Rutinerna beskriver arbetsgången under det första bidragsåret, dvs. perioden 1 juli 2013 – 31 december 2013.

Planering

Inledningsvis beräknades bidragsramar och bidragspott. Bidragsramar beräknades för varje huvudman med minst 75 elever. För huvudmän med färre än 75 elever fastställdes en bidragspott. Beräkningen ägde rum utifrån tillgängliga medel och från elevantal hos huvudmännen. Senast tillgänglig elevstatistik användes, vilket var uppgifter som samlades in av SCB i oktober 2012.

Information

Skolverket har informerat via brev till alla huvudmän (december 2012), på Skolverkets webbplats (från och med slutet av februari 2013) och genom en broschyr som delats ut vid konferenser som Skolverket arrangerat under april-maj 2013. När aktuella ansökningsblanketter och information publicerades på Skolverkets hemsida skickades informationsbrev till samtliga huvudmän, vilket skedde den 3 april 2013. Möjlighet att ställa frågor till Skolverket kunde under hela perioden ske till: karriarjanster@skolverket.se

Ansökan och rekvisition

Ansökan skulle vara Skolverket tillhanda senast 26 april 2013. Ansökningsblankett och mer information om huvudmännens tillvägagångssätt fanns vid denna tid tillgänglig på Skolverkets webbplats www.skolverket.se/karriar bl.a. med vilka rättsliga förutsättningar som gäller för statsbidraget. Uppgifter om när rekvisitionen skulle lämnas fanns tillgänglig på Skolverkets webbplats.

Beslut

När beslutet meddelades huvudmännen den 1 juni 2013 informerades också om att statsbidraget betalas ut under förutsättning att huvudmannen kommer in med en rekvisition till Skolverket under rekvisitionsperioden från den 15 september till och med 15 oktober 2013. I rekvisitionen skulle huvudmannen lämna de uppgifter som Skolverket begärde. Rekvisitioner inkomna efter den 15 oktober kunde avvisas med stöd av föreskrifter (SKOLFS 2013:147) *om statsbidrag till skolhuvudmän som inrättar karriärsteg för lärare*.

Utbetalning

Utbetalning av statsbidrag gjordes i slutet av december.

Handläggning av ansökan

Huvudmännen ansökte via en Excel-blankett som Skolverket tillhandahöll. Blanketten fylldes i av huvudmannen och skickades som bilaga i ett e-postmeddelande till ansokan@skolverket.se.

Handläggningen skedde i två steg, granskning och bedömning. Granskningen innebar att handläggare kontrollerade att alla uppgifter är korrekta. Om flera ansökningar kom från samma huvudman togs kontakt och huvudmannen ombad samordna ansökan. Endast en ansökan per huvudman ska handläggas.

Vid bedömningen fördelades statsbidrag till huvudmän med bidragsramar och som sökt inom bidragsramen. Medel fördelades också utom bidragsramen under förutsättning att a) medel fanns b) huvudmannens bidragsram uppgick till minst en förstelärare och c) huvudmannen nästkommande bidragsår har förutsättningar att beviljas statsbidrag för tjänsten. Statsbidrag utöver bidragsramen ska fördelas efter huvudmannens andel av elevantalet hos huvudmän som sökt statsbidrag utöver bidragsramen.

Statsbidrag ur bidragspotten kunde fördelas så att samtliga sökande ur potten beviljades bidrag. Huvudmän som söker statsbidrag ur bidragspotten kan högst beviljas statsbidrag för en förestelärare.

Handläggning av rekvisitioner

Huvudmännen rekvirerade statsbidrag via en Excelblankett som Skolverket tillhandahöll på hemsidan www.skolverket.se/karriar. I blanketten angavs huvudmannens kod. Beviljat belopp framgick automatiskt. Blanketten fylldes i av huvudmannen och skickades som bilaga i ett e-postmeddelande till rekvisition@skolverket.se.

Handläggningen sker genom granskning. Vid granskningen kontrollerades att alla uppgifter var korrekta. Därefter lades korrekta uppgifter in i databasen och sparades separat.

Kontroll

Ett begränsat urval av tolv huvudmän valdes ut för en stickprovskontroll som omfattade totalt 30 lärare gjordes. Tre typer av uppgifter efterfrågades för utsedda förstelärare; lönebesked, tjänstgöringsintyg som visar att försteläraren tjänstgjort minst fyra år samt examensbevis för avlagd lärarexamen. Arbetet ska avslutas med att PM upprättas där det framgår vilka åtgärder som stickprovskontrollen kommer att leda till. För huvudmännens del kan det röra sig om återbetalning av statsbidrag och för Skolverkets del kan det innebära att kompletterande informationsinsatser eller andra och nya arbetsuppgifter måste utföras.

Bilaga 3: Geografisk spridning

För att mäta geografisk spridning har landet delats upp i landsdelar. En variant för indelning kallas för NUTS och används bland annat av EU för statistikredovisning. Här används NUTS 2-indelningen därför att den bli tillräckligt finmaskig för att beskriva spridningen (se karta över regionsindelningen på sidan 30).

I tabell 9 nedan presenteras resultatet av den geografiska spridningen av förstelärare hos kommunala huvudmän. Samtliga kommunala huvudmän har delats in i regioner enligt NUTS 2. I tabellen framgår också hur många elever det går per förstelärare i respektive region.

I kolumnen Antal elever per förstelärare räknas samtliga elever som går i skola hos en huvudman som har inrättat karriärtjänster. För en viss region kan skillnader mellan de båda måtten relativt andra regioner bero på att vissa huvudmän inte har inrättat samtliga förstelärare i sin ram. Det kan också bero på brytpunkterna för antalet förstelärare i den ursprungliga ramtilldelningen.

Tabell 9: De kommunala förstelärarna är väl spridda i landet
I tabellen redovisas resultat som är giltigt för kommunala huvudmän.

Region	Nationell täckningsgrad (procent)	Antal elever per förstelärare
Stockholm	97	320
Östra Mellansverige	89	290
Västsverige	88	304
Sydsverige	86	261
Småland med öarna	85	326
Övre Norrland	70	343
Mellersta Norrland	68	295
Norra Mellansverige	68	277

Förstelärarna är väl spridda i landet med vissa regionala skillnader. I övre Norrland går det 343 elever per inrättad förstelärare medan det i Sydsverige går 261 elever per förstelärare. Drygt 97 procent av eleverna i Stockholmsregionen går i skolan hos en huvudman som har inrättat karriärtjänster. Motsvarande andel för övre Norrland och mellersta Norrland är 68 procent. Att det skiljer sig åt beror framför allt på att alla kommuner inte har hunnit med att utse förstelärare ännu. Skolverkets bedömning är att detta kommer att jämna ut sig under våren 2014.

I tabell 10 redovisas den geografiska spridningen av förstelärare på de fristående skolorna. Måttet för de enskilda huvudmännen skiljer sig något från måttet för de kommunala huvudmännen. Eftersom enskilda huvudmän kan ha skolenheter i flera olika lägeskommuner har måttet här brutits ner på skolnivå, jämfört med för de kommunala huvudmännen där måttet anges på huvudmannanivå. Det innebär att tolkningen av den regionala spridningen skiljer sig från tolkningen av den nationella täckningsgraden. Den nationella täckningsgraden visar hur förstelärarna har fördelats i landet utifrån hur stor andel av de kommunala huvudmännen i en region som har inrättat karriärtjänster. Den regionala spridningsgraden för de enskilda huvudmännen visar hur stor andel av de fristående skolorna inom en region som har en

förstelärare. Anledningen till att två olika mått har använts för kommunala respektive enskilda huvudmän är att de enskilda huvudmännen inte kan kopplas direkt till ett geografiskt område samtidigt som det regionala spridningsmättet för de kommunala huvudmännen skulle riskera att bli missvisande med avseende på i vilken utsträckning reformen har utnyttjats.

Störst effekt på det regionala måttet för enskilda huvudmän har huruvida huvudmännen har ansökt eller inte. För den regionala spridningen slår dock effekten av att en huvudman kan ha placerat samtliga förstelärare på en skolenhet igenom på spridningsgraden. Ju mer centrerade förstelärarna är på ett fåtal enheter desto lägre blir spridningsgraden. Effekten av detta kan dock förväntas vara begränsad för enskilda huvudmän eftersom dessa oftast bara har en skolenhet och har denne flera skolenheter är de inte sällan lokaliserade i olika kommuner. Om detta mått också skulle användas för de kommunala huvudmännen skulle dock effekten av om förstelärarna har centrerats till ett fåtal enheter få mycket stort genomslag då dessa har en helt annan struktur än de enskilda huvudmännen, med många skolenheter inom samma kommun. Därför ger den nationella spridningsgraden mer information om huvudmännens utnyttjande av reformen är den regionala spridningsgraden skulle göra. För de enskilda huvudmännen blir måttet Antal elever per förstelärare ointressant för en tolkning av den geografiska spridningen eftersom det beräknas på huvudmannanivå och en enskild huvudman kan ha skolor lokaliserade i flera olika regioner.

Tabell 10: Regional spridning av förstelärarna på fristående skolor
I tabellen redovisas resultat som är giltigt för enskilda huvudmän.

Region	Regional spridningsgrad (procent)
Stockholm	45
Östra Mellansverige	43
Småland med öarna	21
Sydsverige	33
Västsverige	53
Norra Mellansverige	54
Mellersta Norrland	32
Övre Norrland	38

Av tabell 10 framgår att det är vanligast med förstelärare på fristående skolor i Norra Mellansverige och i Västsverige, medan Småland med öarna har den lägsta regionala spridningsgraden. Generellt visar tabell 10 på det faktum att de enskilda huvudmännen i lägre utsträckning deltar i reformen än de kommunala, men också att det finns vissa regionala skillnader i deltagande för de enskilda huvudmännen som skiljer sig från mönstret bland de kommunala huvudmännen.

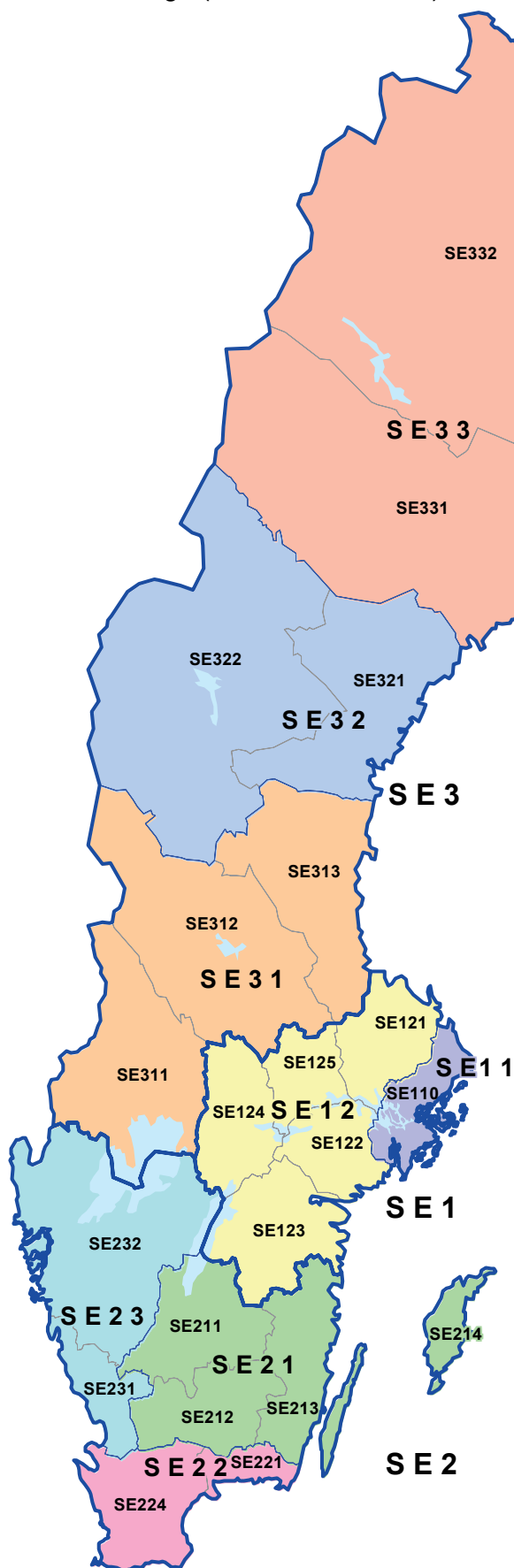
Karta över

NUTS-indelningen

i Sverige (fr.o.m. 2008-01-01)

NUTS är den regionala indelning som används inom EU för statistikredovisning. I Sverige utgörs NUTS 1 av tre landsdelar, NUTS 2 av riksområden och NUTS 3 av län.

Koden för NUTS 3 består av 5 positioner: den inleds med bokstavsförkortning för landet, därefter följer en position för varje nivå.



NUTS 1	NUTS 2	NUTS 3	Län	Länskod
SE1 Östra Sverige	SE11 Stockholm	SE110	Stockholms	01
	SE12 Östra Mellansverige	SE121	Uppsala	03
		SE122	Södermanlands	04
		SE123	Östergötlands	05
		SE124	Örebro	18
		SE125	Västmanlands	19
SE2 Södra Sverige	SE21 Småland med öarna	SE211	Jönköpings	06
		SE212	Kronobergs	07
		SE213	Kalmar	08
		SE214	Gotlands	09
	SE22 Sydsverige	SE221	Blekinge	10
		SE224	Skåne	12
	SE23 Västsverige	SE231	Hallands	13
		SE232	Västra Götalands	14
SE3 Norra Sverige	SE31 Norra Mellansverige	SE311	Värmlands	17
		SE312	Dalarnas	20
		SE313	Gävleborgs	21
	SE32 Mellersta Norrland	SE321	Västernorrlands	22
		SE322	Jämtlands	23
	SE33 Övre Norrland	SE331	Västerbottens	24
		SE332	Norrbottnens	25

Källa: SCB RM/REN, 2008
www.scb.se

Bilaga 4: Tabeller till rapporten

Tabell 11: Vilken har varit den huvudsakliga utgångspunkten när förstelärare och lektorer har rekryterats?
Ett lågt medelvärde indikerar att alternativet har rangordnats högt, relativt övriga alternativ.

Svarsalternativ	Antal svar	Medelvärde
Att utveckla undervisningen	197	1,54
Utgå från de specifika behoven i verksamheterna	173	2,93
De skickligaste lärarna ska premieras	181	3,26
Uppnå en spridning av kompetensen i verksamheterna	157	3,52
Att locka lärare att fortsätta undervisa	163	4,14
Uppnå en spridning av kompetensen mellan undervisningsämnena	140	4,58

Tabell 12: Vilket är det huvudsakliga skälet till att tidsbegränsade karriärtjänster har inrättats?
Ett lågt medelvärde indikerar att alternativet har rangordnats högt, relativt övriga alternativ.

Svarsalternativ	Antal svar	Medelvärde
Osäker finansiering	145	2,24
Bristfällig information om finansieringen	117	3,23
Vill inte fatta permanenta beslut när betänketiden har varit så kort	126	3,26
Möjlighet till anpassning efter behov	110	3,61
Skapa incitament för utsedda lärare att fortsätta vara skickliga	108	3,70
Möjlighet för flera lärare att ta del av den ökade lönen	104	4,18
Skapa incitament för lärare som inte utsetts att bli ännu skickligare	100	4,34

Tabell 13: Vilka är de huvudsakliga skälen till att permanenta tjänster har inrättats?
Ett lågt medelvärde indikerar att alternativet har rangordnats högt, relativt övriga alternativ.

Svarsalternativ	Antal svar	Medelvärde
Behålla de skickligaste lärarna	32	2,37
Långsiktig kvalitetsförbättring	32	2,69
Incitament att fortsätta vara skicklig	29	3,45
Syftet med reformen	26	3,77
Skapa trygghet hos utsedda	29	4,14
Incitament att bli mer skicklig	26	4,65
Trygghet och kontinuitet i kollegiet	24	5,62
Premieras för lång och trogen tjänst	24	6,17



Enkät från Skolverket till huvudmän som har inrättat karriärtjänster 2013

I Skolverkets arbete med att införa reformen "Karriärvägar för lärare" har myndigheten ett ansvar för att följa upp hur arbetet går hos kommuner och fristående skolor. En del i uppföljningen kommer att utgöras av denna enkät.

Enkäten ska besvaras 21 oktober – 10 november. En påminnelse kommer att skickas ut till dem som inte besvarat enkäten den 4 november.

Tack för din tid!

1. Vilken tjänstebefattning har du som besvarar enkäten?

2. Hade ni inrättat egna karriärtjänster innan regeringens karriärtjänster trädde i kraft?

- ☐ Ja
- ☐ Nej
- ☐ Vet ej

Kommentar:

3. Har lärare kunnat ansöka om karriärtjänster hos er eller har karriärtjänsterna tillsatts utan ansökningsförfarande?

- ☐ Alla har tillsatts genom ansökan
- ☐ De flesta har tillsatts genom ansökan
- ☐ Karriärtjänsterna har tillsatts både genom att lärare har kunnat ansöka och utan ansökningsförfarande
- ☐ De flesta har tillsatts utan ansökningsförfarande
- ☐ Alla har tillsatts utan ansökningsförfarande

Kommentar

4. Har rekryteringen av lärare till karriärtjänsterna skett internt bland lärare som arbetar hos huvudmannen eller externt?

- ☐ Bara internt
- ☐ I huvudsak internt
- ☐ Både internt och externt
- ☐ I huvudsak externt
- ☐ Bara externt

Kommentar

5. Ligger ansvaret att utse förstelärare och lektorer centralt hos huvudmannen eller lokalt?

- ☐ Bara centralt
- ☐ I huvudsak centralt
- ☐ Både centralt och lokalt
- ☐ I huvudsak lokalt
- ☐ Bara lokalt

Kommentar

6. Vilka utgångspunkter har varit vägledande för er tillsättning av förstelärare och lektorer?

Rangordna de olika alternativen efter hur viktiga de har varit vid tillsättningen av förstelärare och lektorer. Du rangordnar genom att dra alternativen och släppa dem i rutan till höger. Därefter kan du byta plats på alternativen i rutan. Utelämna de alternativ som ni inte alls har tagit hänsyn till.

	1	2	3	4	5	6
Att de specifika behoven i verksamheterna ska tillgodoses	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Att de skickligaste lärarna ska premieras	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Att det ska bli en god spridning av kompetensen i verksamheterna	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Att det ska bli en god spridning av kompetensen mellan undervisningsämnena	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Att de skickligaste lärarna ska lockas att fortsätta undervisa	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Att de skickligaste lärarna ska bidra med att utveckla undervisningen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ange om några av de alternativ ni har rangordnat är likvärdiga. Ange också om ni har haft andra utgångspunkter än ovan angivna:						

7. Har ni ställt andra behörighetskrav på förstelärarna och lektorerna utöver vad statsbidragsförordningen anger?

- ☐ Ja
- ☐ Nej
- ☐ Vet ej

8. Ange vilka behörighetskrav utöver de som anges i statsbidragsförordningen som har ställts på lärarna som ska utses till förstelärare eller lektor

9. Uppskatta hur stor andel av de lärare som har ansökt om karriärtjänster hos er som uppfyller er kompetensprofil för karriärtjänsterna

- ☐ 0-20 %
- ☐ 21-40 %
- ☐ 41-60 %
- ☐ 61-80 %
- ☐ 81-100 %
- ☐ Vet ej

10. Hur många ansökningar fick ni in till karriärtjänsterna 2013?

11. Hur många karriärtjänster utlyste ni 2013?

12. Har ni valt att tillsätta flera karriärtjänster än vad statsbidraget täcker?

- ☐ Ja
- ☐ Nej

13. Hur många förstelärare respektive lektorer har ni valt att tillsätta med egen finansiering?

Förstelärare	
Lektorer	

14. Hur många av de egenfinansierade karriärtjänsterna har tillsatts i förskolan (ej förskoleklass)?

Förstelärare	
Lektorer	

15. Vilka är skälen till att ni har valt att ge lärarna tidsbegränsade karriärtjänster?

Rangordna alternativen efter hur aktuella de har varit för ert beslut att skapa tidsbegränsade förordnanden. Du rangordnar genom att dra alternativen och släppa dem i rutan till höger. Utelämna de alternativ som ni inte alls har tagit hänsyn till.

	1	2	3	4	5	6	7
Finansieringen kan försvinna i framtiden på grund av nya politiska beslut	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Informationen kring framtida finansiering har varit bristfällig	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vi vill kunna flytta statsbidraget efter förändringar i behov i verksamheten	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vi vill inte binda upp oss i reformens inledningsskede när betänketiden har varit så kort	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Flera lärare bör få möjlighet att ta del av den ökade lönen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Det skapar incitament för de lärare som utsetts att fortsätta vara särskilt skickliga i sin undervisning	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Det skapar incitament för de lärare som inte har utsetts att bli ännu skickligare i sin undervisning	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Ange om några av de alternativ ni har rangordnat är likvärdiga. Beskriv gärna om ni har haft andra skäl än de ovan angivna:

16. Vilka är skälen till att ni har valt att ge lärarna permanenta karriärtjänster?

Rangordna alternativen efter hur aktuella de har varit för ert beslut att permanentera karriärtjänsterna. Du rangordnar genom att dra alternativen och släppa dem i rutan till höger. Utelämna de alternativ som ni inte alls har tagit hänsyn till.

	1	2	3	4	5	6	7	8
Syftet med reformen är att löneförhöjningarna ska vara permanenta								
Vi vill skapa trygghet hos de lärare som har utsetts till förstelärare och lektorer								
Lärare ska kunna premieras för lång och trogen tjänst								
Vi vill behålla de skickligaste lärarna i verksamheterna								
Vi tror att de permanenta karriärtjänsterna skapar incitament för de lärare som har utsetts att fortsätta vara särskilt skickliga i sin undervisning								
Vi tror att de permanenta karriärtjänsterna skapar incitament för de lärare som inte har utsetts att bli ännu skickligare i sin undervisning								
Det skapar större trygghet och kontinuitet i kollegiet								
Vi vill ha en långsiktig kvalitetsförbättring av verksamheterna								

Ange om några av de alternativ ni har rangordnat är likvärdiga. Beskriv gärna om ni har haft andra skäl än de ovan angivna:

17. Har det skett en omfördelning av arbetsuppgifter för att frigöra tid för lärarna att utföra uppgifter kopplade till försteläraryrket eller lektorsuppgifterna?

- ☐ Ja, centralt
- ☐ Ja, direktiv har gått ut lokalt
- ☐ Nej
- ☐ Vet ej

Beskriv den lösning ni har valt:

18. Har könsfördelningen bland de lärare som ansökt om karriärtjänster varit representativ för lärarkåren hos er som helhet?

- ☐ ja
- ☐ Nej, relativt fler kvinnor än män har ansökt
- ☐ Nej, relativt fler män än kvinnor har ansökt
- ☐ Vet ej

Kommentar:

19. Har könsfördelningen bland de lärare som har utsetts till karriärtjänster varit representativ för lärarkåren hos er som helhet?

- ☐ Ja
- ☐ Nej, relativt fler kvinnor än män har utsetts
- ☐ Nej, relativt fler män än kvinnor har utsetts
- ☐ Vet ej

Kommentar:

20. Vilka arbetsuppgifter kommer era förstelärare huvudsakligen att ha utöver undervisning och uppgifter som hör till undervisningen?

Markera de alternativ som aktuella för er. Flera alternativ kan markeras.

- ☐ Handleda och coacha andra lärare
- ☐ Skapa mötesplatser för pedagogiska diskussioner
- ☐ Stödja blivande kollegor under den verksamhetsförlagda undervisningen
- ☐ Studera kollegornas undervisningsmetoder med ett vetenskapligt förhållningssätt
- ☐ Vara involverad i forskning
- ☐ Vara ansvarig för ämnesutveckling
- ☐ Vara ansvarig för ämnesdidaktik
- ☐ Vara mentor under introduktionsperioden
- ☐ Ta fram stödmaterial och läromedel som ska användas i undervisningen

Annat

21. Vilka arbetsuppgifter kommer era lektorer huvudsakligen att ha utöver undervisning och uppgifter som hör till undervisningen?

Markera de alternativ som aktuella för er. Flera alternativ kan markeras.

- ☐ Skapa och upprätta kontakter med högskolor och universitet
- ☐ Samordna kvalitetssäkring och utvärdering inom ämnesområdet
- ☐ Stötta kollegor vid bedömning av elevers examensarbeten
- ☐ Stötta kollegor i andra forskningsuppgifter/utvecklingsarbeten inom ämnen eller ämnesdidaktik
- ☐ Sprida forskningsresultat bland övriga kollegor

Annat

Powered by QuestBack