



2016:1

Uppföljning av karriärstegsreformen

Delrapport 2





MISSIV

DATUM
2016-01-21
ERT DATUM
2014-06-21

DIARIENR
2014/122-5
ER BETECKNING
U2014/4127/S

Regeringen
Utbildningsdepartementet
103 33 Stockholm

Uppdrag att följa upp och analysera karriärstegsreformen

Regeringen har gett Statskontoret i uppdrag att följa upp och analysera hur reformen om inrättandet av karriärsteg för särskilt yrkesskickliga lärare implementerats och fungerar i förhållande till reformens syften.

Uppdraget ska i alla delar redovisas till Regeringskansliet senast den 15 juni 2015, den 1 februari 2016 och den 1 februari 2017.

Statskontoret överlämnar härmed delrapporten *Uppföljning av karriärstegsreformen. Delrapport 2* (2016:1).

Generaldirektör Ingvar Mattson har beslutat i detta ärende. Utredningschef Jessica Bylund och utredare Lina Nyberg, föredragande, var närvarande vid den slutgiltiga handläggningen.

Ingvar Mattson

Lina Nyberg

Innehåll

	Sammanfattning	7
1	Övergripande slutsatser och rekommendationer	11
1.1	Bristande förutsättningar för måluppfyllelse	11
1.2	Huvudmännen kan förbättra förutsättningarna	13
2	Karriärstegsreformen breder ut sig	17
2.1	Framför allt kommunala huvudmän	17
2.2	I huvudsak proportionerlig fördelning mellan skolor	21
2.3	Redan anställda lärare utses till förstelärare	28
3	Lönespridningen har ökat	31
3.1	Grundskolelärarnas lönespridning har ökat	31
3.2	Mindre tydlig utveckling i gymnasieskolan	33
3.3	Fortfarande osäkert om effekterna är bestående	35
4	Reformen är inte fullt förankrad	37
4.1	Lärare vill ha karriär men inte karriärstegsreform	37
4.2	De som har karriärtjänster är mer positiva	42
4.3	Huvudmän är positiva till både idé och konstruktion	44
5	Genomförandet präglas av oklarhet	49
5.1	Rekryteringen upplevs ske på oklara grunder	49
5.2	Oklara villkor för uppdragen	56
	Referenser	71

Bilagor

1	Regeringsuppdraget	73
2	Karriärstegsreformens bakgrund och utformning	77
3	Tolkning och genomförande av uppdraget	81
4	Teknisk rapport	
5	Enkät	

Sammanfattning

Statskontoret har regeringens uppdrag att följa upp och analysera hur reformen om att inrätta karriärsteg för särskilt yrkesskickliga lärare har implementerats och fungerar.

Statskontoret ska bland annat följa upp hur huvudmännen har valt att fördela tjänsterna i sin verksamhet, hur rekryteringsprocessen ser ut i olika avseenden och vilka anställningsvillkor förstelärare och lektorer har. I uppdraget ingår också att analysera hur lönespridningen för lärarna har påverkats och hur huvudmän och lärare ser på reformens genomförande.

Uppdraget ska rapporteras den 15 juni 2015, den 1 februari 2016 och den 1 februari 2017. Detta är Statskontorets andra delrapport.

Förutsättningar för måluppfyllelse finns inte än

Statskontorets huvudslutsats är att genomförandet av reformen endast till viss del har skapat förutsättningar för att nå målet om ett attraktivare läraryrke och bättre skolresultat.

Trots att reformen är spridd till många skolhuvudmän och skolenheter är den inte förankrad i lärarkåren och har ännu inte funnit sin form. Det är fortfarande oklart för både innehavare av karriärtjänster och andra lärare vad uppdraget som förstelärare eller lektor egentligen innebär och på vilka grunder karriärtjänsterna tillsätts.

Skolhuvudmännen har stor frihet att tolka och anpassa reformen till lokala behov. Att många lärare inte har klart för sig vad reformen innebär tyder på att kommunikationen mellan skolhuvudmän, skolledning och lärarkollegium inte har fungerat väl.

För att stärka reformens legitimitet behöver huvudmännen

- vara tydligare med hur de vill använda karriärtjänsterna i sin verksamhet
- satsa på en ambitiös och transparent rekrytering, bland annat genom att tydliggöra vilka kvalifikationer som meriterar för en tjänst
- kommunicera vad förstelärare och lektorer förväntas göra utifrån de förutsättningar de har fått
- synliggöra den nytta som förstelärare och lektorer gör

- föra en mer aktiv dialog med lärarna för att överkomma eventuella intressekonflikter som står i vägen för en lyckad implementering av reformen.

Dessa slutsatser bygger på de resultat som Statskontorets undersökning gett och som presenteras här nedan:

Kommunala huvudmän deltar, enskilda avvaktar

Allt fler skolhuvudmän väljer att söka statsbidrag och utse förstelärare och lektorer. Inför bidragsåret 2015/2016 har 70 procent av huvudmännen ansökt om statsbidrag för att inrätta karriärtjänster. Det är framför allt kommunerna som valt att inrätta karriärtjänster, nästan samtliga kommuner deltar i reformen. Av de enskilda huvudmännen deltar 60 procent. Det är framför allt små, enskilda huvudmän som i högre grad har valt att stå utanför.

Tjänsterna är proportionerligt fördelade mellan skolor

Skolhuvudmännen har fördelat karriärtjänsterna förhållandevis jämnt över olika skolformer och skolenheter, men med en viss betoning av årskurserna 7–9 och gymnasieskolan.

Grundskolor med lägre genomsnittligt meritvärde, med lägre andel elever från studievana hem respektive med högre andel elever med utländsk bakgrund har relativt sett fått något fler karriärtjänster än andra grundskolor. Detta tyder på att skolhuvudmännen har haft en kompensatorisk ambition. Huvudmännen har dock fortsatt haft svårt att rekrytera till de tjänster som finansieras inom ramen för den särskilda satsningen på utanförskapsområden.

Huvudmännen utser redan anställda till förstelärare

Än så länge har karriärstegsreformen framför allt inneburit en förstelärarreform. Våren 2015 fanns det drygt 12 000 förstelärare, men endast 138 lektorer. Enligt huvudmännen saknas det anställda som når upp till kraven för att bli lektor. Huvudmännen ser inte heller att det finns behov av lektorer i verksamheten.

Den övervägande majoriteten av förstelärarna och lektorerna har rekryterats internt. En tolkning av detta resultat är att huvudmännen i första hand har använt tjänsterna för att premiera befintliga lärare, snarare än för att locka till sig ny kompetens.

Det är framför allt lärare som undervisar ämnena svenska och matematik som har tilldelats karriärtjänsterna i grundskolan. I gymnasieskolan har tjänsterna koncentrerats till de högskoleförberedande programmen.

Lönespridningen ökar, framför allt i grundskolan

Våra resultat indikerar att karriärstegsreformen kan ha haft en viss effekt på lönespridningen. Lönespridningen bland grundskolans lärare har ökat på senare år. Ökningen började redan 2012, men tog ytterligare fart 2013 då karriärstegsreformen sjuksattes. Bland gymnasieskolans lärare finns inte samma tydliga trend. Det är oklart hur reformen kommer att påverka lönespridningen på längre sikt.

Lärarna vill ha karriärmöjligheter, men inte karriärstegsreform

I vår enkätundersökning till lärare anger en majoritet att de är ganska eller mycket negativt inställda till karriärstegsreformen. Många lärare är positiva till ökade karriärmöjligheter, men tveksamma till karriärstegsreformen som ses som alltför smal och avgränsad. Mer än hälften av lärarna instämmer helt eller till stor del i påståendet att karriärstegsreformen bara är till nytta för de individer som har fått en karriärtjänst. Många lärare är också skeptiska till att reformen kommer att få positiva effekter på läraryrket eller på undervisningen.

De som har en karriärtjänst är mer positiva till reformen

De lärare som själva har en karriärtjänst är betydligt mer positiva till reformen än andra lärare. De tror också i högre grad att reformen kommer att få positiva effekter för skolan.

Huvudmännen ser möjlighet till ökad differentiering

Jämfört med lärarna ser huvudmännen större möjligheter med karriärstegsreformen. För skolhuvudmännen utgör karriärstegsreformen inte bara ett sätt att öka attraktiviteten i läraryrket, utan den ses också som en hävstång för en reformerad skolorganisation där arbetsuppgifterna kan variera både mellan lärare och över tid. Huvudmännen bedömer också att reformen skapar förutsättningar för skolutveckling och utvecklad undervisning.

Både lärare och huvudmän ser en risk att reformen skapar splittring och för stora löneskillnader i lärarkåren, men huvudmännen bedömer risken som mindre påtaglig än vad lärarna gör.

Formell men okänd rekryteringsprocess

Huvudmännen uppfyller överlag de krav som regeringen har ställt upp när det gäller vem som får bli förstelärare och lektor. En majoritet av karriärtjänsterna tillsätts genom interna, öppna rekryteringar och lärarna har styrkt sina kvalifikationer genom personligt brev, beskrivning av pedagogiska visioner och vitsord från rektorn.

Vår enkät till lärare visar dock att det för en majoritet av lärarna utan karriärtjänst inte är helt klart vad som krävs för att få en förstelärartjänst. Många

saknar dessutom både kunskap om och förtroende för hur rekryteringen går till. Den bristande transparensen kring tillsättningen av karriärtjänsterna har skapat utrymme för misstankar om att rekryteringen inte har skett på sakliga grunder.

Enkätsvaren tyder också på att lärarna och huvudmännen kan ha lagt olika tonvikt vid vilka kvalifikationer som ska meritera för en karriärtjänst. Medan lärarna förväntar sig att förstelärartjänsten ska fungera som ett kvitto på uppnådda prestationer i klassrummet, förefaller många skolhuvudmän att vara inriktade på att hitta personer som kan driva utvecklingen framåt. Vid rekryteringen av förstelärare har det följaktligen varit vanligare att be de sökande redogöra för sina pedagogiska visioner och ambitioner för uppdraget än att besöka dem i klassrummet. Att tre fjärdedelar av förstelärarna och lektorerna hade helt eller delvis samma uppgifter även innan reformen talar också för att huvudmännen sökt personer med vilja att utveckla verksamheten.

Oklart vad karriäruppdragen innebär

Trots att förstelärare och lektorer i regel har särskilt utpekade uppgifter och ansvarsområden uppfattas uppdragen som otydliga både av dem som har karriärtjänsterna och av övriga lärare. Osäkerheten kring uppdragen kan till viss del kopplas till oklara förutsättningar och förväntningar.

Två tredjedelar av förstelärarna och lektorerna har ett tidsbegränsat uppdrag. Huvudmännens val att tillförordna lärare på viss tid beror främst på osäkerhet om statsbidragets framtid.

Majoriteten av förstelärare och lektorer har också fortsatt att undervisa i samma utsträckning som förut. Få har avsatt särskild tid för sina karriäruppdrag. Att innehavarna av karriärtjänster finns kvar i klassrummen är i enlighet med regeringens intentioner. Den ökade arbetsbördan gör dock att många förstelärare och lektorer upplever att tiden inte räcker till för att utföra uppdraget.

Trots bristande tidsmässiga förutsättningar upplever förstelärarna och lektorerna själva att deras kompetens tas tillvara i uppdraget. De uppfattar också att inställningen från kollegerna är försiktigt positiv, samtidigt som de har sin rektors stöd.

Förstelärarna och lektorernas arbete har än så länge gjort ett begränsat avtryck bland kollegerna. En majoritet av lärarna har varken upplevt någon nytta eller några negativa effekter av att det finns förstelärare eller lektorer på skolan.

1 Övergripande slutsatser och rekommendationer

Svenska elevers resultat sjunker. Att läraren troligen är den viktigaste faktorn för elevernas resultat råder det enighet om. Däremot är det inte självklart vad som ska göras för att förbättra kvaliteten i lärarkåren.

Den statliga satsningen på karriärtjänster i skolan är ett försök att öka attraktiviteten i läraryrket, genom att skapa karriärmöjligheter och ökad lönespridning.¹ Reformen innebär att skolhuvudmän kan söka statsbidrag för att inrätta särskilda karriärtjänster. Statsbidragsförordningen omfattar två karriärsteg, ett för särskilt yrkesskickliga lärare med forskarutbildning (lektorer) och ett mer praktiktäna karriärsteg som gör det möjligt för särskilt skickliga lärare att göra karriär utan att sluta undervisa (förstelärare). Karriärtjänsterna innefattar löneökningar som finansieras genom det särskilda statsbidraget.²

Regeringen har gett Statskontoret i uppdrag att följa upp och analysera hur inrättandet av karriärsteg har implementerats och fungerar i förhållande till målet om ett mer attraktivt läraryrke och förbättrade elevresultat i skolan.³ Syftet med uppdraget är att se om genomförandet av reformen skapar förutsättningar för att nå målen om ett attraktivare läraryrke och förbättrade elevresultat.

Detta är Statskontorets andra delrapport. I den första delrapporten analyserade vi genomförandet från huvudmännens perspektiv. Den huvudsakliga slutsatsen då var att huvudmännens implementering av reformen verkade ligga i linje med regeringens intentioner. I denna delrapport kompletterar vi våra resultat genom att analysera reformen och dess genomförande från lärarnas perspektiv.

1.1 Bristande förutsättningar för måluppfyllelse

Statskontorets huvudslutsats är att genomförandet av karriärstegsreformen endast till viss del har skapat förutsättningar för att nå målet om ett attraktivare läraryrke och bättre skolresultat. Även om reformen har fått stor spridning och gett avtryck på lärarnas löner, har huvudmännen inte lyckats skapa legitimitet för reformen bland lärarna.

¹ Proposition 2012/13:136 *Karriärvägar i skolväsendet m.m.*

² Reformen beskrivs mer utförligt i bilaga 2.

³ Regeringsbeslut 2014-06-19 *Uppdrag att följa upp och analysera karriärstegsreformen*. Se bilaga 1.

Reformen når många huvudmän och skolor

Skolhuvudmännen har i stor utsträckning anammat karriärstegsreformen, med undantag för små enskilda huvudmän som deltar i lägre utsträckning. Huvudmännen har fördelat tjänsterna i stort sett proportionerligt över skolformer och skolenheter, men förefaller också i viss mån ha använt statsbidraget för att stärka svaga skolor.

Vi skriver om detta i kapitel 2, där vi redogör för satsningens räckvidd i olika avseenden.

Lönespridningen har ökat

Sedan karriärstegsreformen sjösattes har lönespridningen bland lärarna ökat. Det handlar framför allt om grundskolläraernas löner. Detta indikerar att reformen har haft en effekt på lönespridningen, även om utvecklingen inte är entydig och vi inte med säkerhet kan fastslå ett orsakssamband.

Reformens konsekvenser för lärarnas lönespridning beskriver och analyserar vi i kapitel 3.

Varierande inställning till satsningens syfte och utformning

Karriärstegsreformen har mottagits positivt av skolhuvudmännen, men reformen är ännu inte förankrad bland lärarna.

Även om många lärare är positivt inställda till ökade karriärmöjligheter, är en majoritet negativt inställda till karriärstegsreformen. Där huvudmännen ser möjligheter till skolutveckling och en mer flexibel organisation ser många lärare en reform som gynnar ett fåtal individer, snarare än lärarkollektivet eller skolan som helhet.

Innehavarna av karriärtjänster delar dock inte denna negativa bild, utan tror att reformen kommer att påverka både läraryrket och undervisningen positivt.

Vi skriver om olika aktörers inställning till reformen i kapitel 4.

Utbrett missnöje med genomförandet

Lärarnas skeptiska hållning till karriärstegsreformen kan delvis förklaras med brister i implementeringen. Våra resultat indikerar att genomförandet av reformen på många håll har präglats av en otydlighet när det gäller såväl tillsättningen av karriärtjänster som hur tjänsterna ska användas i verksamheten.

Många lärare känner inte till vad som krävs för att få en karriärtjänst och saknar förtroende för rekryteringsprocessen. Såväl innehavarna av karriärtjänster som övriga lärare anser också att det är oklart vad uppdraget som förstelärare eller lektorer egentligen innebär och vilka förväntningar som kan ställas på innehavare av karriärtjänster. Denna otydlighet har skapat utrymme för olika

tolkningar och förväntningar och därmed också grogrund för misstro och missnöje.

Vi skriver om detta i kapitel 5, där vi redogör för hur lärarna uppfattar genomförandet av reformen.

Lärarenkät och statistik grund för slutsatser

Rapportens slutsatser bygger i huvudsak på en enkätundersökning riktad till 6 000 lärare som genomfördes under hösten 2015 samt på analyser av statistik över deltagandet i satsningen och över lärarnas löner. Den närmare beskrivningen av hur vi har tolkat och genomfört uppdraget återfinns i bilaga 3.

Svarsfrekvensen för enkäten var 63 procent. För att kompensera för eventuella skevheter i urvalet och för bortfallet har svaren viktats. Det går dock inte att utesluta att det ändå kan finnas en viss bias i resultaten. En närmare beskrivning av hur viktningen genomförts finns i bilaga 4. Enkätfrågorna finns i bilaga 5.

1.2 Huvudmännen kan förbättra förutsättningarna

Sammantaget visar våra resultat att förutsättningarna för att nå reformens mål om ett mer attraktivt läraryrke inte finns på plats än. Vår uppföljning visar dock också att det finns flera saker som huvudmännen kan göra för att förbättra förutsättningarna för måluppfyllelse. Det handlar framför allt om att öka transparensen och tydligheten i olika delar av genomförandet.

Här följer våra förslag på hur genomförandet av reformen kan förbättras:

Tydliggör karriärtjänsternas plats i verksamheten

Skolhuvudmännen har stor frihet att använda karriärtjänsterna som de vill i sin verksamhet. Friheten skapar dock utrymme för olika tolkningar av vad reformen egentligen innebär. Vår uppföljning visar att en del av missnöjet med reformen kan hänföras till olika gruppers skilda förväntningar på reformen.

För att skapa rätt förväntningar i den egna organisationen behöver huvudmännen bättre kommunicera hur de ser på reformen och hur de vill använda karriärtjänsterna i den egna verksamheten. Handlar det om en lönereform, där skickliga lärare får en löneökning efter väl utfört arbete? Handlar det om en reform för skolutveckling, där huvudmännen ger driftiga lärare ett särskilt ansvar för att bedriva utvecklingsarbete? Eller handlar det om en reform för att ge lärare möjlighet att utvecklas och därmed incitament att stanna i yrket?

Satsa på ambitiös och transparent rekrytering

Utformningen av rekryteringsprocessen är central för reformens legitimitet. Våra resultat visar att de lärare som har förtroende för rekryteringsprocessen

är mer positivt inställda till hela reformen. Förtroendet för processen främjas i sin tur av att man känner till hur rekryteringen gått till.

Genom en ambitiös och transparent rekryteringsprocess kan huvudmannen skapa förtroende för att rätt lärare får tjänsterna. Transparensen handlar inte bara om själva urvalsförandet utan också om att vara tydlig med vad som krävs för att få en karriärtjänst.

Utforma relevanta och tydliga uppdrag

Ett tydligt uppdrag som överensstämmer med lärarens kompetens och tidsmässiga villkor är också en faktor som underlättar förankringen. Vår uppföljning visar att kommunikationen kring förstelärarnas och lektorernas uppdrag i många fall behöver bli bättre. Inte minst är det viktigt för att skapa rätt förväntningar på vad förstelärare och lektorer ska åstadkomma och för att tydliggöra hur ansvar och uppgifter hänger samman med den löneökning som karriärtjänsterna innebär. Som vi visar i vår uppföljning är lärare mer positiva till reformen om de känner till vilket uppdrag förstelärare och lektorer har.

Synliggör nyttan för andra

Om möjligt bör också huvudmännen anstränga sig för att synliggöra vilket värde karriärtjänsterna och det arbete förstelärarna och lektorerna utför har för andra lärare och skolan i dess helhet.

Att reformen endast är till nytta för innehavarna av karriärtjänster är en vanlig uppfattning bland lärarna. De lärare som faktiskt själva har haft nytta av förstelärarnas och lektorernas arbete är dock betydligt mer positiva till reformen än andra lärare.

För dialog för att identifiera och överkomma intressekonflikter

Samtidigt som vår uppföljning visar på värdet av ökad transparens och tydlighet i genomförandet, indikerar den emellertid också att det kanske inte är tillräckligt för att åstadkomma en lyckad implementering av karriärstegsreformen.

Forskning om implementering av reformer har visat att bristfällig reformimplementering kan bottna i en intressekonflikt mellan dem som har utformat reformen och aktörsgrupperna i de miljöer där reformen är tänkt att genomföras. Dessa intressekonflikter kan leda till att grupperna som mottar reformen inte arbetar i enlighet med dess anda och riktning.⁴

⁴ Berg, G m.fl. (2014). Skolans kommunalisering och de professionellas frirum. Rapport utarbetad på uppdrag av utredningen om skolans kommunalisering. I SOU 2014:5. *Staten får inte abdikera. Betänkande av utredningen om skolans kommunalisering*. Bilaga 3, s.435-789. Fritzes.

Våra resultat antyder att lärarna inte fullt ut delar de grundläggande värderingarna bakom reformen. I stället för en betoning av den enskilde lärarens utveckling, vill lärarna lyfta hela gruppens behov. Vi kan också ana en konflikt mellan lärarnas betoning av ett enhetligt lärarkollektiv och huvudmännens önskan om ökad differentiering av uppgifter och löner.

Intressekonflikter kan inte förväntas gå över av sig själv med tiden. För att lösa dem behövs någon form av utvecklat samtal för att de olika parterna ska finna en lösning som är acceptabel för alla.⁵

En lyckad implementering av karriärstegsreformen kan därför komma att kräva inte bara tydlighet och uthållighet från huvudmännens sida, utan även en aktiv dialog för att överkomma olika typer av intressekonflikter.

⁵ Ibid.

2 Karriärstegsreformen breder ut sig

En förutsättning för att karriärstegsreformen ska ge avsedda effekter är att huvudmännen deltar i reformen och rekviderar statsbidrag i planerad utsträckning. Regeringens övergripande ambition är att var sjätte legitimerad lärare ska vara förstelärare eller lektor hösten 2016.⁶

I detta kapitel beskriver vi reformens räckvidd och tjänsternas fördelning, det vill säga vilka huvudmän, skolenheter och lärare som nås av karriärstegsreformen.

Sammantaget ser vi att reformen når en stor del av Sveriges huvudmän och skolenheter med en betoning på kommunala grund- och gymnasieskolor. Mer specifikt konstaterar vi följande vad gäller räckvidd och fördelning:

- Allt fler huvudmän deltar i satsningen, även om det fortfarande främst är kommunala huvudmän som har inrättat karriärtjänster. Det är dock ännu en bit kvar tills att var sjätte lärare innehar en karriärtjänst. De små huvudmännens deltagande har ökat något, men de är fortfarande underrepresenterade.
- Inom huvudmännens verksamheter är karriärtjänsterna fördelade relativt proportionerligt mellan skolformer och årskurser, även om grundskolans årskurs 7–9 och gymnasieskolans högskoleförberedande program har fått något fler tjänster. Karriärtjänsterna är också i huvudsak proportionerligt fördelade mellan skolenheterna, men en viss behovsfördelning kan anas i grundskolan.
- Huvudmännen har i första hand använt statsbidraget för att utse redan anställda lärare till förstelärare. Statsbidraget har i mindre utsträckning använts för att locka nya lärare till en viss skola eller för att utse lektorer.

2.1 Framför allt kommunala huvudmän

Deltagandet i karriärstegsreformen är relativt sett högt, men ojämnt fördelat. Det är framför allt kommuner som söker statsbidrag, medan enskilda huvudmän avstår.

⁶ Regeringsbeslut 2014-06-19 *Uppdrag att följa upp och analysera karriärstegsreformen.*

Fler huvudmän vill delta

En stor andel av det totala antalet huvudmän deltar nu i reformen. Det första bidragsåret (höstterminen 2013) ansökte 53 procent av huvudmännen statsbidrag för karriärtjänster. Inför bidragsåret 2015/2016 hade denna andel ökat till 70 procent.⁷ Nästan alla huvudmän som har ansökt om statsbidrag har också fått ansökan beviljad. I tabell 2.1 redovisar vi utvecklingen av antalet huvudmän som har sökt, beviljats och rekviderat statsbidrag för respektive bidragsår.

Tabell 2.1 Antal ansökningar, beviljade ansökningar och rekvisitioner per termin.

Ansökningar	HT 2013	VT 2014*	HT 2014	VT 2015**	HT 2015
Antal huvudmän som har kunnat söka statsbidrag	1110	1110	1107	1107	1080
Antal ansökningar	585	95	727	-	776
Antal beviljade ansökningar	581	95	708	-	772
Antal rekvisitioner	462	531	668	634	-

* Den 15 november 2013 ändrades indelningen av bidragsåret från att gälla kalenderår till att gälla läsår (1/7-30/6). Av denna anledning blev våren 2014 ett eget bidragsår och 95 huvudmän inkom med kompletterande ansökningar.

** Ingen särskild ansökan för VT 2015, utan ansökan gjordes för hela bidragsåret 2014/2015. Uppgifterna om rekvisitioner för vårterminen 2015 är preliminära då Skolverket retroaktivt har godkänt ett antal rekvisitioner under hösten 2015.

Källa: Skolverket (2015) *Delredovisning av uppdrag om karriärvägar för lärare*; Skolverket (2015) *Årsredovisning för 2014*.

De främsta skälen till att huvudmän valt att stå utanför reformen var, enligt den enkätundersökning som vi genomförde under våren 2015, de följande:

- Man har inte hunnit planera sitt deltagande.
- Man tror inte att reformen gynnar verksamheten.
- Man tycker att reformen bör utformas på ett annat sätt.⁸

Många kommuner deltar, men färre enskilda huvudmän

Liksom vi även konstaterade i vår första delrapport är deltagandet högt bland kommunala huvudmän, men lägre bland enskilda huvudmän. Inför bidragsåret 2015/2016 sökte alla kommuner utom en statsbidrag för karriärtjänster.⁹ För enskilda huvudmän är andelen betydligt lägre, omkring 60 procent av nästan 800 huvudmän. Antalet enskilda huvudmän som har sökt statsbidrag har dock ökat kraftigt mellan åren 2013 och 2015 (se tabell 2.2).

⁷ Skolverket (2015) *Delredovisning av uppdrag om karriärvägar för lärare*. Dnr 2013:261.

⁸ Statskontoret 2015:12 *Uppföljning av karriärstegsreformen. Delrapport 1*.

⁹ Skolverket (2015) *Delredovisning av uppdrag om karriärvägar för lärare*. Dnr 2013:261. Den kommun som inte sökt statsbidrag för bidragsåret 2015/16 är Älvdalen. Älvdalen sökte och beviljades två tjänster bidragsåret 2014/15 men rekviderade inte något statsbidrag.

Tabell 2.2 Ansökningar fördelade per typ av huvudman 2013–2015. Inom parantes anges andel i procent av det totala antalet huvudmän i respektive kategori.

	HT 2013	VT 2014*	2014/15	2015/16
Antal ansökningar	585	95	727	776
Antal beviljade ansökningar	581	95	708	772
- Varav kommunala huvudmän	270 (93)		281 (97)	289 (100)
- Varav enskilda huvudmän	297 (37)	95	412 (52)	466 (61)
- Varav övriga huvudmän**	14 (58)		15 (75)	17 (90)

* Den 15 november 2013 ändrades indelningen av bidragsåret från att gälla kalenderår till att gälla läsår (1/7-30/6). Av denna anledning blev våren 2014 ett eget bidragsår och det blev möjligt för huvudmännen att inkomma med kompletterande ansökningar.

** Övriga huvudmän utgörs av Sameskolan, Specialpedagogiska skolmyndigheten, landsting och kommunalförbund

Källa: Skolverkets statistik

Små huvudmäns deltagande har ökat något

De minsta huvudmännen är hänvisade till att söka bidrag ur en gemensam bidragspott. Av dessa huvudmän har andelen som valt att söka statsbidrag ökat något mellan bidragsåren 2014/2015 och 2015/2016. Inför läsåret 2015/2016 var det drygt 27 procent av de huvudmän som är hänvisade till bidragspotten som ansökte om statsbidrag, vilket är en ökning om nästan fem procentenheter. Räknat i antal huvudmän innebär detta dock en ökning med endast nio huvudmän (tabell 2.3).

Tabell 2.3 Antal och andel huvudmän som har sökt statsbidrag från bidragspotten bidragsåren 2014/2015 och 2015/2016.

Typ av huvudman	2014/2015	2015/2016
Totalt antal huvudmän som får söka ur bidragspotten	290	276
Antal som har sökt statsbidrag	65	74
Andel som har sökt statsbidrag (procent)	22	27

Källa: Skolverkets statistik

De tillgängliga medlen ökar, men andelen nyttjade medel ligger kvar på ungefär samma nivå

Sedan karriärstegsreformen sjösattes den 1 juli 2013 har regeringen successivt ökat avsatta medel. För det första bidragsåret, höstterminen 2013, avsat-

tes totalt 187 miljoner i kronor för bidragsramar och bidragspott samt Skolverkets administration, uppföljning och utvärdering.^{10, 11} Inför hela 2016 uppgår motsvarande summa till 1 384 miljoner kr.¹²

Andelen nyttjade medel har över åren varierat mellan 70 och 80 procent. Som mest betalade Skolverket ut 497 miljoner kronor vårterminen 2015, vilket var 80 procent av avsatta medel (se tabell 2.4).

Tabell 2.4 Andel av avsatt bidragsram som har rekviderats, ht 2013–vt 2015.

	Bidragsram		
	Tkr		Andel rekvirerade kronor i procent
	<i>Avsatt</i>	<i>Rekviderat</i>	
HT 2013	175 598	128 791	73
VT 2014	175 598	147 263	84
HT 2014	623 457	453 665	73
VT 2015	623 457	497 449	80

Not: I avsatta medel ingår inte kostnader för Skolverkets administration, uppföljning och utvärdering.

Källa: Skolverkets statistik

Problem med rekvisitioner har föranlett ändring av förordningen

Trots att intresset för att delta i reformen har ökat, har inte utbetalda medel ökat i samma omfattning. Anledningen är att skolhuvudmännen inte har lyckats komma in med sina rekvisitioner i tid.

Under våren 2015 var det sammanlagt 16 kommunala och 49 enskilda huvudmän som ansökte om att få statsbidrag, men som avstod från att rekquirera eller missade att skicka in rekvisitionen i tid. Av de kommunala huvudmännen som inte rekvirerade bidrag ville nästan samtliga rekquirera.¹³

För att undvika tendensen med missade rekvisitioner har Skolverket under höstterminen 2015 arbetat aktivt med att påminna huvudmännen om när de senast kan rekquirera medel, vilket har resulterat i att en betydligt större andel huvudmän har inkommit med rekvisitioner. Därtill har regeringen beslutat om en ändring av förordningen som reglerar statsbidraget. Det datum som angav vilken dag huvudmännen senaste behövde skicka in rekvisitionen har nu strukits, vilket möjliggör ett mer flexibelt förfarande. Ändringen var retroaktiv, vilket innebär att de huvudmän som missade att rekquirera medel för vårterminen 2015 har kunnat rekquirera medel i efterhand.

¹⁰ Proposition 2012/13:1, *Budgetproposition för 2013*.

¹¹ Den 15 november 2013 ändrades indelningen av bidragsåret från att gälla kalenderår till att gälla läsår (1/7–30/6). Av denna anledning blev våren 2014 ett eget bidragsår.

¹² Proposition 2015/16:1 *Budgetproposition för 2016*.

¹³ Skolverket 2015-07-28 *Huvudmän som inte rekvirerat statsbidrag för karriärtjänster våren 2015*, internt PM.

Bidragspotten utnyttjas i låg utsträckning

Av de medel som har avsatts till bidragspotten rekvirerade huvudmännen hundra procent under de första två terminerna. I samband med att bidragspotten har utökats har dock nyttjandegraden sjunkit. För vårterminen 2015 rekvirerades enbart 32 procent av den avsatta bidragspotten, vilket dock utgör en större summa än under tidigare terminer. I tabell 2.5 redovisar vi avsatta och utnyttjade medel i bidragspotten.

Tabell 2.5 Andel av avsatt bidragspott som har rekvirerats, ht 2013–vt 2015.

	Bidragspott		
	Tkr		Andel rekvirerade kronor i procent
	Avsatt	Rekvirerat	
HT 2013	1 402	1 140	81
VT 2014	1 402	1 158	83
HT 2014	4 980	1 513	30
VT 2015	4 980	1 756	35

Källa: Skolverkets statistik

2.2 I huvudsak proportionerlig fördelning mellan skolor

Karriärtjänsterna är i stort sett jämnt fördelade över huvudmännens verksamheter, även om vi kan se en liten överrepresentation av karriärtjänster i grundskolans årskurs 7–9 och på gymnasieskolans högskoleförberedande program.

Svagare skolor i grundskolan har fått en större andel karriärtjänster än sin andel av eleverna. Resultatet tyder på att huvudmännen har haft en viss kompensatorisk ambition. Vi kan dock inte se samma tendens för gymnasieskolan.

Något fler karriärtjänster i årskurs 7–9 och gymnasieskolans högskoleförberedande program

Fördelningen av förstelärare och lektorer avspeglar i stort den generella fördelningen av lärare mellan skolformerna. En något högre andel av förstelärarna återfinns i grundskolan och gymnasieskolan jämfört med övriga skolformer.

En anledning till att övriga skolformer har fått relativt sett färre tjänster kan vara att en stor del av vuxenutbildningen och svenska för invandrare bedrivs av entreprenörer som inte är bidragsberättigade. Detta beror på att de är enskilda aktörer som upphandlas av kommunerna, som är huvudmän, och att man måste vara både huvudman och arbetsgivare för att kunna få bidrag till en karriärtjänst. Det innebär att lärare i upphandlad verksamhet inte kan få en statsbidragsfinansierad tjänst som förstelärare eller lektor.

I grundskolan har störst andel karriärtjänster tilldelats årskurs 7–9. Dessa årskurser har tilldelats 30 procent av det totala antalet karriärtjänster, vilket är en något större andel än årskursernas andel av det totala antalet lärare. Fördelningen kan vara ett tecken på att huvudmännen har prioriterat dessa årskurser. I tabell 2.6 redovisas antal och andel karriärtjänster per skolform samt totalt antal och andel lärare per skolform.

Tabell 2.6 Fördelning av förstelärare mellan olika skolformer läsåret 2014/2015.

Skolform	Förstelärare och lektorer		Totalt antal lärare i Sverige per nivå*	
	Antal	Andel (procent)	Antal	Andel (procent)
Grundskola f–3	2 303	19	33 253	25
Grundskola 4–6	2 729	22,5	40 691	31
Grundskola 7–9	3 667	30	32 998	25
Gymnasieskola	2 970	24,5	24 994	19
Övriga skolformer	497	4	-	-
Totalt	12 166	100	131 936	100

* Antal tjänstgörande lärare med pedagogisk högskoleexamen. En lärare kan förekomma inom flera kategorier.

Källa: Skolverket (2015) *Delredovisning av uppdrag om karriärvägar för lärare*. Dnr 2013:261, Skolverkets statistik

I gymnasieskolan är förstelärare vanligast förekommande på de högskoleförberedande programmen. Omkring 70 procent av förstelärarna undervisade främst på de högskoleförberedande programmen och 30 procent på yrkesprogrammen läsåret 2014/2015.¹⁴ En förklaring kan vara att lärarlegitimation är ett krav för att få en karriärtjänst och att det därmed inte är lika många lärare på yrkesprogrammen som är aktuella för de tjänsterna.

När det gäller fördelningen mellan de olika programmen uppvisar det samhällsvetenskapliga programmet en betydligt högre andel karriärtjänster än de övriga, i relation till andelen elever. Fördelningen av det totala antalet förstelärare och lektorer mellan de olika gymnasieprogrammen redovisar vi i tabell 2.7. Observera att fördelningen gäller läsåret 2015/2016.

¹⁴ Skolverket (2015) *Delredovisning av uppdrag om karriärvägar för lärare*. Dnr 2013:261

Tabell 2.7 Antal och andel förstelärare/lektorer per program i gymnasieskolan läsåret 2015/2016.

Program	Antal förstelärare och lektorer	Andel av förstelärare och lektorer (procent)	Andel av elever (procent)
Samhällsvetenskapsprogrammet	790	23,39	17,83
Naturvetenskapsprogrammet	624	18,48	12,57
Ekonomiprogrammet	304	9,00	10,32
Teknikprogrammet	280	8,29	7,76
Estetiska programmet	228	6,75	7,44
Bygg- och anläggningsprogrammet	113	3,35	4,11
Hantverksprogrammet	112	3,32	2,33
Barn- och fritidsprogrammet	105	3,11	2,65
Fordons- och transportprogrammet	97	2,87	3,35
Naturbruksprogrammet	96	2,84	2,48
El- och energiprogrammet	87	2,58	4,47
Handels- och administrationsprogrammet	78	2,31	2,52
Vård- och omsorgsprogrammet	78	2,31	2,83
Restaurang- och livsmedelsprogrammet	72	2,13	2,01
Introduktionsprogram; Språkintröduktion	64	1,90	4,31
Introduktionsprogram; Individuellt alternativ	57	1,69	2,57
Humanistiska programmet	48	1,42	0,78
Industri tekniska programmet	40	1,18	1,53
Hotell- och turismprogrammet	33	0,98	1,13
VVS- och fastighetsprogrammet	23	0,68	1,11
Introduktionsprogram; Programinriktat individuellt val	17	0,50	1,93
Introduktionsprogram; Yrkesintroduktion	12	0,36	1,85
Introduktionsprogram; Preparandutbildning	10	0,30	0,74
RX-Flygteknikutbildningen	9	0,27	0,27
Totalt	3377	100	100

Källa: Skolverkets statistik

Den generella bilden av att huvudmän har försökt att fördela förstelärare och lektorer relativt jämnt i verksamheten bekräftats av de huvudmän som vi har intervjuat. De beskriver att fördelningen mellan skolformerna i stort har utgått från elevantal. Fördelningen av karriärtjänster inom respektive skolform, mellan skolenheter, har dock varit något mer behovsanpassad. Det kan eventuellt vara en förklaring till att årskurs 7–9 har tilldelats fler karriärtjänster än övriga årskurser i grundskolan.

Viss behovsfördelning i grundskolan

Kommunala huvudmän tycks i viss utsträckning ha prioriterat svaga grundskolor vid fördelningen av karriärtjänster i verksamheten. Det finns dock inga tecken på att huvudmännen generellt sett har prioriterat svaga gymnasieskolor.

Det finns ingen uttalad princip att statsbidraget till karriärtjänster ska fördelas till skolor efter elevernas förutsättningar och behov. Det ingår emellertid i vårt uppdrag att studera i vilken omfattning och hur huvudmännen har prioriterat svaga skolor. I vår första delrapport konstaterade vi att nära 73 procent av de deltagande huvudmännen fann det ganska eller mycket viktigt att fördela tjänster till de delar av verksamheten som har störst behov av förstärkt lärarkompetens.¹⁵

För att studera huruvida huvudmännen har valt att prioritera svaga skolor har vi jämfört karriärtjänstätheten i olika kategorier av skolor. Vi har klassificerat skolorna utifrån föräldrarnas utbildningsnivå, elevernas meritvärde och andelen elever med utländsk bakgrund. I tabell 2.8–2.10 redovisar vi resultaten. Om skolorna har lika stor andel av förstelärarna som andel av eleverna blir kvoten ett. En kvot som är högre än ett innebär att skolorna i genomsnitt har en större andel av huvudmannens karriärtjänster än andel av huvudmannens elever, medan en kvot på mindre än ett innebär att skolorna har en lägre andel karriärtjänster än andel elever.

I analysen ingår enbart skolor som tillhör kommunala huvudmän eftersom det främst är de kommunala huvudmännen som är stora nog att kunna fördela tjänster mellan olika skolor.

Tabell 2.8 Förstelärartäthet på kommunala grundskolor utifrån genomsnittligt meritvärde i årskurs 9.

Meritvärde*	Förstelärartäthet (kvot andel förstelärare/andel elever)**	Antal skolenheter
125–166	1,65	24
167–207	1,30	378
208–248	1,28	559
249–289	1,02	31

* Meritvärdet av grundskolans betyg utgörs av summan av betygsvärdena för de 16 bästa betygen i elevens slutbetyg. Betyg enligt den nya sexgradiga betygsskalan meritvärderas enligt A=20, B=17,5, C=15, D=12,5 och E=10. F har betygsvärdet 0.

** Kvoten är beräknad som andelen förstelärare (antalet förstelärare på skolan i förhållande till det totala antalet förstelärare i kommunala grundskolor i kommunen) delat på andelen elever (antalet elever på skolan i förhållande till det totala antalet elever i den kommunala grundskolan). Anledningen till att samtliga kvartiler har en kvot som överstiger ett är att andelen förstelärare i förhållande till andelen elever är större i årskurs 7–9 än i övriga årskurser i grundskolan.

¹⁵ Statskontoret 2015:12

Analysen visar att skolor med ett lägre genomsnittligt meritvärde i årskurs 9 har fler karriärtjänster per elev än vad de skulle ha om de kommunala huvudmännen hade fördelat tjänsterna helt proportionerligt efter elevantal. Samma tendens kan skönjas vid en analys av karriärtjänsttäteten på skolor utifrån andelen elever med föräldrar med eftergymnasial utbildning och andel elever med utländsk bakgrund.¹⁶

Tabell 2.9 Förstelärartäthet på kommunala grundskolor utifrån föräldrarnas utbildningsnivå.

Andel elever med föräldrar med eftergymnasial utbildning*	Förstelärartäthet (kvot andel förstelärare/andel elever*)	Antal skolenheter
0–25 procent	1,21	97
26–50 procent	1,03	1651
51–75 procent	0,95	1519
76–100 procent	0,86	569

* Enligt Skolverkets statistik innebär eftergymnasial utbildningsbakgrund att elever har minst en förälder som har eftergymnasial utbildning.

**Kvoten är beräknad som andelen förstelärare (antalet förstelärare på skolan i förhållande till det totala antalet förstelärare i kommunala grundskolor i kommunen) delat på andelen elever (antalet elever på skolan i förhållande till det totala antalet elever i den kommunala grundskolan).

Tabell 2.10 Förstelärartäthet på kommunala grundskolor utifrån andelen elever med utländsk bakgrund.

Andel elever med utländsk bakgrund*	Förstelärartäthet (kvot andel förstelärare/andel elever**)	Antal skolenheter
0–25 procent	0,94	3019
26–50 procent	1,06	501
51–75 procent	1,23	175
76–100 procent	1,19	141

* Enligt Skolverkets statistik innebär utländsk bakgrund att eleven är född utomlands eller född i Sverige men med båda föräldrarna födda utomlands.

**Kvoten är beräknad som andelen förstelärare (antalet förstelärare på skolan i förhållande till det totala antalet förstelärare i kommunala grundskolor i kommunen) delat på andelen elever (antalet elever på skolan i förhållande till det totala antalet elever i den kommunala grundskolan).

Vår analys av kommunernas fördelning av karriärtjänster mellan de kommunala gymnasieskolorna ger inte samma resultat som för grundskolan. Tvärtom visar analysen att gymnasieskolor med elever vars föräldrar har en hög utbildning har fler karriärtjänster än vad de skulle ha haft vid en helt proportionerlig

¹⁶ Enligt Skolverkets statistik innebär eftergymnasial utbildningsbakgrund att elever har minst en förälder som har eftergymnasial utbildning. Utländsk bakgrund har de elever som är födda utomlands samt de elever födda i Sverige vars båda föräldrar är födda utomlands.

fördelning. I likhet med fördelningen mellan grundskolorna uppvisar dock gymnasieskolor med en hög andel elever med utländsk bakgrund en något högre karriärtjänsttätthet än övriga skolor. När det gäller sambandet mellan genomsnittlig betygspoäng och karriärtjänsttätthet finns det ingen tydlig tendens. De skolor som har lägst betygspoäng har dock fått relativt sett färre karriärtjänster än de skolor som ligger mer i mitten av fördelningen. I tabell 2.11–2.13 redovisar vi resultaten.

Tabell 2.11 Förstelärartätthet på kommunala gymnasieskolor utifrån föräldrarnas utbildningsnivå.

Andel elever med högutbildade föräldrar*	Förstelärartätthet (kvot andel förstelärare/andel elever**)	Antal skolenheter
0–25 procent	1,08	103
26–50 procent	0,94	367
51–75 procent	1,25	219
76–100 procent	0,93	37

* Föräldrar med hög utbildning innebär föräldrar med eftergymnasial utbildning med minst 30 högskolepoäng. Variabeln skiljer sig således något från motsvarande variabel för grundskolan.

**Kvoten är beräknad som andelen förstelärare (antalet förstelärare på skolan i förhållande till det totala antalet förstelärare i kommunala grundskolor i kommunen) delat på andelen elever (antalet elever på skolan i förhållande till det totala antalet elever i den kommunala grundskolan).

Tabell 2.12 Förstelärartätthet på kommunala gymnasieskolor utifrån genomsnittlig betygspoäng för elever med examen eller studieintyg.

Genomsnittlig betygspoäng *	Förstelärartätthet (kvot andel förstelärare/andel elever**)	Antal skolenheter
10,2–12,2	0,82	42
12,3–14,2	1,16	400
14,3–16,2	1,12	179
16,3–18,3	0,79	20

* Genomsnittlig betygspoäng beräknas genom att poäng tilldelas för vart och ett av en elevs kursbetyg. Betyget A ges värdet 20 poäng, betyget B 17,5 poäng, betyget C 15 poäng, betyget D 12,5 poäng, betyget F 0 poäng. Poängen per kurs multipliceras sedan med kursens omfattning i kurspoäng. Summan av de viktade kurspoängen divideras sedan med 2400, den totala mängden gymnasiepoäng där eleven betygssätts med betygen F till A. Analysen är baserad på de nationella programmen.

**Kvoten är beräknad som andelen förstelärare (antalet förstelärare på skolan i förhållande till det totala antalet förstelärare i kommunala grundskolor i kommunen) delat på andelen elever (antalet elever på skolan i förhållande till det totala antalet elever i den kommunala grundskolan).

Tabell 2.13 Förstelärartäthet på kommunala gymnasieskolor utifrån andel elever med utländsk bakgrund.

Andel elever med utländsk bakgrund*	Förstelärartäthet (kvot andel förstelärare/andel elever**)	Antal skolenheter
0-25 procent	1,02	415
26-50 procent	0,92	186
51-75 procent	1,32	71
76-100 procent	1,72	17

* Enligt Skolverkets statistik innebär utländsk bakgrund att eleven är född utomlands eller född i Sverige men med båda föräldrarna födda utomlands.

**Kvoten är beräknad som andelen förstelärare (antalet förstelärare på skolan i förhållande till det totala antalet förstelärare i kommunala grundskolor i kommunen) delat på andelen elever (antalet elever på skolan i förhållande till det totala antalet elever i den kommunala grundskolan).

En förklaring till varför skolor med elever från mer studieovana hem och med låga betygspoäng har fått relativt sett färre karriärtjänster kan vara att yrkesprogrammen, där betygspoängen i genomsnitt är lägre än på de högskoleförberedande programmen, har fått färre tjänster.

Våra resultat avviker delvis från tidigare beräkningar av fördelningen av förstelärare utifrån behov som Riksrevisionen och Skolverket har gjort.¹⁷ De olika resultaten kan bero på ett antal skillnader i beräkningarna. Vi har dels använt andra mått än Skolverket och Riksrevisionen, dels baserat beräkningarna på till viss del andra uppgifter. Vi har exempelvis enbart inkluderat kommunala huvudmän för att studera fördelningen av förstelärare mellan skolenheter.

De intervjuer som vi har genomfört med kommunala huvudmän tyder på att huvudmännen har haft en kompensatorisk ambition, men att de också har velat fördela tjänsterna proportionerligt i den mån det har gått. I takt med att reformen har utvidgats har huvudmännen i större utsträckning kunnat kombinera ambitionen om en kompensatorisk fördelning och en önskan om att merparten av skolenheterna ska få minst en karriärtjänst.

Något fler ansökta tjänster inom utanförskapsområdena

Huvudmän som har förskoleklasser och grundskolor i så kallade utanförskapsområden kan söka extra statsbidrag för karriärtjänster. Det extra bidraget tycks dock inte fungera som det är tänkt, utan har en låg nyttjandegrad.

¹⁷ Se Riksrevisionen 2014:25 *Specialdestinerade statsbidrag – ett sätt att styra mot en mer likvärdig skola?* och Skolverket (2015) *Finns förstelärarna där de bäst behövs?*

I vår första delrapport konstaterade vi att en stor andel huvudmän inte rekviderade de tjänster som de hade ansökt om inom ramen för det extra statsbidraget. En anledning till detta var att de inte klarade av att tillsätta samtliga tjänster inom den ordinarie ramen, och därmed blev diskvalificerade för det extra statsbidraget (enligt villkoren i förordningen). Därutöver konstaterade vi att den geografiska indelningen av vilka skolor som är berättigade till detta statsbidrag delvis missar skolor med stora behov.¹⁸

Inför bidragsåret 2015/2016 ökade antalet tjänster som beviljades genom det extra statsbidraget till utanförskapsområden något. Totalt 190 förstelärartjänster har beviljats till dessa områden, vilket motsvarar en ökning om 37 tjänster jämfört med föregående bidragsår.¹⁹

Andelen rekviderade tjänster inom ramen för det extra statsbidraget har emellertid fortsatt att vara låg. Höstterminen 2014 rekviderade huvudmännen bidrag enbart för 48 av 153 beviljade tjänster. Vårterminen 2015 ökade antalet rekviderade tjänster något, till 60 av 153 tjänster.

2.3 Redan anställda lärare utses till förstelärare

Vad gäller fördelningen av tjänsterna mellan lärare är det framför allt de redan anställda lärarna som huvudmännen premierar, med en betoning på lärare som undervisar i matematik och svenska. Huvudmännen har främst utsett förstelärare och i betydligt lägre utsträckning lektorer.

Framför allt de egna lärarna premieras

Huvudmännen väljer i regel att besätta karriärtjänsterna med lärare som redan arbetar inom den egna verksamheten. Enbart ca fem procent av de tillsatta karriärtjänsterna har tilldelats personer som är nyanställda hos arbetsgivaren, enligt Skolverkets statistik för läsåret 2014/2015.²⁰

Enligt vår enkät till lärare har 95 procent av förstelärarna och 73 procent av lektorerna varken bytt arbetsgivare eller skola för att bli tilldelade en karriärtjänst. Samtliga av de externt rekryterade lektorerna har bytt både arbetsgivare och skola. Av förstelärarna har en högre andel enbart bytt skola (fyra procent) jämfört med andelen som både bytte skola och arbetsgivare (en procent).

Resultatet stämmer väl överens med att en majoritet av huvudmännen säger att de i första hand har rekryterat internt. I vår enkätundersökning till huvudmän som vi genomförde vårterminen 2015 framkom det att den vanligaste

¹⁸ Statskontoret 2015:12.

¹⁹ Skolverket (2015) *Delredovisning av uppdrag om karriärvägar för lärare*. Dnr 2013:261

²⁰ Med nyanställd avses lärare som är nyanställda hos huvudmannen. Observera att en lärare därmed kan vara nyanställd på en skola utan att vara nyanställd hos huvudmannen. Vi kan inte heller med säkerhet säga huruvida dessa har bytt arbetsgivare.

anledningen till att huvudmännen rekryterade internt var att de önskade premiera sina skickligaste lärare. Den näst vanligaste anledningen var att det saknades vakanta tjänster att utlysa externt. De huvudmän som valde att rekrytera externt angav som främsta anledning att det saknades kompetens internt för att tillsätta tjänsterna, och i andra hand att de önskade få in nya personer i verksamheten.²¹

Tjänsterna går främst till lärare i matematik och svenska

Tillgängliga uppgifter tyder på att det framför allt är lärare som undervisar i matematik och svenska som får karriärtjänster. I andra hand kommer engelska, naturvetenskapliga ämnen och samhällsvetenskapliga ämnen.²²

Uppgifterna som finns att tillgå gäller emellertid enbart för omkring en tredjedel av förstelärarna och lektorerna varför det inte med säkerhet går att generalisera resultatet till samtliga förstelärare och lektorer. Resultaten stämmer dock relativt väl överens med vad Lärarnas riksförbund konstaterade utifrån en enkät som de genomförde 2014.²³

Kvinnor är något överrepresenterade bland förstelärarna

Det är framför allt kvinnor som har fått en karriärtjänst. Enligt Skolverket var totalt sett 77 procent av förstelärarna läsåren 2013/14 och 2014/15 kvinnor.

Andelen kvinnliga förstelärare är högre än andelen kvinnliga lärare totalt. Skolverkets uppgifter från satsningens första år, 2013/2014, visar att 83 procent av grundskolans förstelärare var kvinnor, att jämföra med andelen kvinnliga lärare i grundskolan som var 77 procent. Även i gymnasieskolan var de kvinnliga förstelärarna något överrepresenterade. Det var 59 procent kvinnliga förstelärare läsåret 2013/14, jämfört med 51 procent kvinnliga lärare totalt sett i gymnasieskolan.²⁴

Allt fler förstelärare, men lektorerna är få

Antalet karriärtjänster har ökat snabbt, men än så länge har karriärstegsreformen framför allt blivit en förstelärarreform. Lektorerna är fortfarande få.

I samband med att reformen har byggts ut har antalet lärare som har en karriärtjänst ökat. Vårterminen 2015 handlade det om närmare 12 200 lärare.

²¹ Statskontoret 201512 *Uppföljning av karriärstegsreformen. Delrapport 1.*

²² Uppgifterna bygger på uppgifter som insamlas av Skolverket.

²³ Lärarnas riksförbund (2015) *Förstelärare behöver likvärdiga förutsättningar. En utvärdering av karriärlärrarreformen.*

²⁴ Skolverket (2014) *Vem är försteläraren?*; Skolverket (2015) *Delredovisning av uppdrag om karriärvägar för lärare.* Dnr 2013:261

Det motsvarade omkring var fjortonde legitimerad lärare. Den stora majoriteten av dessa lärare är förstelärare, medan antalet lektorer är jämförelsevis få. Vårterminen 2015 fanns det enbart 138 lektorer.

Inför läsåret 2015/2016 sökte huvudmännen bidrag för sammanlagt 15 605 förstelärare respektive 234 lektorer från bidragsram och bidragspott, vilket ligger nära regeringens ambition om 16 000 lärare med karriärtjänster för 2016.²⁵ När reformen är fullt utbyggd läsåret 2016/2017 ska det finnas 17 000 lärare med karriärtjänster, vilket innebär att var sjätte legitimerad lärare ska inneha en karriärtjänst.

I tabell 2.14 redovisar vi utvecklingen av antalet förstelärare och lektorer, enligt de rekvisitioner som huvudmännen har lämnat till Skolverket.

Tabell 2.14 Antal beviljade rekvisitioner, ht 2013–vt 2015.

	HT 2013	VT 2014	HT 2014	VT 2015*
Förstelärare	3 038	3 533	11 983	12 028
Lektorer	38	38	131	138

Källa: Statistik från Skolverket

*Enbart preliminära uppgifter. I och med ändring av statsbidragsförordningen har Skolverket godkänt ett antal rekvisitioner från vårterminen 2015 retroaktivt under hösten 2015.

Det finns flera anledningar till att karriärstegsreformen i första hand blivit en förstelärarreform. I den enkätundersökning som vi under våren 2015 genomförde bland de skolhuvudmän som deltar i reformen, var de vanligaste svaren på varför de inte hade utsett lektorer att

- det saknades sökande eller anställda som nådde upp till kraven i statsbidragsförordningen
- det saknades behov av lektorer i verksamheten.

Omkring en fjärdedel av huvudmännen angav också att de i valet mellan att utse en lektor eller två förstelärare valde det senare.

De huvudmän som hade tillsatt lektorstjänster angav å sin sida att de främsta anledningarna till tillsättningen var att de ville ta tillvara forskarkompetens och arbeta mer forskningsbaserat.²⁶

²⁵ Skolverket (2015) *Delredovisning av uppdrag om karriärvägar för lärare*. Dnr 2013:261; Proposition 2015/16:1 *Budgetproposition för 2016*.

²⁶ Statskontoret 2015:12 *Uppföljning av karriärstegsreformen. Delrapport 1*.

3 Lönespridningen har ökat

Ett av karriärstegsreformens främsta syften är att stimulera en ökad lönespridning i lärarkåren genom att finansiera löneökningar för särskilt yrkesskickliga lärare.

I detta kapitel redovisar vi hur lönespridningen bland lärare utvecklats över tid.

Våra resultat indikerar att karriärstegsreformen kan ha fått en viss effekt på lönespridningen. Utvecklingen är dock inte entydig och det går inte att utesluta att den ökade lönespridning som vi ser på aggregerad nivå även kan ha andra orsaker än karriärstegsreformen. Mer specifikt konstaterar vi följande:

- Lönespridningen bland grundskolans lärare har ökat på senare år. Ökningen påbörjades redan 2012, men tog ytterligare fart 2013 då karriärstegsreformen sjösattes.
- Bland gymnasieskolans lärare finns inte samma tydliga trend som i grundskolan.
- Det är fortfarande oklart hur reformen kommer att påverka lönespridningen på längre sikt.

3.1 Grundskolelärarnas lönespridning har ökat

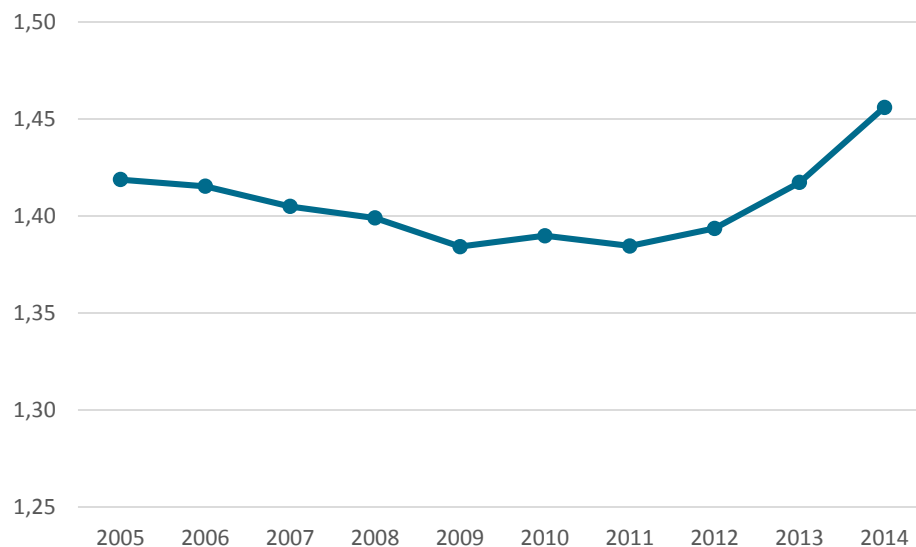
Enligt Statistiska centralbyråns statistik över grundskolelärarnas löner har lönespridningen inom yrkeskåren ökat sedan 2012.²⁷ Denna ökade spridning kommer efter flera års utveckling mot mer sammanpressade lärarlöner. Ökningen från 2012 till 2013 var liten, men accelererade från 2013, året då karriärstegsreformen sjösattes.

I figur 3.1 visar vi den genomsnittliga utvecklingen av lönespridningen för grundskolelärare mellan åren 2005 och 2014. Lönespridningen utgår från månadslön och mäts som kvoten mellan den 90:e och den 10:e percentilen.²⁸

²⁷ Analysen utgår från SCB:s standard för svensk yrkesklassificering som är konstruerad utifrån individernas utbildning. Det innebär att vi enbart har analyserat utvecklingen för gruppen lärare som är utbildade till grundskolelärare eller gymnasielärare.

²⁸ Med månadslön avses fast lön, fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg (SCB).

Figur 3.1 Lönespridning för grundskolelärare, 2005–2014.



Not: Grafen avser lärare i kommunal och enskild sektor. Uppgifter över lönenivå i enskild sektor utgår från en urvalsundersökning medan uppgifterna över lönenivåer i kommunal sektor utgår från en totalundersökning. Mättidpunkten för privat sektor är september och för kommunal sektor den 1 november. Uppgifterna för 2014 är inte helt jämförbara med resterande uppgifter eftersom standarden för yrkesklassificeringen inte är densamma som för övriga år.

Källa: SCB

Tydligast ökning i kommuner som deltar

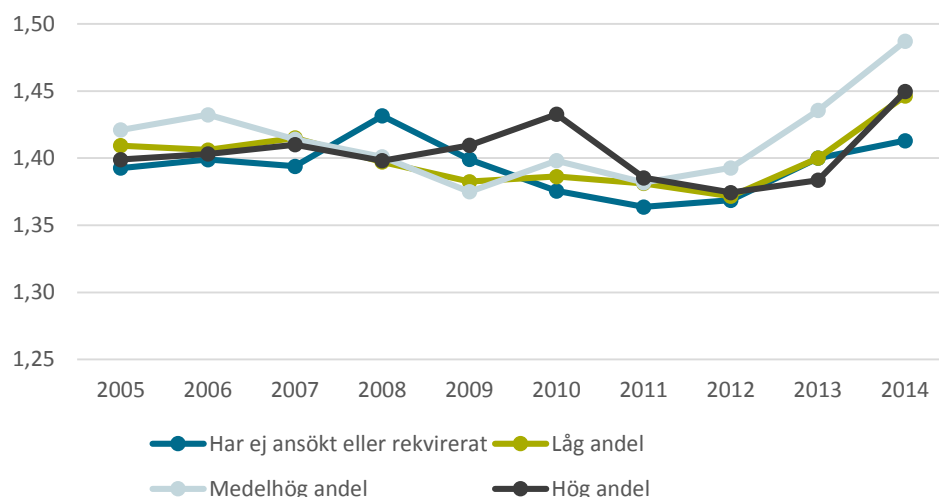
En närmare analys av grundskolelärarnas lönespridning visar att det finns en viss skillnad mellan kommuner med och utan förstelärare i grundskolan.

Hösten 2014 fanns det tolv kommuner där varken den kommunala huvudmannen eller någon enskild huvudman rekviderade statsbidrag för karriärtjänster. En jämförelse mellan dessa kommuner och övriga visar att lönespridningen har ökat mer i kommuner där minst en huvudman hade rekviderat statsbidrag för förstelärare i grundskolan, än i kommuner där huvudmännen inte rekviderade medel. Denna skillnad kan tyda på att reformen har en påverkan på lönespridningen. Antalet kommuner utan huvudmän som har ansökt eller rekviderat är dock så pass få att resultatet bör tolkas försiktigt, och det är möjligt att det finns andra faktorer som förklarar skillnaden mellan dessa kommuner.

Den skillnad vi har kunnat se är enbart mellan kommuner med huvudmän som deltar och inte deltar alls. Vi ser däremot ingen större skillnad mellan kommuner utifrån i vilken utsträckning de deltar i reformen. Den procentuella ökningen av lönespridningen 2012–2014 har varit i stort sett densamma i kommuner som har utnyttjat statsbidraget i stor utsträckning, och därmed har en hög andel förstelärare, som i kommuner som har utnyttjat statsbidraget i låg utsträckning, och därmed har en lägre andel förstelärare. En förklaring

kan vara att skillnaderna mellan förstelärartätheten i de olika grupperna är små. I figur 3.2 redovisar vi lönespridningens utveckling i kommuner utifrån karriärtjänsttätthet.

Figur 3.2 Lönespridningen för grundskolelärare 2005–2014, uppdelat på andel förstelärare och lektorer i kommunen.



Not: Grafen avser lärare i kommunal och enskild sektor. Uppgifterna för 2014 är inte helt jämförbara med resterande uppgifter eftersom standarden för yrkesklassificeringen inte är densamma som för övriga år.

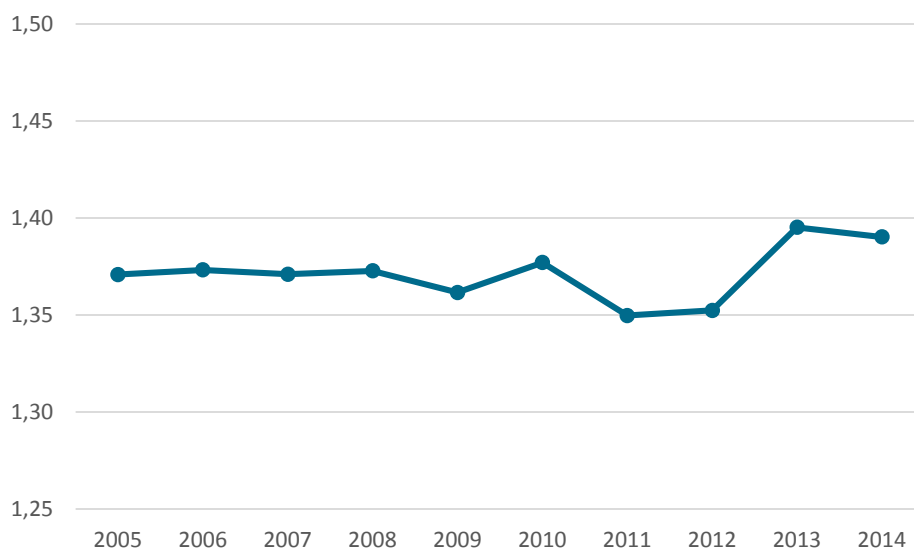
Beräkningen av karriärtjänsttättheten är gjord utifrån huvudmännens deltagande höstterminen 2014. Med låg täthet avses kommuner där förstelärare och lektorer utgör mindre än 0,9 procent i förhållande till elevantalet. Med medelhög förstelärartäthet avses kommuner där förstelärare och lektorer utgör mellan 0,9 och 1,2 procent i förhållande till eleverna. Med hög täthet avses kommuner där andelen förstelärare och lektorer i förhållande till elevantal är högre än 1,2 procent. Totalt var 12 kommuner helt utan huvudmän som ansökte om eller rekviderade bidrag för grundskolan höstterminen 2014. 122 kommuner hade en låg andel förstelärare, 133 kommuner en medelhög andel förstelärare och 23 kommuner en hög andel förstelärare.

Källa: SCB:s lönestrukturstatistik.

3.2 Mindre tydlig utveckling i gymnasieskolan

Gymnasielärarnas lönespridning håller en mer konstant nivå under den aktuella perioden än grundskolelärarnas. Lönespridningen för gymnasielärarna minskade något åren 2011–2012 för att sedan öka 2013. Under karriärstegsreformens andra år, 2014, pressades dock lönerna samman något igen, även om spridningen stannade på en nivå som var högre än under perioden innan reformens införande. I figur 3.3 nedan redovisas utvecklingen av gymnasielärarnas lönespridning åren 2005–2014.

Figur 3.3 Lönespridningen för gymnasielärare, 2005–2014.



Not: Grafen avser lärare i kommunal och enskild sektor. Uppgifterna för 2014 är inte helt jämförbara med resterande uppgifter eftersom standarden för yrkesklassificeringen inte är densamma som för övriga år.

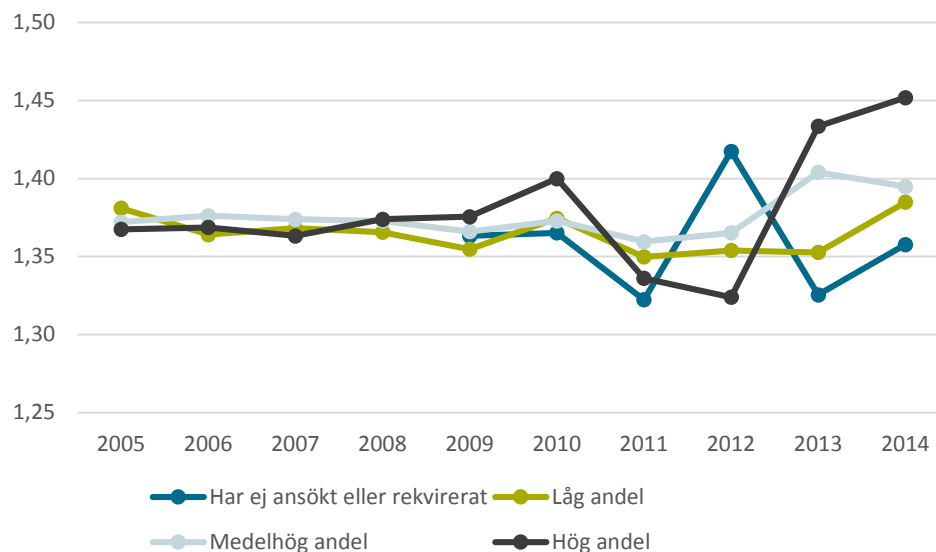
Källa: SCB:s lönestrukturstatistik.

En något högre spridning i kommuner med en hög andel förstelärare

I kommuner med en högre karriärtjänsttätthet ökade lönespridningen för gymnasielärare mer under 2012–2014, än i kommuner med färre karriärtjänster. Samtidigt är utvecklingen av gymnasieskolans lönespridning svåranalyserad, eftersom spridningen har varierat stort under den undersökta perioden, både i kommuner som deltar i hög utsträckning och i kommuner som inte deltar.²⁹ I figur 3.4 åskådliggörs resultaten av vår undersökning.

²⁹ Uppgifterna saknas för vissa år på grund av osäkerheter i underlaget. Det innebär att standardavvikelsen/punktskattningen är större än 0,10 för lön och 0,20 för antal lärare, enligt e-post från SCB 151009.

Figur 3.4 Lönespridningen för gymnasielärare 2005–2014, uppdelat på andel förstelärare och lektorer i kommunen.



Not: Grafen avser lärare i kommunal och enskild sektor. Uppgifterna för 2014 är inte helt jämförbara med resterande uppgifter eftersom standarden för yrkesklassificeringen inte är densamma som för övriga år.

Beräkningen av karriärtjänsttättheten är gjord utifrån huvudmännens deltagande höstterminen 2014. Med låg täthet avses kommuner där förstelärare och lektorer utgör mindre än 0,9 procent i förhållande till elevantalet. Med medelhög förstelärartäthet avses kommuner där förstelärare och lektorer utgör mellan 0,9 och 1,2 procent i förhållande till eleverna. Med hög täthet avses kommuner där andelen förstelärare och lektorer i förhållande till elevantal är högre än 1,2 procent. Totalt var 45 kommuner helt utan huvudmän som ansökte om eller rekviderade bidrag för gymnasieskolan höstterminen 2014. 80 kommuner hade en låg förstelärartäthet, 68 kommuner medelhög täthet och 66 kommuner hög täthet. 31 kommuner hade ingen gymnasieskola höstterminen 2014.

Källa: SCB:s lönestrukturst statistik.

3.3 Fortfarande osäkert om effekterna är bestående

Det är fortfarande för tidigt att fastslå om effekterna som kan skönjas i lönespridningen är bestående. Den ökade lönespridningens varaktighet kan påverkas av förstelärarnas och lektorernas löneökning på sikt. I Lärarnas riksförbunds uppföljning av reformen framkom det indikationer på att förstelärarna har missgynnats i den ordinarie lönerevisionen.³⁰ Om så är fallet kan lönespridningen komma att minska igen med tiden.

En annan faktor som kan påverka lönespridningen på sikt är huruvida kommunerna även fortsättningsvis väljer att delta i reformen. Även om alltfler förstelärare tilldelas tillsvidare tjänster har fortfarande en majoritet visstidsanställningar. Vad som händer efter att dessa anställningar har löpt ut är inte klart.

³⁰ Lärarnas riksförbund (2015) *Förstelärare behöver likvärdiga förutsättningar — en utvärdering av karriärlärarreformen.*

Oavsett om huvudmännen fortsätter att rekvirera statsbidrag kan emellertid lönespridningen påverkas om karriärstegsreformen bidrar till en allmänt ökad differentiering av tjänster och lönenivåer i skolan.

4 Reformen är inte fullt förankrad

Karriärstegsreformen syftar till att öka attraktiviteten i läraryrket. En förutsättning för att det målet ska nås är att reformen har legitimitet hos mottagarna, det vill säga skolhuvudmän och lärarkår. För att reformen ska uppfattas som legitim, behöver det finnas en acceptans för de idéer som ligger till grund för reformen.

I detta kapitel redogör vi för lärarnas och huvudmännens övergripande inställning till karriärstegsreformens syfte och utformning.

Vår huvudsakliga slutsats är att reformen har mottagits väl av huvudmännen, men att den ännu inte är fullt förankrad i lärarkåren, förutom bland förstelärarna själva. Vi bygger våra slutsatser på följande övergripande resultat:

- Många lärare är positiva till reformens syfte i form av ökade karriärmöjligheter. Däremot är en majoritet negativt inställda till karriärstegsreformen, som de uppfattar bara gynnar ett fåtal och inte förväntas leda till utvecklad undervisning eller ett mer attraktivt läraryrke.
- De som har karriärtjänster är överlag mer positiva till reformen än andra lärare och tror också i högre utsträckning än andra lärare att den kommer att få positiva effekter för lärarna och skolan.
- Jämfört med lärarna ser huvudmännen större möjligheter med reformen. Enligt huvudmännen skapar reformen förutsättningar för skolutveckling och utvecklad undervisning. De tycker också att den kan tjäna som en hävstång för att skapa en större flexibilitet i användningen av lärarna i skolan.

4.1 Lärare vill ha karriär men inte karriärstegsreform

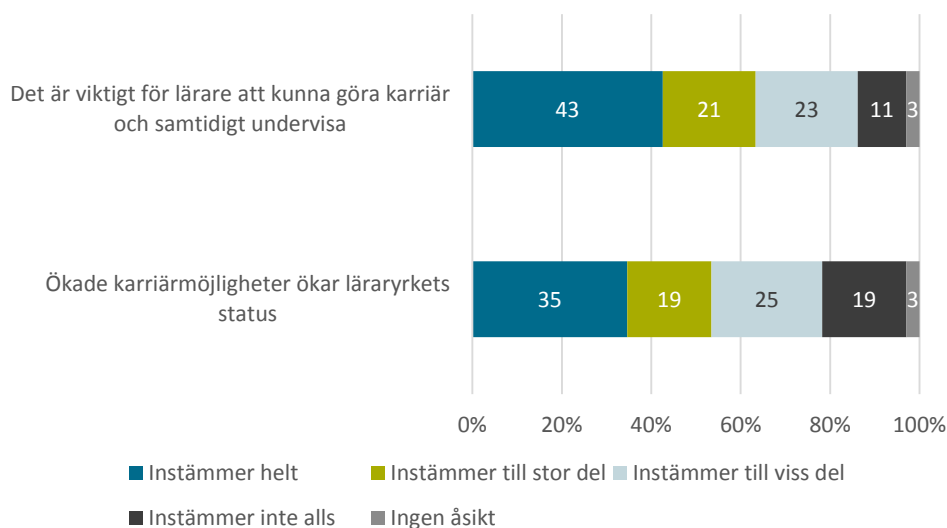
Karriärstegsreformen vilar på antaganden om att lärare vill göra karriär inom sitt yrke och att karriärmöjligheter och ökad lönespridning höjer yrkets status. Våra resultat visar att många lärare ser positivt på möjligheter att göra karriär, även om de är mer osäkra på den statushöjande effekten. En majoritet av lärarna är dock negativt inställda till karriärstegsreformen, som de tvivlar på kommer att få några positiva effekter för lärarkåren eller skolan.

Undervisande lärare vill kunna göra karriär

Många lärare anser det vara angeläget med karriärmöjligheter inom läraryrket. Omkring 40 procent av lärarna instämmer helt och ytterligare 21 procent till stor del i påståendet att det är viktigt för lärare att kunna göra karriär

och samtidigt undervisa. Det är dock färre som tror att karriärmöjligheter också ökar yrkets status. Drygt 30 procent instämmer helt i påståendet att karriärmöjligheter ökar yrkets status, medan 19 procent inte instämmer alls (figur 4.1).

Figur 4.1 Till hur stor eller liten del instämmer du i nedanstående påståenden? Samtliga respondenter. Andel i procent.



Lärarna är följaktligen positiva till karriärmöjligheter, men något mindre övertygade om att detta i sig ökar läraryrkets status. Av de enkätbesvarare som har kommenterat denna fråga är en vanlig synpunkt att det framför allt är ett högre löneläge som måste till om yrket ska bli mer attraktivt.

”Det räcker inte med karriärmöjligheter i yrket för att locka fler att välja läraryrket när samma utbildningslängd ger mycket högre lön i andra yrken.”

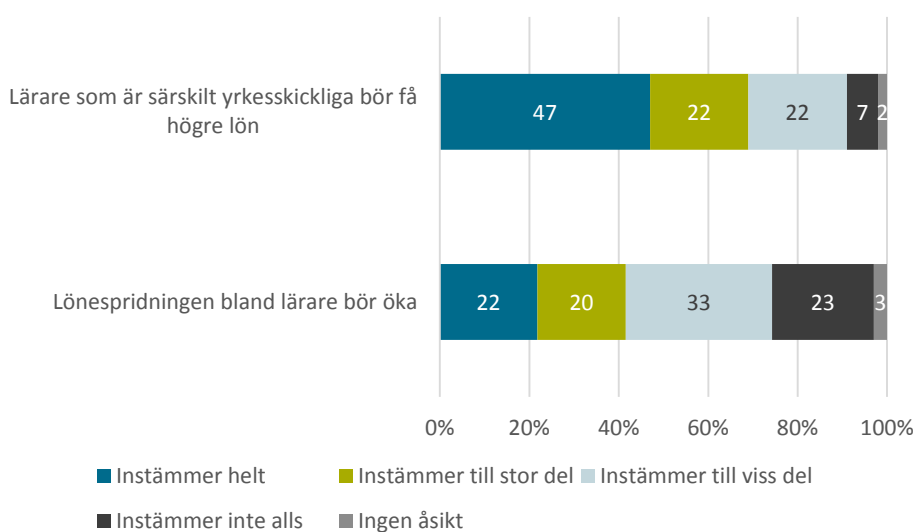
– Citat från enkätens fritextsvar

Lön efter förtjänst, men tveksamhet inför lönespridning

När det gäller vikten av lön efter skicklighet respektive behovet av ökad lönespridning går åsikterna delvis isär. Många anser att lärare som är särskilt yrkesskickliga bör få högre lön: av dem som har besvarat enkäten instämmer 47 procent helt och 22 procent delvis i detta påstående.

Däremot är lärarna lite mer tveksamma till behovet av en ökad lönespridning. En femtedel av lärarna instämmer helt i påståendet att lönespridningen bland lärare bör öka. Det är ungefär lika många som inte instämmer alls. Hälften av lärarna instämmer delvis i påståendet (figur 4.2).

Figur 4.2 Till hur stor eller liten del instämmer du i nedanstående påståenden? Samtliga respondenter. Andel i procent.



En möjlig förklaring till den mer försiktiga hållningen till ökad lönespridning är att lärarna generellt ser sig som underbetalda. I de fritextsvar som lärarna lämnat är en återkommande formulering att det i första hand är den generella lönenivån som måste höjas:

”Jag tycker att alla lärarlöner ska höjas först, sedan kan man fundera på en sådan här reform.”

”Höj först alla lärares löner innan några få får utökad inkomst.”

”Karriärstegsreformen är bara ett sätt att slippa höja lönerna för lärarkåren i Sverige.”

– Citat från enkätens fritextsvar

En annan möjlig förklaring till att lärarna är tveksamma till behovet ökad lönespridning är att karriärstegsreformen med dess stipulerade löneökning på 5 000 kronor redan har medfört en ökad lönespridning.

Lärare som är över 50 år och lärare med mer än 25 års erfarenhet instämmer i påståendena i lägre utsträckning än andra lärare. Däremot verkar inte kön, skolform och skolstorlek ha någon större betydelse för lärarnas uppfattning.

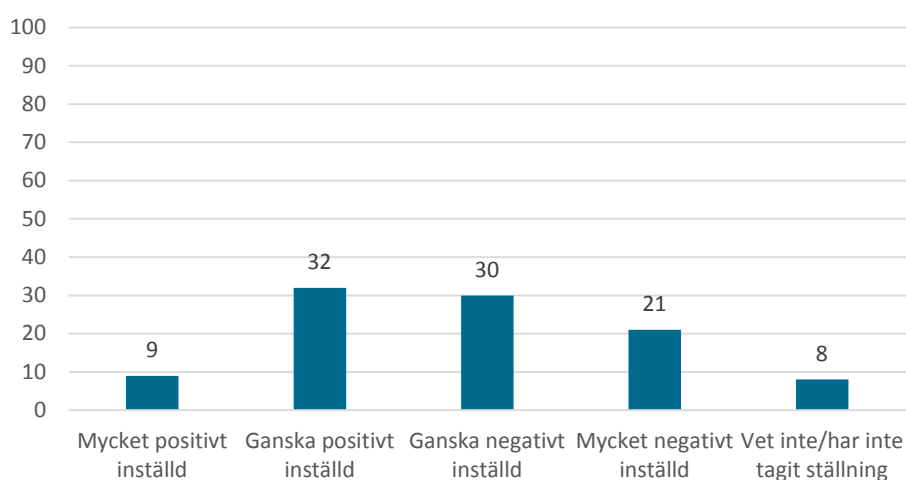
Negativa uppfattningar om reformen överväger

Även om lärarna välkomnar karriärmöjligheter och är positiva till lönedifferentiering, kan deras övergripande inställning till karriärstegsreformen bäst beskrivas som sval.

När lärarna får sammanfatta sin inställning till karriärstegsreformen överväger de negativa uppfattningarna. Hälften (51 procent) av dem som har svarat på Statskontorets enkät är ganska eller mycket negativt inställda till karriärstegsreformen, medan omkring 40 procent är ganska eller mycket positivt inställda (figur 4.3).

Resultaten från enkäten visar dock att det är en minoritet av lärarna som har starka åsikter om reformen. Sammanlagt 30 procent är mycket positivt eller mycket negativt inställda till reformen, medan 62 procent är antingen ganska positiva eller ganska negativa. Det finns också en grupp som inte vet eller inte har tagit ställning till reformen.

Figur 4.3 Sammanfattningsvis, är du positivt eller negativt inställd till karriärstegsreformen? Samtliga respondenter. Andel i procent.

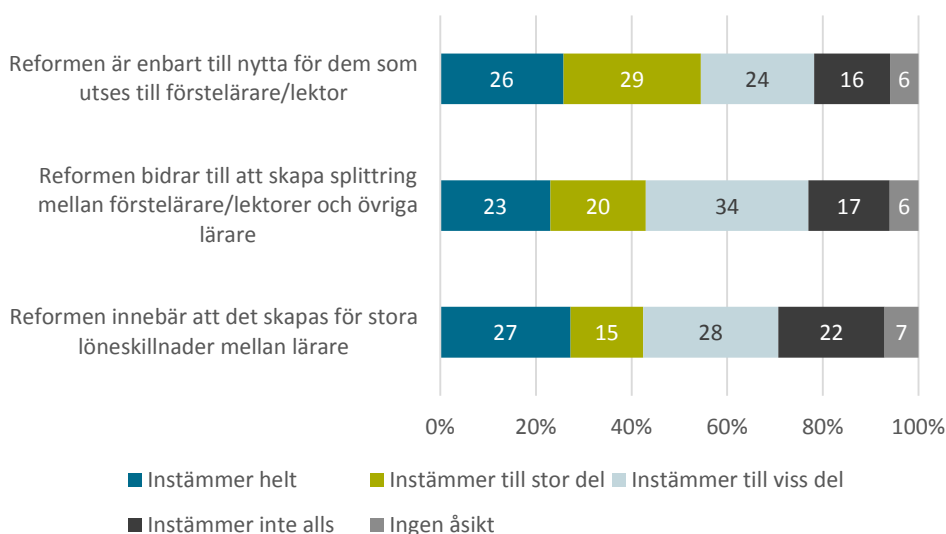


Många lärare anser att reformen bara gynnar ett fåtal

Många lärare är alltså negativt inställda till karriärstegsreformen, trots att de har en positiv inställning till karriärmöjligheter. En möjlig förklaring till det är den relativt utbredda uppfattningen att reformen gynnar ett fåtal lärare på andras bekostnad.

Mer än hälften av lärarna instämmer helt eller till stor del i påståendet att reformen enbart är till nytta för dem som fått en karriärtjänst. Det är också en relativt stor grupp, omkring 40 procent, som helt eller i stor utsträckning instämmer i påståendena att reformen bidrar till att skapa splittring mellan förstelärare/lektorer och övriga lärare och att reformen innebär att det skapas för stora löneskillnader mellan lärare (figur 4.4).

Figur 4.4 Till hur stor eller liten del instämmer du i nedanstående påståenden om karriärstegsreformen? Samtliga respondenter. Andel i procent.



Återkommande kommentarer från de lärare som besvarat vår enkät är att alla lärare, inte bara några få, bör få del av resurser och utvecklingsmöjligheter. Det finns också uppfattningen att reformen premierar vissa på andras bekostnad.

”Bör finnas mer karriärmöjligheter för alla lärare, inte bara förstelärare.”

”En karriärstegsreform borde inte belöna ett specifikt i förväg bestämt antal lärare. En sådan reform borde avse tydliga kvalifikationer för alla att uppnå, en befordran. På så vis gagnar reformen alla legitimerade lärare och driver på pedagogisk utveckling och kollegialt lärande.”

”Denna karriärreform innebär att många av oss som arbetar med undervisning dagligen måste ta större ansvar för barnen i det dagliga när andra lärare ska gå kurser och utbildningar för att få högre löner. Vi som tänker på barnen och ungdomarna i det dagliga får inga löneyft.”

”Om det finns förstelärare – är jag då andrelärare? Jag har jobbat som lärare i 40 år.”

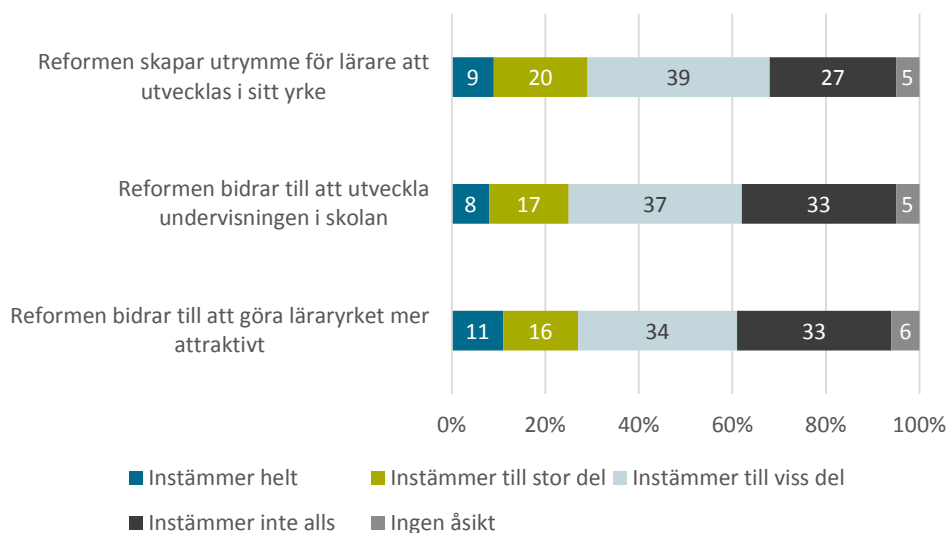
- Citat från enkätens fritextsvar

Låg tilltro till att reformen kommer leda till förväntade effekter

Lärarnas skeptiska hållning till karriärstegsreformen avspeglas i deras uppfattningar om vilka konsekvenser de tror att reformen kommer att få. Om lärarna är försiktigt positiva till grundtankarna bakom reformen, ställer de sig desto mer tvivlande till att karriärstegsreformen så som den är utformad kommer att få de positiva effekter som regeringen har tänkt. Omkring en fjärdedel av lärarna instämmer helt eller till stor del i påståendena att reformen skapar utrymme för lärare att utvecklas i sitt yrke, att reformen bidrar till att

utveckla undervisningen i skolan och att reformen bidrar till att göra läraryrket mer attraktivt. Ytterligare en dryg tredjedel anser att påståendena stämmer till viss del, medan mellan en tredjedel och en fjärdedel inte instämmer alls (figur 4.5).

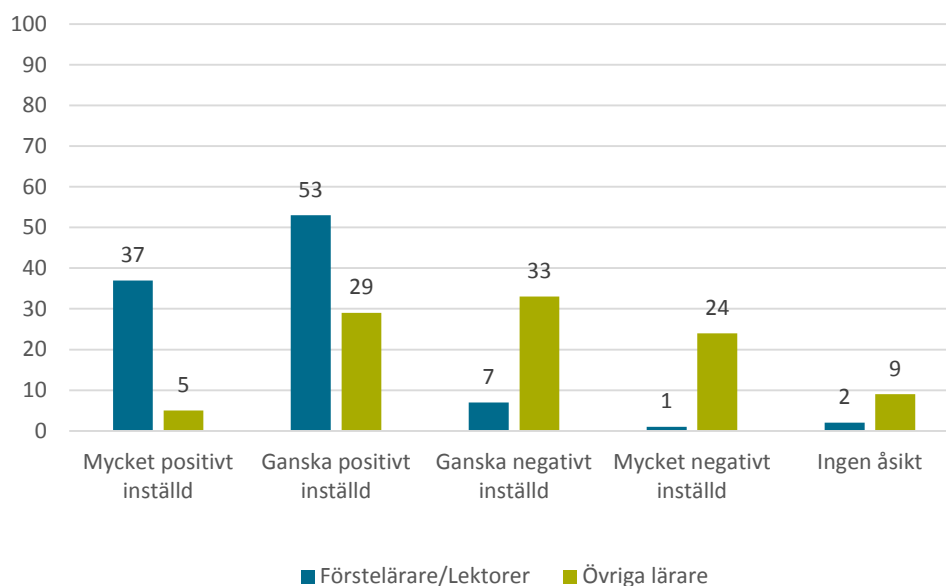
Figur 4.5 Till hur stor eller liten del instämmer du i nedanstående påståenden om karriärstegsreformen? Samtliga respondenter. Andel i procent.



4.2 De som har karriärtjänster är mer positiva

Inställningen till reformen är ungefär densamma oberoende av kön, skolform och skolstorlek. Det går dock en tämligen skarp skiljelinje mellan innehavare av karriärtjänster och övriga lärare när det gäller inställningen till reformen. Till skillnad från lärare i gemen, är de lärare som själva innehar en karriärtjänst överlag positiva till karriärstegsreformen (figur 4.6).

Figur 4.6 Sammanfattningsvis, är du positivt eller negativt inställd till karriärstegsreformen? Uppdelat på lärare med och utan en karriärtjänst. Samtliga respondenter. Andel i procent.



Förstelärarnas och lektorernas positiva bild av reformen kan inte bara hänföras till att de själva får en löneökning. Innehavare av karriärtjänster instämmer också i större utsträckning än andra lärare i påståenden om att det är viktigt med karriärmöjligheter och lön efter prestation. Det kan tolkas som att de är mer positiva till satsningens grundpremiss. Även bland förstelärare och lektorer finns det dock en tveksamhet till behovet av ökad lönespridning.

De lärare som själva har en karriärtjänst hyser även en betydligt större tilltro till att reformen kommer att få positiva effekter på undervisningen och läraryrkets status än andra lärare. Bland förstelärare och lektorer är det omkring 60 procent som instämmer helt eller delvis i påståendena att reformen bidrar till utvecklad undervisning och ett attraktivare läraryrke, att jämföra med runt 25 procent bland övriga lärare.

I sina fritextsvar lyfter förstelärare upp reformens betydelse för både utvecklingen av yrket och för utvecklingen av undervisningen.

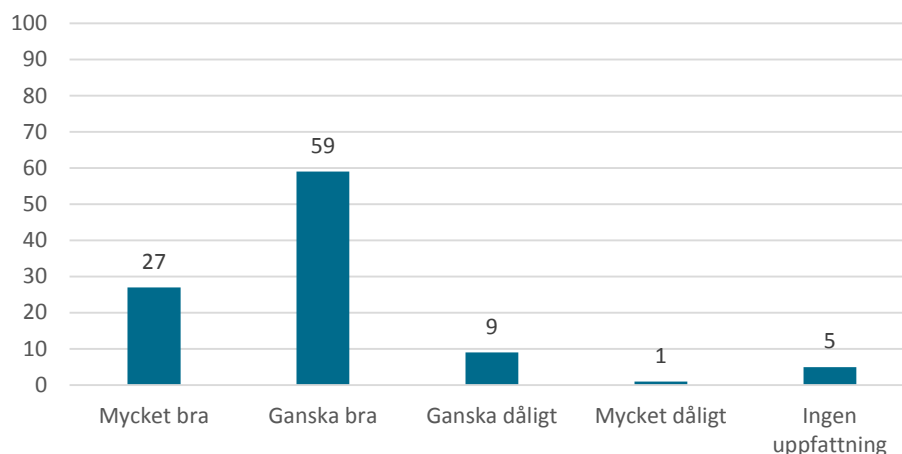
”Förstelärarreformen innebär helt klart att måluppfyllelsen kommer att öka på sikt! De kollegiala samtalen har ökat markant och fler och fler vill dela med sig av lektionsförslag och goda idéer.”

- Citat från enkätens fritextsvar

4.3 Huvudmän är positiva till både idé och konstruktion

Lärarnas skeptiska hållning till reformen kan jämföras med den positiva bild av reformen som huvudmännen gav i vår första delrapport.³¹ När de huvudmän som deltog i satsningen i mars 2015 fick svara på frågan om hur de tyckte att satsningen fungerade, svarade över 80 procent att den fungerade mycket eller ganska bra (figur 4.7).

Figur 4.7 Hur tycker ni som skolhuvudman att karriärtjänstreformen fungerar? Andel i procent (n= 455).



Källa: Enkät till deltagande skolhuvudmän, publicerad i Statskontoret 2015:12 *Uppföljning av karriärstegsreformen. Delrapport 1.*

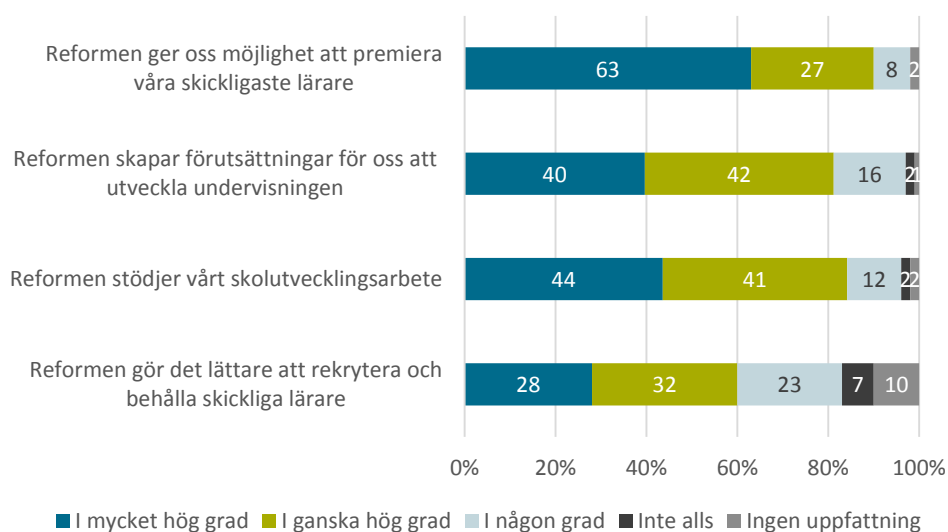
Huvudmännen ser möjligheterna med reformen

Huvudmännen ser överlag större möjligheter med reformen än vad lärarna gör. Av de huvudmän som deltog i satsningen under våren 2015 instämde 90 procent i ganska eller mycket hög grad i påståendet att reformen ger möjlighet att premiera de skickligaste lärarna. Mer än 80 procent instämde också i ganska eller mycket hög grad i påståendena att reformen skapar förutsättningar för utveckling av undervisningen och stödjer skolutvecklingsarbetet.

Något mer tveksamma var huvudmännen till påståendet att reformen underlättar kompetensförsörjningen i olika avseenden (figur 4.8).

³¹ Statskontoret 2015:12 *Uppföljning av karriärstegsreformen. Delrapport 1.*

Figur 4.8 Karriärstegsreformen är tänkt att leda till ett antal positiva effekter. I hur hög grad anser ni som huvudman att nedanstående påståenden stämmer? Andel i procent (n=457).



Enligt företrädare för Sveriges kommuner och landsting (SKL) hoppas deras medlemmar överlag på att reformen kommer att leda till en spridning i arbetsuppgifter, att det blir vanligare att lärare gör olika saker i stället för att alla lärare har samma arbetsuppgifter. Det finns enligt SKL ett behov bland deras medlemmar av att använda lärargruppen mer flexibelt, eftersom heterogena elevgrupper är vanligare nuförtiden än vad de var förut. En förhoppning är därför att reformen ska bidra till att lärarna kan ha olika uppdrag, både sinsemellan och över tid. Ett mer diversifierat läraryrke möjliggör karriärutveckling och kan i sin tur på sikt leda till och förstärka en lönespridning, bland annat eftersom det gör en lönespridning mer legitim.³²

Även företrädare för Sveriges skolledarförbund ser karriärstegsreformen som ett sätt att skapa en mer funktionell skolorganisation. Reformen innebär en rörelse bort från tanken att läraren är en egen satellit och bygger i stället på kollegialt lärande. Variation i uppdraget och motivation för att anstränga sig extra bidrar till en professionalisering av läraryrket. I detta arbete har skolledaren en viktig funktion, menar Sveriges skolledarförbund.³³

Huvudmännen ser vissa risker för konflikter

I likhet med lärarna, såg huvudmännen en viss risk för konflikter i lärarkåren. Nästan 30 procent instämde i ganska eller mycket hög grad i påståendet att

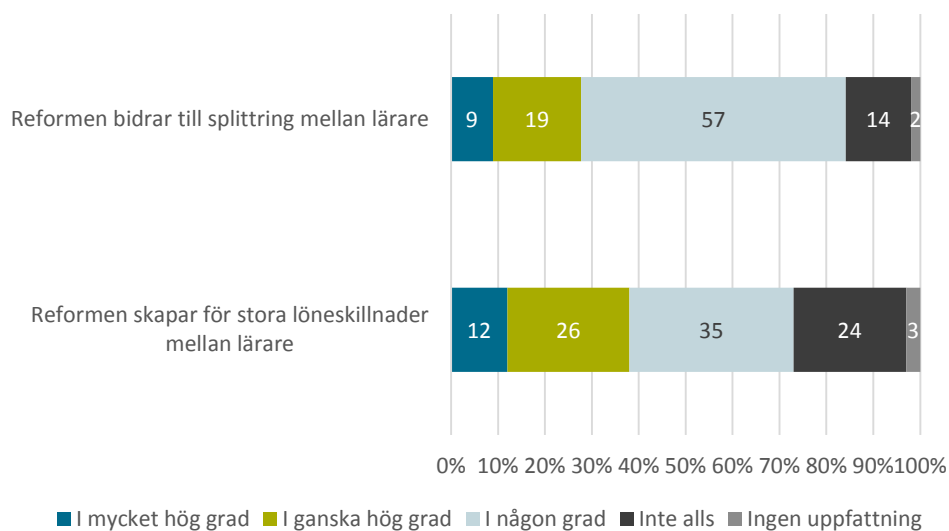
³² Intervju med företrädare för Sveriges kommuner och landsting, 2015-09-11.

³³ Intervju med företrädare för Sveriges skolledarförbund, 2015-09-11.

reformen bidrar till splittring mellan lärare, medan drygt 70 procent instämde i någon grad eller inte alls

Risken att reformen skapar för stora löneskillnader bedömdes något större. 38 procent av huvudmännen ansåg att ett påstående med den ordalydelsen stämde i mycket eller ganska hög grad (figur 4.9).

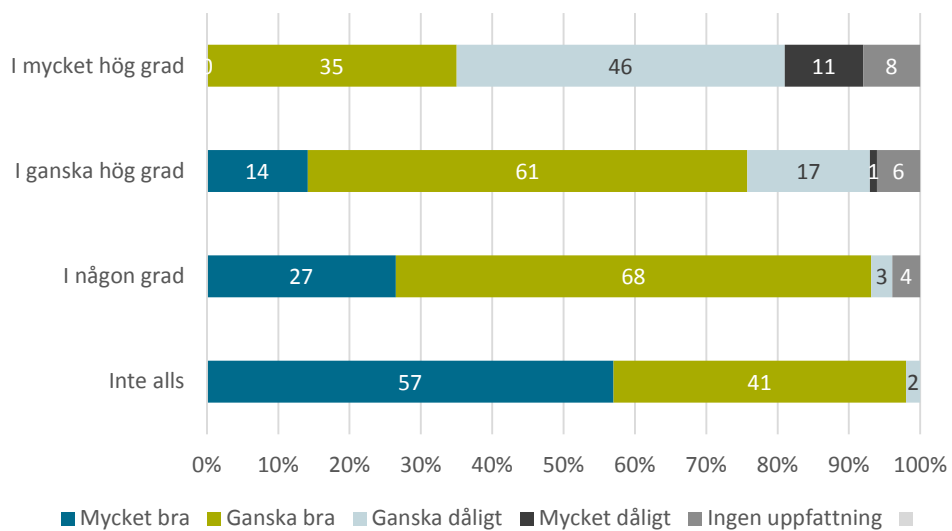
Figur 4.9 Reformers som karriärtjänsterna kan även innebära oförutsägbara effekter. I hur hög grad anser ni som huvudman att nedanstående påståenden stämmer? Andel i procent (n=457).



Jämfört med frågan om de positiva effekterna var det dock betydligt fler huvudmän som svarade ”inte alls” eller ”i någon grad” på påståendena om eventuella negativa effekter.

Tolkningen att huvudmännen inte bedömer riskerna med reformen som så allvarliga stärks av att även de huvudmän som ser risker är positiva till reformen. Bland de huvudmän som instämde i mycket hög grad i påståendet att reformen skapar splittring mellan lärare, var det ändå 35 procent som ansåg att reformen fungerade ganska eller mycket bra. Bland de huvudmän som i ganska stor utsträckning instämde i påståendet att reformen skapar splittring var det 75 procent som ansåg att reformen fungerade mycket eller ganska bra (figur 4.10).

Figur 4.10 Uppfattning om hur karriärstegsreformen fungerar bland de huvudmän som svarat "I mycket hög grad", "I ganska hög grad", "I någon grad" respektive "Inte alls" på frågan "I hur hög grad anser ni att påståendet att reformen bidrar till splittring mellan lärare stämmer?" Andel i procent.



5 Genomförandet präglas av oklarhet

Reformens legitimitet handlar inte bara om dess utformning, utan också om det praktiska genomförandet. I detta kapitel redogör vi för lärarnas och huvudmännens syn på implementeringen av reformen.

Den huvudsakliga slutsatsen är att reformen ännu inte har funnit sin form och att implementeringen av reformen sannolikt kan kommuniceras bättre av huvudmännen. Det är fortfarande otydligt för många lärare hur karriärtjänsterna tillsätts och vad förstelärare och lektorer förväntas göra. Osäkerheten återfinns också hos förstelärare och lektorer och skapar utrymme för missnöje och misstro mot reformen.

Mer specifikt konstaterar vi följande:

- En majoritet av lärarna saknar förtroende för hur rekryteringen till karriärtjänster går till. En förklaring till det bristande förtroendet är en upplevd otydlighet och bristande insyn, både när det gäller vad som krävs för att få en tjänst och hur rekryteringsprocessen ser ut.
- Den upplevda otydligheten gäller också förstelärarnas och lektorens uppgifter. Både innehavare av karriärtjänster och övriga lärare anser att karriäruppgifterna är otydliga och att förutsättningarna i form av tid och anställningsform inte alltid rimmar med förväntningarna på vad förstelärare och lektorer ska åstadkomma.

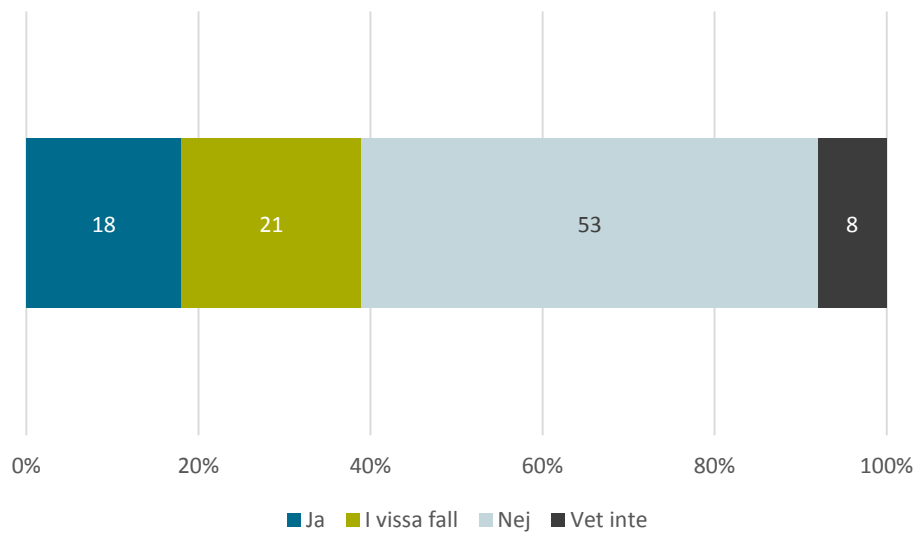
5.1 Rekryteringen upplevs ske på oklara grunder

Trots att förstelärare och huvudmän beskriver rekryteringsprocesserna som har föregått tillsättningen av karriärtjänsterna som öppna upplever övriga lärare förfarandet som okänt och otydligt. Den bristande transparensen har skadat förtroendet för rekryteringen och kan ha bidragit till att väcka misstankar om att det inte är de skickligaste lärarna som har tilldelats karriärtjänsterna.

Otydliga krav och okänd process

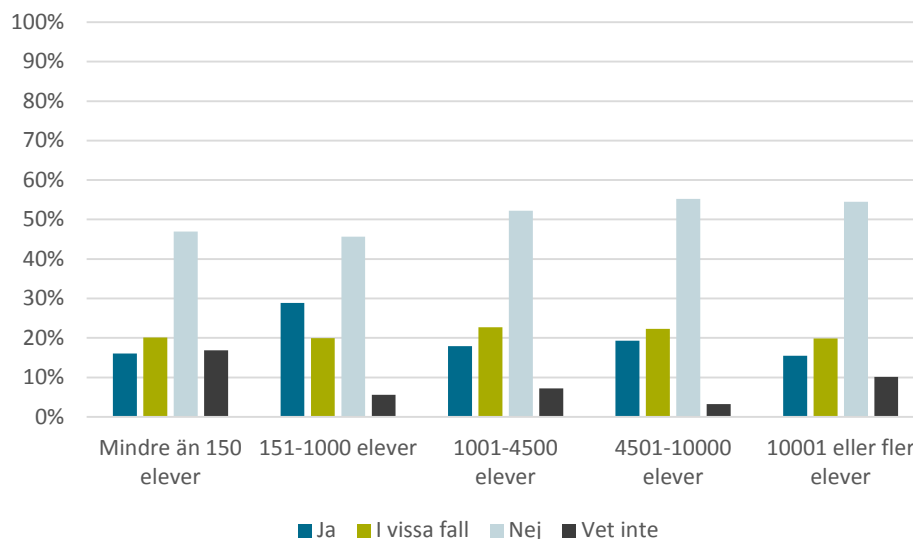
Vår enkät visar att lärare utan karriärtjänst anser att kraven för att få tjänsterna har varit otydliga. Mer än hälften av enkätbesvararna har svarat nej på frågan om det tydligt har framgått vad som krävs för att kunna få en förstelärartjänst (figur 5.1).

Figur 5.1 Har det tydligt framgått vad som krävs för att kunna få en förstelärartjänst på din skola? Lärare som inte har karriärtjänst. Andel i procent.



Osäkerheten kring vilka krav som har ställts är genomgående över alla skolformer och lärarkategorier. Det finns dock en viss skillnad mellan olika typer av huvudmän, där lärare som arbetar för större huvudmän i något högre grad än de som arbetar för mindre huvudmän har svarat att det inte har varit tydligt vilka krav som ställts för att bli förstelärare (figur 5.2).

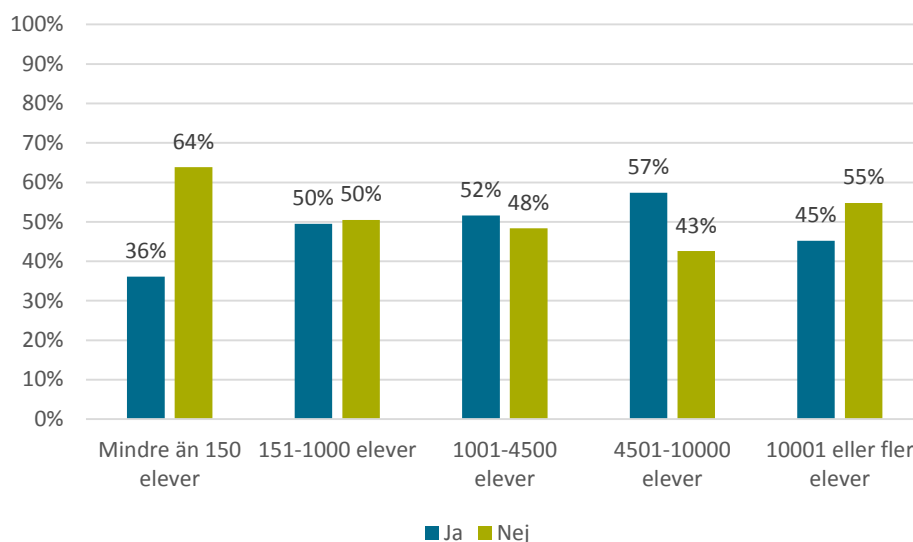
Figur 5.2 Har det tydligt framgått vad som krävs för att kunna få en förstelärartjänst på din skola? Fördelat på huvudmannens storlek. Lärare som inte har karriärtjänst. Andel i procent.



Det är emellertid inte bara kravprofilen som är okänd bland övriga lärare utan även kännedomen om rekryteringsprocessen är låg. På frågan om man känner till hur rekryteringen till tjänster som förstelärare på den egna skolan har gått till svarar i genomsnitt hälften av lärarna utan karriärtjänster nej (figur 5.3). Kunskapen om rekryteringen till lektorstjänsterna är ännu lägre, 80 procent av enkätbesvararna uppger att de inte känner till hur lektorerna på skolan har rekryterats.

Bland lärare som är anställda av de allra minsta huvudmännen är kunskapen om rekryteringen av förstelärare särskilt låg, medan den är som störst bland lärare anställda av huvudmän med 4 500–10 000 elever. Resultatet kan tyda på att större huvudmän har haft en mer formaliserad rekryteringsprocess med ansökningsförfaranden, något som även Skolverket tidigare har pekat på.³⁴

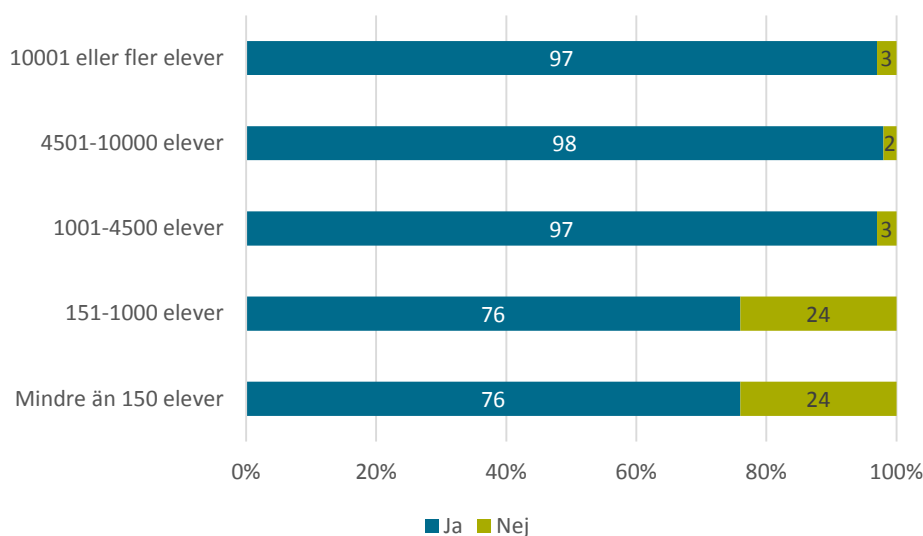
Figur 5.3 Känner du till hur rekryteringen till tjänster som förstelärare har gått till på din skola? Fördelat på huvudmannens storlek. Lärare som inte har karriärtjänst. Andel i procent.



Förstelärarna och lektorerna ger en delvis annan bild av rekryteringsprocessen. Liksom vi konstaterade i vår första delrapport tycks de flesta förstelärare och lektorer rekryteras genom öppna, men interna rekryteringsprocesser. Totalt 93 procent av förstelärarna och lektorerna anger i vår enkät att de har fått tjänsten genom ett öppet rekryteringsförfarande. De förstelärare och lektorer som inte har rekryterats genom en öppen rekryteringsprocess är i regel anställda av en mindre huvudman (figur 5.4).

³⁴ Skolverket (2014) *Vem är försteläraren?*

Figur 5.4 Fick du din tjänst som förstelärare/lektor genom en öppen rekrytering? Fördelat på huvudmannens storlek. Lärare som har karriärtjänst. Andel i procent.



Not: Med en öppen rekrytering avses här en rekryteringsprocess där läraren tillsammans med andra har haft möjlighet att ansöka om en internt eller externt utlyst tjänst.

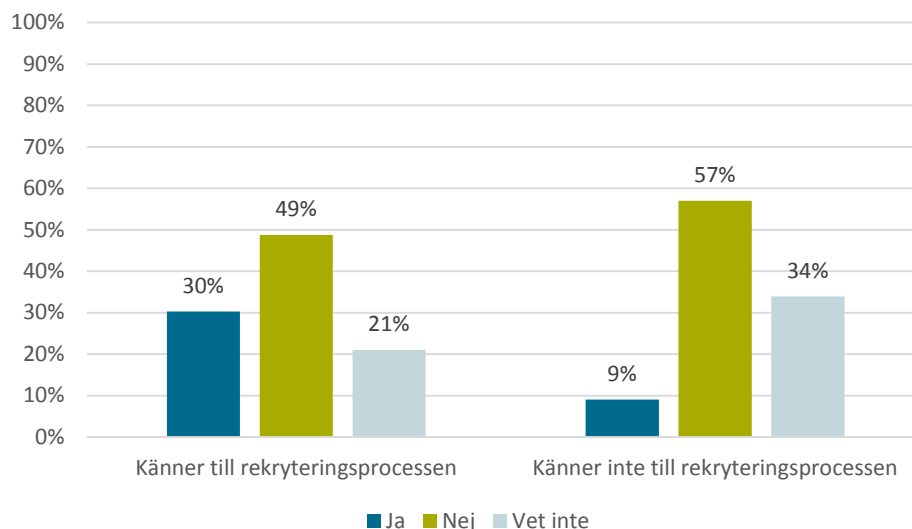
Att en majoritet av förstelärarna anger att de har tilldelats tjänsten genom ett öppet rekryteringsförfarande torde tyda på att information om rekryteringsprocessen och kvalifikationerna i något avseende har kommunicerats brett till lärarna. Resultatet nyanserar därmed i viss mån övriga lärares bedömning av rekryteringsförfarandet.

Bristande förtroende grogrund till misstro mot reformen

Lärare utan karriärtjänst har i regel låg tilltro till rekryteringen av förstelärare och lektorer på den egna skolan. Det låga förtroendet kan ha påverkat den övergripande inställningen till reformen.

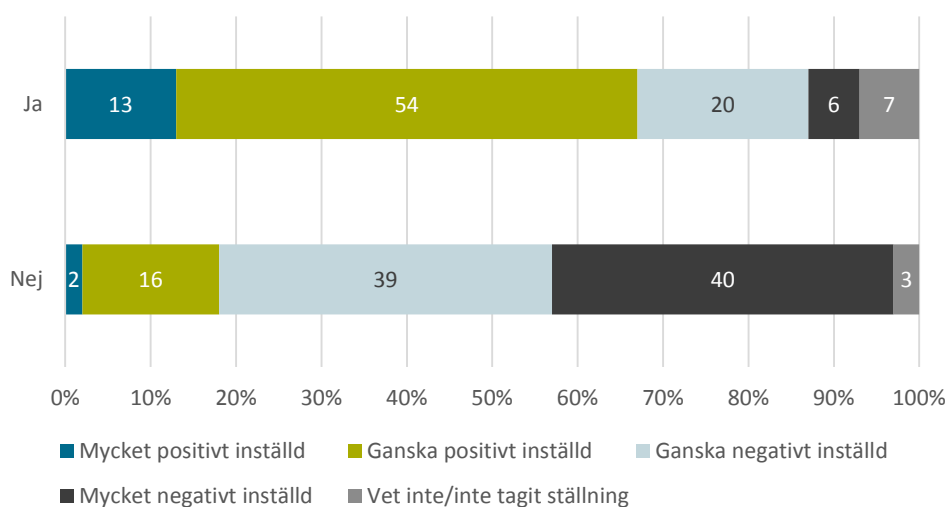
Totalt sett har drygt hälften av enkätens respondenter svarat nej på frågan om de har förtroende för rekryteringsprocessen och ytterligare en dryg fjärdedel har svarat att de inte vet. Förtroendet för rekryteringsprocessen kan bland annat ha påverkats av den bristande kännedomen om densamma. Lärare som känner till hur rekryteringen har gått till är mer benägna än andra lärare att svara att de har förtroende för processen (figur 5.5).

Figur 5.5 Har du förtroende för rekryteringsprocessen? Fördelat på huruvida läraren känner till processen eller inte. Lärare som inte har karriärtjänst. Andel i procent.



Att en stor andel lärare inte upplever att rekryteringsprocessen har varit tydlig och att de känner lågt förtroende för rekryteringsprocessen kan vara en anledning till att de känner misstro mot karriärstegsreformen i dess helhet. Av de lärare som inte har förtroende för rekryteringsprocessen är det bara 18 procent som är mycket eller ganska positivt inställda till reformen, att jämföra med 67 procent av dem som har förtroende för processen. På motsvarande sätt är det bara sex procent av dem som har förtroende för rekryteringsprocessen som är mycket negativa till reformen, att jämföra med 40 procent av dem som saknar förtroende (figur 5.6).

Figur 5.6 Inställning till karriärstegsreformen bland dem som svarat "ja" respektive "nej" på frågan "Har du förtroende för rekryteringsprocessen?" Lärare som inte har karriärtjänst. Andel i procent.



Att rekryteringsprocessen påverkar den övergripande inställningen till reformen har påtalats av flera lärare i enkätens fritextsvar, bland annat efterlyser enkätbesvararna en mer transparent process.

”Om urvalet av förstelärare hade gjorts grundligt och presenterats för övriga kolleger, då hade jag varit mer positivt inställd. Nu har det bara skapat klyftor i arbetslagen för några får några tusenlappar extra i månaden, trots samma arbete.”

”Reformen är negativ när det inte är tydligt hur man ska kunna bli förstelärare samt vad man ska ha för uppgift. Jag har arbetat på två skolor sedan reformen infördes och det är märkligt att man gör så olika vad gäller förstelärarna. Det gemensamma är dock att det inte uttalas varför just vissa personer blir förstelärare. Motivering behövs anser jag.”

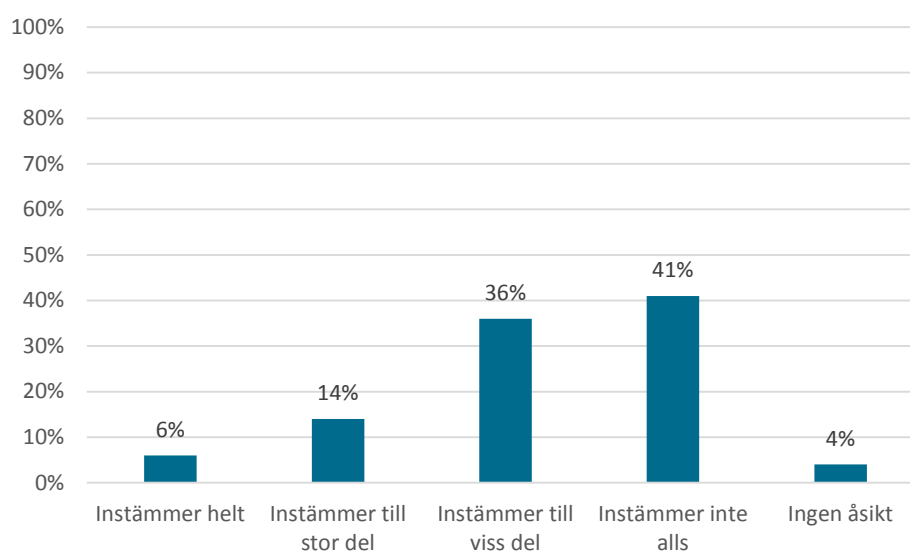
- Citat från enkätens fritextsvar

Misstro mot att reformen belönar de skickligaste lärarna

Den bristande transparensen kring tillsättningen av karriärtjänsterna har inte bara skapat ett allmänt missnöje utan också gett utrymme för misstankar om att rekryteringen inte har skett på sakliga grunder. I enkätens fritextsvar ifrågasätter lärarna både rektorns faktiska möjlighet att avgöra vilka lärare som är skickliga på att undervisa och i vilken utsträckning skicklighet i klassrummet över huvud taget har legat till grund för tillsättningen av karriärtjänsterna.

Lärarnas misstro mot att det verkligen är de skickligaste lärarna som fått karriärtjänsterna avspeglas i svaren på påståendet att reformen innebär att de skickligaste lärarna belönas. Bara sex procent instämmer helt, medan 41 procent inte instämmer alls (figur 5.7).

Figur 5.7 Till hur stor eller liten del instämmer du i påståendet att reformen innebär att de skickligaste lärarna belönas? Lärare som har och inte har karriärtjänst. Andel i procent.



En del i förklaringen till resultaten kan vara att det finns en viss oklarhet gällande vad det egentligen innebär att vara en skicklig lärare och hur rektorer och huvudmän bedömer detta. De lärare som har lågt förtroende för rekryteringsprocessen anger i betydligt högre grad (68 procent) att de inte alls instämmer i påståendet att reformen innebär att de skickligaste lärarna belönas. Motsvarande andel bland lärarna som har förtroende för processen är 18 procent.

Misstron mot rekryteringsprocessen och dess resultat framträder också tydligt i enkätens fritextsvar. Bland kommentarerna finns återkommande exempel på synpunkter om att det är de lärare som ”syns mest”, som genomför uppdrag *vid sidan* om undervisningen eller som har en god relation med rektorn som tilldelas tjänsterna.

”Jag tycker att lärare ska premieras för sin pedagogiska skicklighet. Som jag har upplevt det på min skola, är det lärare som gör mycket saker som inte har med elever och undervisningen att göra, som klättrar på karriärstegen.”

”Det borde finnas tydliga kriterier för att bli förstelärare och alla som uppfyller dessa skulle få bli förstelärare. (...) Tendensen på min skola var att de som pratar mest blev förstelärare, kanske inte alltid de som har bäst undervisning, resultat och kapacitet.”

”Det har inte med skicklighet att göra utan vem som känner eller är kompis med vem. Svårt att mäta pedagogisk skicklighet.”

- *Citat från enkätens fritextsvar*

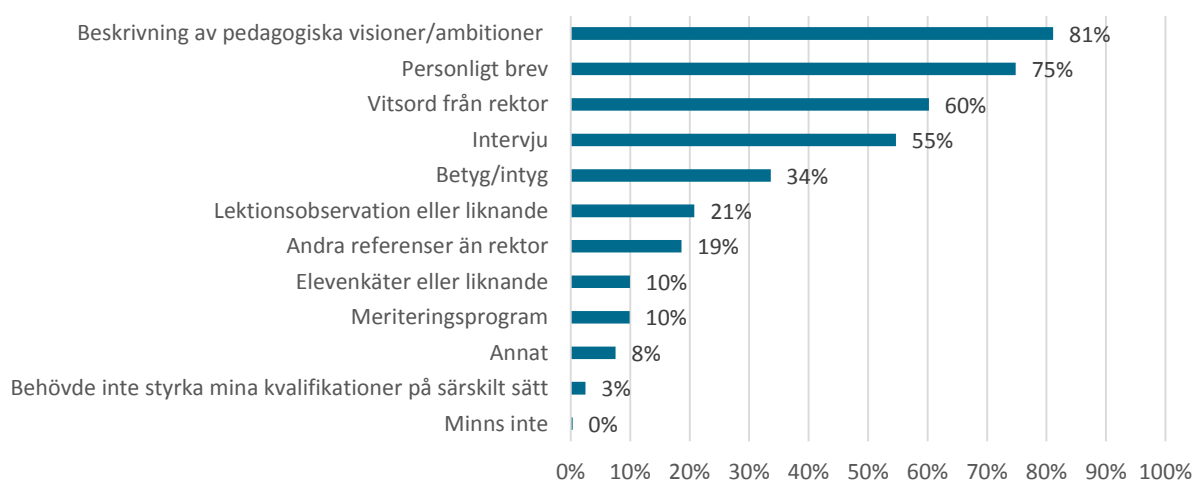
Olika förväntningar gällande meriterande kvalifikationer

Att det inte tydligt har framgått vad som har krävts för att få en förstelärartjänst kan också ha bidragit till att skapa olika förväntningar på vilka kvalifikationer som ska meritera för en karriärtjänst.

I den förordning som reglerar rätten till statsbidrag nämns både vitsordat arbete med undervisning och ett starkt intresse för att utveckla undervisningen som kvalifikationer som krävs av en förstelärare. En förstelärare ska följaktligen både kunna styrka uppnådda undervisningsresultat och uppvisa en ambition att driva utvecklingen vidare.

Våra resultat indikerar dock att lärare och skolhuvudmän har lagt olika tonvikt vid dessa olika typer av kvalifikationer. Medan lärarna förväntar sig att förstelärartjänsten ska fungera som ett kvitto på uppnådda prestationer i klassrummet, förefaller många skolhuvudmän att vara inriktade på att hitta personer som kan driva utvecklingen framåt. När förstelärare får svara på hur de styrkt sina kvalifikationer för tjänsten, är till exempel det vanligaste svaret att de redogjort för sina pedagogiska visioner och ambitioner för uppdraget, medan endast en mindre del har fått besök i sina klassrum (se figur 5.8).

Figur 5.8 På vilket sätt styrkte du dina kvalifikationer för att få tjänsten som förstelärare/lektor? Respondenten har kunnat markera flera svarsalternativ. Lärare som innehar karriärtjänst. Andel i procent.



Som vi konstaterade i den första delrapporten kan vi inte bedöma om det är de lärare som är skickligast på att undervisa som har utsetts. Resultaten tyder emellertid på att huvudmännen i hög grad har sökt lärare som utöver pedagogisk skicklighet även har andra egenskaper, exempelvis förmåga att leda utvecklingsarbete.

5.2 Oklara villkor för uppdragen

Det är inte bara kring rekryteringen till karriärtjänsterna som det finns frågetecken. På många håll råder det också en viss osäkerhet kring vad uppdraget som förstelärare och lektor innebär. Därmed är det även oklart vad övriga lärare kan förvänta sig av dem som har karriärtjänsterna.

Karriärtjänsterna kopplas till särskilda ansvarsområden

Vår enkät till förstelärare och lektorer visar att förstelärarna i regel har särskilt utpekade uppgifter eller ansvarsområden.

På frågan om vilka uppgifter som ingår i uppdraget som förstelärare eller lektor svarar drygt 70 procent att de ska arbeta med att leda projekt för en utvecklad undervisning. En nästan lika stor andel svarar att de ska stötta och handleda lärare i undervisningen. Hälften av enkätbesvararna uppger att de ska hålla sig uppdaterade om aktuell forskning. Enbart en mycket liten andel anger att de inte vet vilka uppgifter som ingår eller att det inte ingår några särskilda uppgifter (se figur 5.9).

Figur 5.9 Vilka uppgifter ingår i ditt uppdrag som förstelärare/lektor? Respondenten har kunnat markera flera svarsalternativ. Lärare som innehar karriärtjänst. Andel i procent.



Not: De som har svarat "Annat" beskriver i fritextsvaren bland annat att de är mentorer för nyanställda eller ansvarar för att anordna studiedagar.

En jämförelse mellan förstelärare och lektorer visar att lektorer i högre utsträckning har uppdrag som kopplar an till forskningsrelaterade arbetsuppgifter, som till exempel att hålla sig uppdaterade om aktuell forskning eller att hålla kontakten med universitet och högskolor. Förstelärarnas arbetsuppgifter är i jämförelse mer verksamhetsnära.

Omkring en tredjedel av förstelärarna och lektorerna anger vidare att de har uppdrag som är kopplade till ett specifikt undervisningsämne och en lika stor andel har uppdrag som är delvis kopplade till ett specifikt undervisningsämne.

De som har karriärtjänsterna upplever uppdraget som otydligt

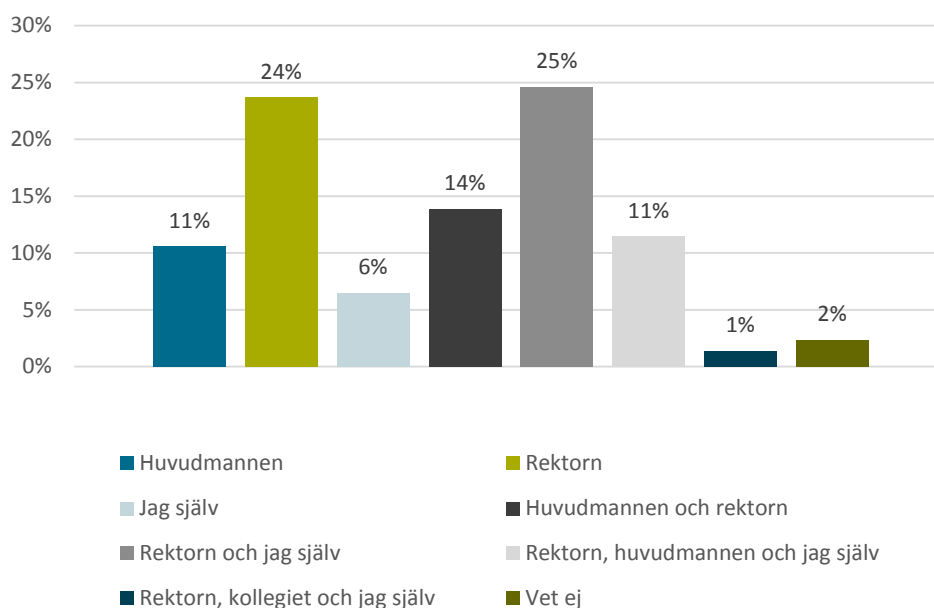
Trots att innehavarna av karriärtjänster anger att de har fått utpekade ansvarsområden verkar de sakna en tydlig bild av vad det är de ska göra. Totalt 60 procent av innehavarna av karriärtjänster uppger att det saknades ett tydligt formulerat uppdrag när de tillträdde tjänsten och en stor andel, drygt 40 procent, upplever fortfarande att det är otydligt vad som ingår i uppdraget.

Lektorerna upplever uppdragen som mer tydliga än förstelärarna. Totalt 70 procent av lektorerna anser att det är tydligt vad som ingår i uppdraget jämfört med knappt 60 procent av förstelärarna. Enligt intervjuerna kan en tolkning av detta vara att huvudmännen är särskilt måna om att utarbeta lektorernas uppdrag, både för att säkerställa att deras forskarkompetens tillvaratas och för att motivera den högre löneökningen.

En möjlig förklaring till den upplevda otydligheten är att uppdragen inte har utformats och förankrats i hela verksamheten. Enkätundersökningen visar att

de lärare vars uppdrag har utformats både på skolnivå och på huvudmannanivå upplever uppdraget som tydligare än lärare vars uppdrag har utformats enbart på en av nivåerna. De lärare vars uppdrag helt är utformat av huvudmannen upplever uppdragen som minst tydliga. Vanligast är dock att uppdragen är utformade på skolnivå, antingen av rektorn själv eller av rektorn tillsammans med karriärtjänst innehavaren (figur 5.10).

Figur 5.10 Vem/vilka har utformat ditt uppdrag som förstelärare/lektor? Lärare som innehar karriärtjänst. De vanligaste kombinationerna är redovisade. Andel i procent.



I enkätundersökningens fritextsvar ger lärarna uttryck för behov av tydligare uppdrag, men det framförs också förhoppningar om att arbetsuppgifterna kommer att utkristalliseras med tiden.

”Tjänsten bör vara lika för alla som är förstelärare. Det vill säga en tydlig definition av uppdraget. Övriga lärare bör informeras om vad uppdraget innebär och vad de kan förvänta sig av förstelärarna på skolan.”

”Ett vanligt problem som även jag har, är att rektor inte tydliggjort vad som ingår i uppdraget. Varken jag eller mina kollegor vet egentligen, vilket kan skapa en uppfattning om att jag gör för lite, eller fel saker.”

”Ett nytt uppdrag som sannolikt blir tydligare efter hand. Än så länge får man prova sig fram...”

”Reformen är fortfarande ganska ny och det är inte förrän det senaste året som vi har riktigt landat i hur vi kan organisera tjänsterna för att uppnå det vi vill.”

- Citat från enkätens fritextsvar

Kollegorna har bristande kännedom om uppdragen

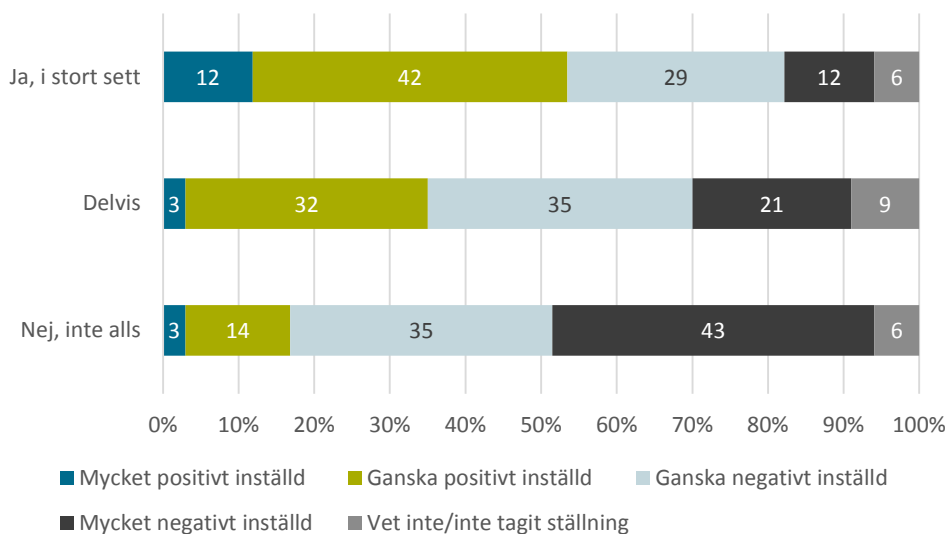
Även bland lärare utan karriärtjänster är det generellt sett oklart vilka arbetsuppgifter som förstelärarna och lektörerna har, ett faktum som kan ha påverkat deras allmänna inställning till reformen.

På frågan om lärarna känner till vilket uppdrag förstelärarna på den egna skolan har svarar en dryg fjärdedel, 27 procent, att de inte alls känner till uppdraget och ytterligare drygt hälften, 52 procent, att de delvis känner till förstelärarnas uppdrag.

Lektorernas uppdrag är i ännu högre grad okänt bland kollegorna på skolan. Nästan 66 procent av lärarna känner inte alls till lektorns arbetsuppgifter och ytterligare omkring 20 procent känner enbart delvis till dem. Resultatet kan bero på att lektorernas uppdrag är mindre verksamhetsnära än förstelärarnas.

Att uppdragen till stor del är okända bland övriga lärare kan vara ett problem för reformens legitimitet. Lärare som känner till förstelärarnas uppdrag är mer positivt inställda till reformen i stort. Att inte känna till förstelärarnas uppdrag, uppvisar å andra sidan ett starkt samband med en negativ inställning till reformen (figur 5.11).

Figur 5.11 Inställning till karriärstegsreformen bland dem som svarat "Ja, i stort sett", "Delvis" respektive "Nej, inte alls" på frågan "Känner du till vilket uppdrag förstelärarna på din skola har?" Lärare som inte har karriärtjänst. Andel i procent.



Utifrån enkätens fritextsvar blir det tydligt att oklarheter kring vad det är i synnerhet förstelärarna gör bidrar till att reformen uppfattas som orättvis och löneökningen som osaklig.

"Känns som de bara fått mer betalt men ingen tydlig påvisbar förändring i deras jobb – de gör inte mer nu än tidigare och då är det helt fel!"

”Att vara lektor innebär att du har en särskild kompetens (forskarutbildning). Det är okej för att [jag] förstår det och accepterar det. Att vara förstelärare är ottydligt. Det gör att det skapas osäkerhet och osämja bland lärarna.”

”På min arbetsplats har förstelärarna inga speciella uppdrag/uppgifter utöver ordinarie undervisning och tillför därmed ingenting extra till verksamheten. Det enda som hänt är att någon fått mer i lön.”

- Citat från enkätens fritextsvar

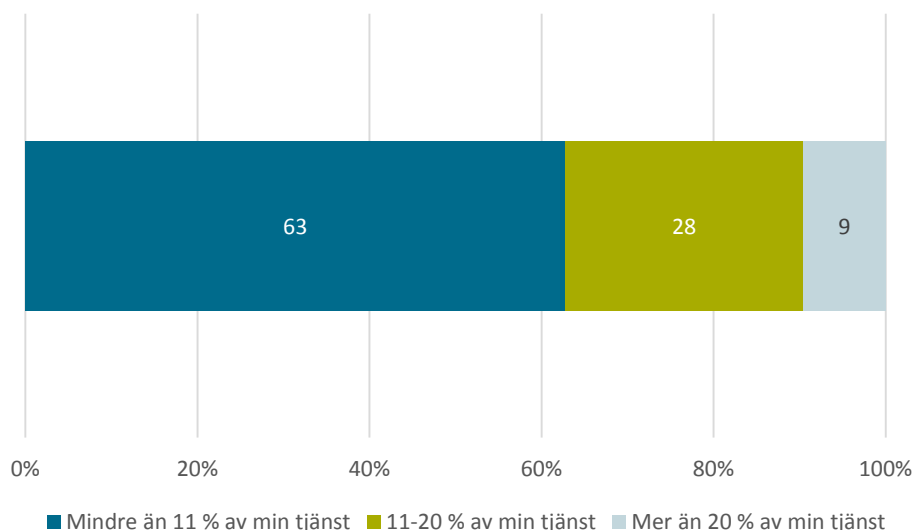
Obetald övertid eller rimliga krav på ökad arbetsinsats?

Det faktum att enbart en mindre andel förstelärare och lektorer har fått särskild tid avsatt för uppdragen, bidrar också till en osäkerhet gällande både vad de själva och deras kollegor kan förvänta sig av reformen.

Omkring en tredjedel (32 procent) av förstelärarna och lektorerna har fått särskild avsatt tid för uppdraget medan resterande två tredjedelar (68 procent) inte har fått det. Lärarnas svar på frågan om tiden för uppdragen är tillräcklig ger en motsvarande fördelning. Knappt 30 procent anser att tiden är tillräcklig och drygt 70 procent att den är otillräcklig.

Av de svarande som har angett att de har fått särskild avsatt tid för uppdraget anger en majoritet, 63 procent, att tiden utgör mindre än 11 procent av tjänsten. Drygt en fjärdedel har fått 11–20 procent av sin tjänst avsatt för uppdraget som förstelärare eller lektor och nästan tio procent har fått mer än 20 procent av sin tjänst avsatt (figur 5.12).

Figur 5.12 Hur mycket tid finns avsatt för ditt uppdrag som förstelärare/lektor? Lärare som innehar karriärtjänst. Andel i procent.



Att enbart en tredjedel av lärarna med en karriärtjänst har tilldelats särskild avsatt tid för uppdragen, ligger i linje med svaren på frågan om hur deras undervisningstid har påverkats. Av de tillfrågade svarar 79 procent att de undervisar ungefär lika mycket som de gjorde innan reformen. Totalt 16 procent har svarat att de undervisar mindre och fem procent att de undervisar mer.

Att uppdraget och de tidsmässiga förutsättningarna inte alltid matchar varandra har av olika anledningar gett upphov till irritation hos både innehavarna av karriärtjänster och hos deras kollegor. I enkätens fritextsvar kommenterar förstelärare och lektorer att lönepåslaget snarast kan ses som en övertidsersättning, eftersom de måste arbeta fler timmar för att hinna med alla sina arbetsuppgifter.

”Från början var reformen en ”belöning” för oss som ansågs vara särskilt yrkeskickliga. Nu är den en belastning då jag måste hinna med fem extra åtaganden för att få mina 5000 kronor. Stress och otillräcklighet blev följden.”

”Ett sätt för rektor att lägga på mer arbetsuppgifter. Lönepåslaget kan snarare ses som övertidsersättning som samtidigt skapar avundsjuka och konflikter på skolan.”

”Det har tagit mig två år att förstå mitt uppdrag. Mina arbetsuppgifter ändras hela tiden. Huvuduppgiften är densamma, men jag upplever att det läggs på mer och mer; varje sak inte så stor kanske, men sammanslaget blir det en del. Jag har också fått höra från rektorn att jag måste arbeta mer eftersom jag har mer betalt.”

- *Citat från enkätens fritextsvar*

Övriga lärare har i stället kommenterat det orättvisa i att förstelärare och lektorer i stort sett gör samma arbete som alla andra – de inte hinner med något mer – samtidigt som de får 5 000 kronor mer i lön.

Generellt sett tycks därmed reformen inte ha inneburit att skickliga lärare försvinner från undervisningen, precis i enlighet med regeringens önskan. Att enbart en mindre andel förstelärare och lektorer har fått avsatt tid för uppdraget kan emellertid motverka andra syften med reformen, om det innebär att förutsättningarna för att utföra uppdraget försämras.

Tillfälliga förordnanden snarare än ett permanent karriärsteg

Ytterligare en faktor som har bidragit till oklarheter om vad reformen innebär, är huvudmännens frihet att välja mellan att tillsätta tjänsterna som tillsvidare- och visstidsanställningar.

Det står huvudmännen fritt att välja mellan att förordna karriärtjänsterna på visstid eller tillsätta dem som tillsvidaretjänster. Vi konstaterade i vår första delrapport att andelen tillsvidareanställda förstelärare och lektorer har ökat stegvis, från tio procent våren 2014 till 32 procent hösten 2014. Våren 2015 ökade andelen tillsvidareanställda ytterligare några procentenheter till knappt

34 procent enligt Skolverkets registeruppgifter.³⁵ Andelen karriärtjänster som är tillsvidareanställningar ökar alltså långsamt, men en majoritet av förstelärarna och lektorerna har fortfarande tillfälliga förordnanden.

Skolverket har konstaterat att en stor del av huvudmännen har valt tidsbegränsade förordnanden på grund av att de känner osäkerhet inför den framtida finansieringen.³⁶ Att andelen tillsvidareanställningar ökar, om än långsamt, kan således vara ett tecken på att huvudmännen i allt högre grad vågar tro att finansieringen kommer att kvarstå.

Samtidigt har Skolverket visat att huvudmännen som har tillsatt tillsvidareanställningar anser att det främjar reformens önskade effekter genom att säkerställa ett långsiktigt arbete.

I enkätens fritextsvar har flera respondenter valt att påtala för- och nackdelar med olika anställningsformer. De kommentarer som handlar om fördelen med tidsbegränsade förordnanden pekar på möjligheten att därmed ge flera lärare chansen att få ett tillfälligt lönepåslag.

”Ser olika ut på olika skolor. Hos oss har de fått fasta förstelärartjänster, vilket innebär att om de jobbar kvar till pension ger det inte utrymme för andra lärare att bli förstelärare.”

- *Citat från enkätens fritextsvar*

De kommentarer som handlar om nackdelar med tidsbegränsade förordnanden lyfter framför allt att det försvårar möjligheten att åstadkomma en förändring, och att det inte är förenligt med en karriärstegsreform.

”Uppdragen bör vara tillsvidare, inte tidsbegränsat. Då faller idén med karriärmöjlighet och att långsiktigt utveckla något.”

”Som det är nu sköts det mer som ett projekt man får söka till. Karriär för mig innebär en belöning uppåt för min kompetens.”

- *Citat från enkätens fritextsvar*

Det finns också flera exempel på lärare som har kommenterat att skillnaderna mellan olika huvudmän är orättvisa.

”För stor frihet för huvudmännen att utforma villkor och uppdrag har gjort att det inte blivit likvärdiga villkor i landet eller ens mellan eller inom skolor i samma huvudmans regi.”

- *Citat från enkätens fritextsvar*

³⁵ Uppgifterna om andelen visstids- och tillsvidareanställda är dock baserade på anställningsformen som det beslutades om vid tillsättningen av tjänsten. Det är möjligt att tjänster har omvandlats från visstidstjänster till tillsvidaretjänster efterhand. I vår enkät till förstelärare och lektorer är det emellertid en motsvarande andel, 33 procent, som har svarat att de har en tillsvidareanställning, vilket stärker bedömningen att en majoritet av karriärtjänsterna fortfarande är tillfälliga uppdrag.

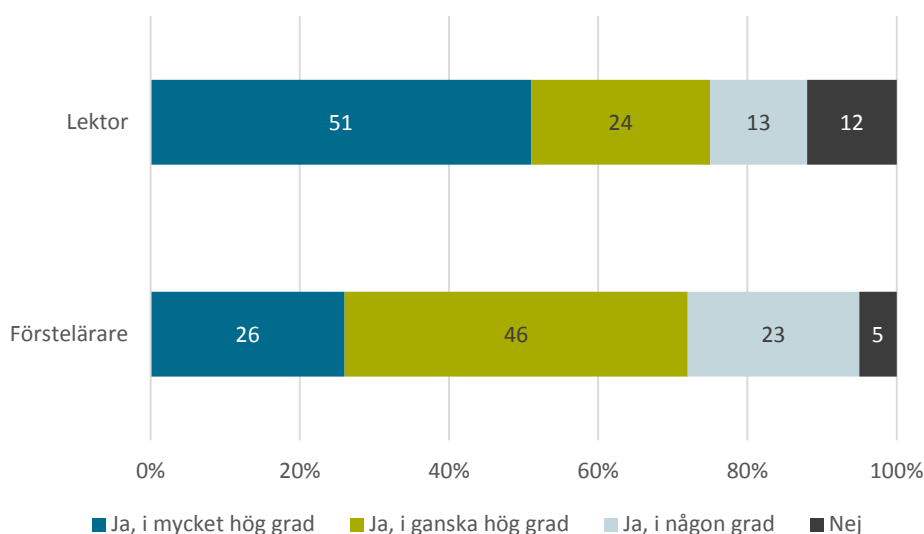
³⁶ Skolverket (2015) *Vad gör försteläraren?*

Förstelärare och lektorer upplever att uppdragen matchar deras kompetens

Trots bristande tid och till viss del otydliga uppdrag känner förstelärarna och lektorerna att deras kompetens tas tillvara i uppdragen som de har tilldelats.

På frågan om lektorerna upplever att deras kompetens tas tillvara i uppdraget svarar 51 procent ”I mycket hög grad” och 24 procent ”I ganska hög grad”. Av förstelärarna har en mindre andel, 26 procent, svarat ”I mycket hög grad” men en något större andel, 46 procent, ”I ganska hög grad” (figur 5.13).

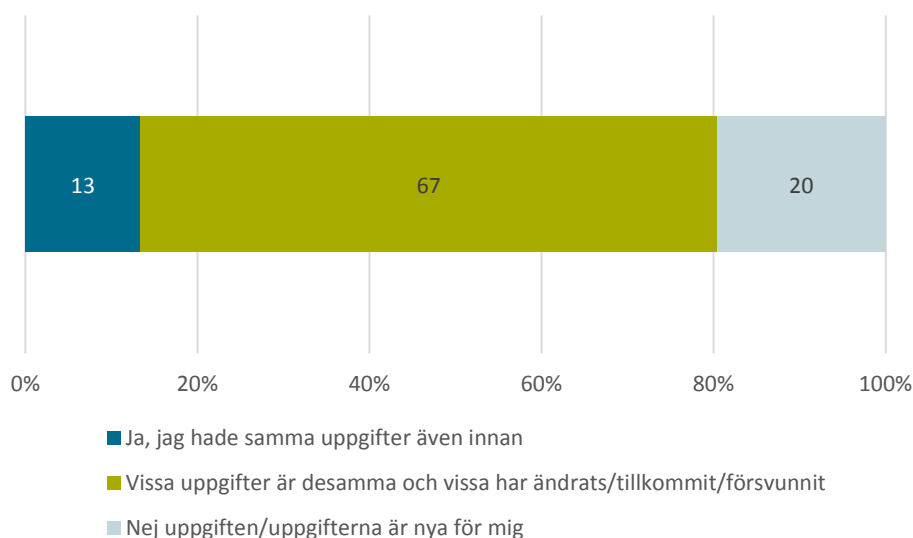
Figur 5.13 Upplever du att din kompetens tas tillvara i uppdraget som förstelärare/lektor? Korsat med ”Vilken typ av tjänst har du?” Lärare som innehar karriärtjänst. Andel i procent.



De lärare som har fått särskild avsatt tid för att genomföra uppdraget som förstelärare eller lektor upplever i betydligt högre grad att deras kompetens kommer till användning än de lärare som inte har fått avsatt tid.

En stor del av lektorerna och förstelärarna hade delvis samma arbetsuppgifter även innan reformen. På frågan om försteläraren eller lektorn gjorde något av de nämnda arbetsuppgifterna innan de tillträdde tjänsten svarar 67 procent att vissa uppgifter är desamma medan andra har ändrats, tillkommit eller försvunnit. Omkring en tiondel har angett att de hade samma uppgifter även innan och en femtedel att uppgifterna är nya (figur 5.14).

Figur 5.14. Gjorde du något av detta även innan du fick uppdraget som förstelärare eller lektor? Lärare som innehar karriärtjänst. Andel i procent.



Att en majoritet av förstelärarna och lektorerna svarar att de har haft liknande arbetsuppgifter innan stärker bilden av att de lärare som främst har premierats vid tillsättningen av tjänsterna är de som redan innan har varit engagerade i olika former av skolutvecklingsprojekt. I enkätens fritextsvar förekommer det kommentarer från förstelärare och lektorer som uttrycker glädje över att äntligen få kompensation för en tidigare obetald, extra arbetsinsats.

”Äntligen får jag betalt för många arbetsuppgifter som jag förut gjorde ändå – gratis, fast de inte ingick i mitt uppdrag som vanlig klasslärare.”

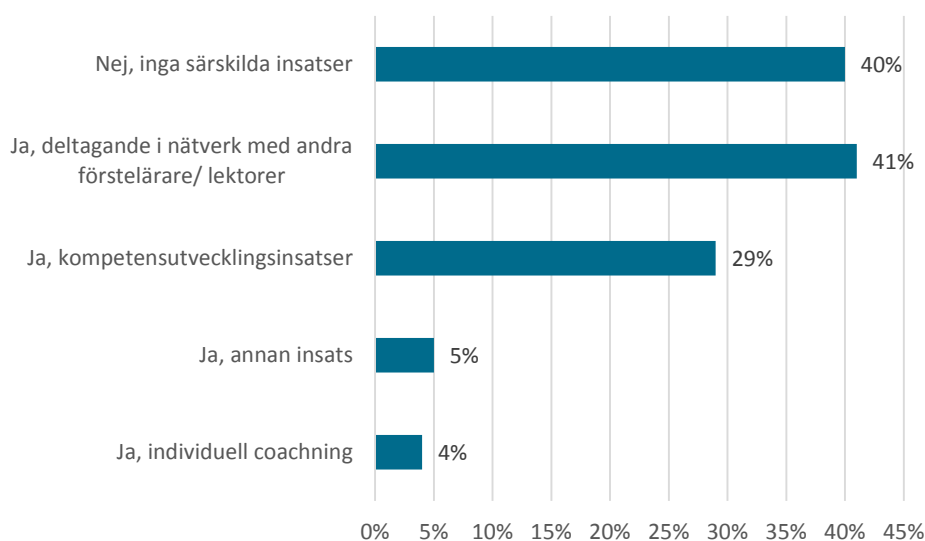
- Citat från enkätens fritextsvar

Innehavarna av karriärtjänsterna känner stöd från rektor och kollegor

Förstelärarna och lektorerna upplever i relativt hög grad att de får stöd i arbetet, bland annat i form av kompetensutvecklingsinsatser och en positiv inställning hos rektor och kollegor.

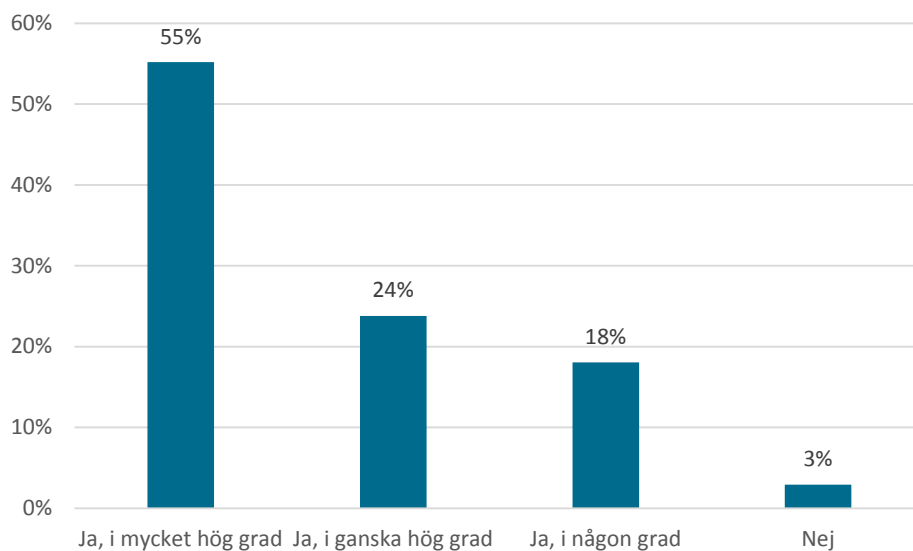
En knapp majoritet av innehavarna av karriärtjänster verkar få någon form av stöd i rollen som förstelärare eller lektor. På frågan om arbetsgivaren har erbjudit några särskilda stödinsatser har 40 procent svarat nej medan resterande lärare har svarat att de har tagit del av en insats. Det vanligaste svaret är att läraren har deltagit i nätverk med andra förstelärare eller lektorer. Nästan 30 procent har även angett att de har deltagit i olika former av kompetensutvecklingsinsatser (figur 5.15).

Figur 5.15 Har din arbetsgivare erbjudit dig några särskilda stödinsatser i rollen som förstelärare/lektor? Respondenten har kunnat markera flera svarsalternativ. Lärare som innehar karriärtjänst. Andel i procent.



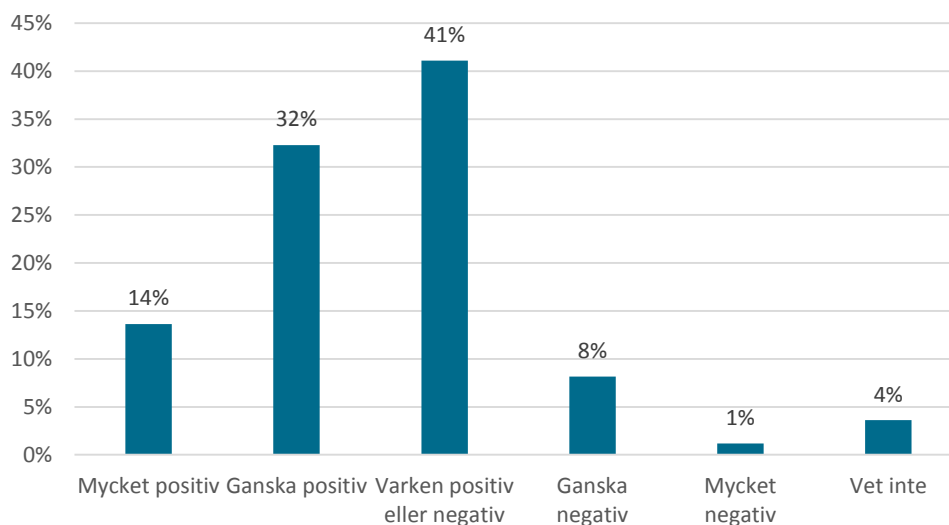
Nästan 80 procent av karriärtjänstinnehavarna känner att de i mycket eller ganska hög grad har rektorns stöd i arbetet (figur 5.16). Detta torde vare ett rimligt resultat, i ljuset av att rektorerna i stor utsträckning både har utsett lärarna som har tilldelats karriärtjänster och utformat deras uppdrag.

Figur 5.16 Upplever du att du har rektorns stöd i ditt uppdrag som förstelärare/lektor? Lärare som innehar karriärtjänst. Andel i procent.



Förstelärarna och lektorernas upplevelse av övriga kollegors inställning till dem, i egenskap av förstelärare eller lektor, kan beskrivas som svagt positiv. Även om det bara är en mindre andel, 14 procent, som anger att kollegerna är mycket positivt inställda, svarar en knapp tredjedel att kollegerna är ganska positivt inställda. En liten grupp upplever kollegerna som negativt inställda, men det vanligaste svaret är att kollegornas inställning varken är positiv eller negativ (figur 5.17).

Figur 5.17 Hur upplever du dina kollegers inställning till dig i rollen som förstelärare/lektor? Lärare som innehar karriärtjänst. Andel i procent.



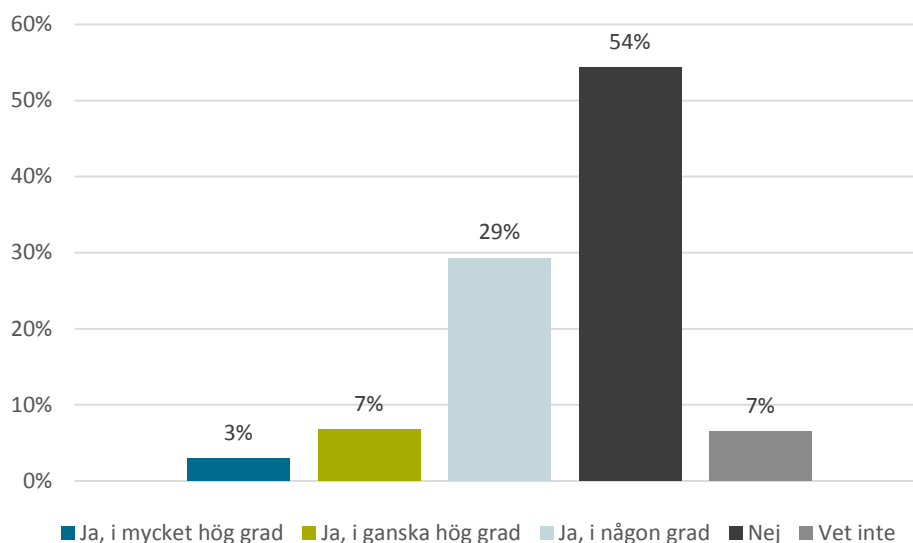
I enkätens fritextsvar uttrycker en del förstelärare och lektorer att de upplever att kollegornas inställning till dem och deras arbete har förbättrats med tiden, men att det i vissa fall har varit jobbigt inledningsvis.

Reformens avtryck i verksamheterna är ännu svagt

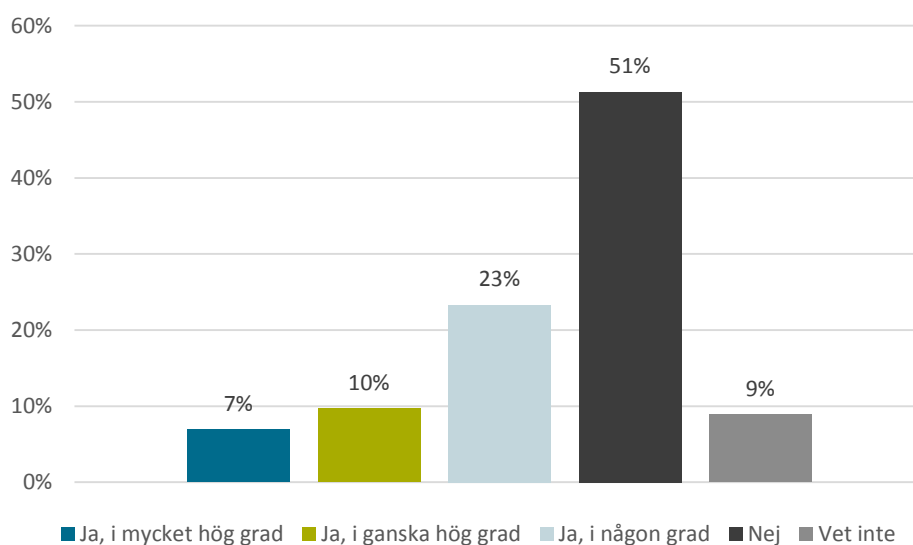
Än så länge har förstelärarna och lektorernas arbete enbart gett ett begränsat avtryck på skolorna. Att övriga lärare inte har sett någon påvisbar nytta av reformen kan vara ytterligare en faktor som bidrar till det generella missnöjet med reformen.

Över hälften av lärarna utan karriärtjänster svarar nej på frågan om de har haft någon nytta av arbetet som förstelärarna har gjort på skolan, men en lika stor andel svarar också nej på frågan om huruvida de har upplevt några negativa konsekvenser av förstelärarna (se figur 5.18 och 5.19).

Figur 5.18 Har du haft nytta av det arbete som förstelärarna gör på din skola? Lärare som inte har karriärtjänst. Andel i procent.



Figur 5.19 Har du påverkats negativt av att det finns förstelärare på din skola? Lärare som inte har karriärtjänst. Andel i procent.



Mönstret är detsamma när lärarna värderar nyttan och negativa konsekvenser av lektoreernas arbete. När det gäller lektoreernas arbete har dock en relativt stor andel svarat att de inte vet.

När det gäller nyttan av förstelärarnas arbete, nämner lärarna framför allt deltagande i pedagogiska diskussioner och i utvecklingsprojekt ledda av förstelärarna. I fritextsvaren skriver lärarna att förstelärarna till exempel har lett

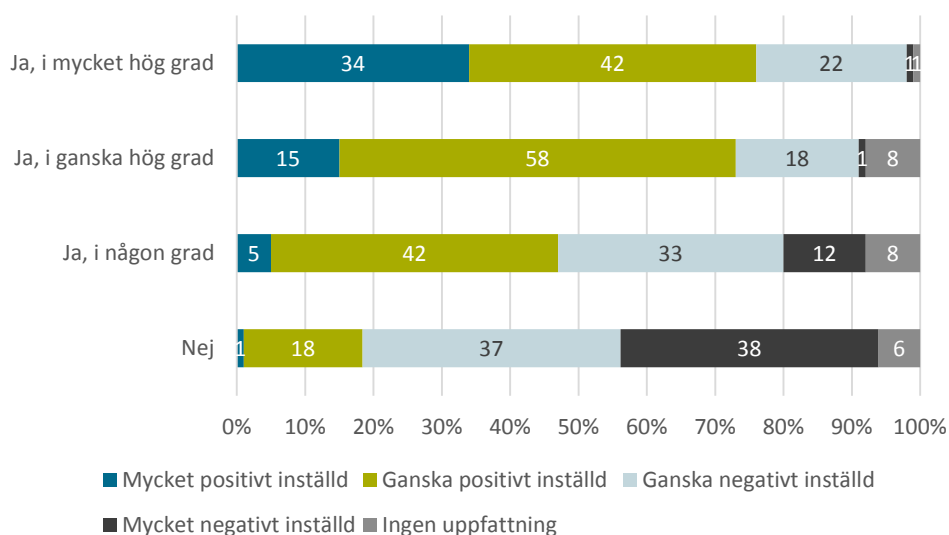
arbetet i satsningar som Matematiklyftet eller tagit fram material att använda i undervisningen.

När det gäller negativ påverkan lyfter lärarna fram att det har skapats orättvisa löneskillnader och att det blivit dålig stämning i lärarkollegiet när vissa lärare har utnämnts till förstelärare. Utöver det nämner lärarna i fritextsvaren att de har påverkats negativt på följande vis:

- De har fått överta arbetsuppgifter från förstelärarna.
- Förstelärarna har initierat utvecklingsarbeten som har krävt insatser även från övriga kollegor.
- Förstelärarna uppfattas som ytterligare en chef att svara inför.

Det finns ett starkt samband mellan hur lärarnas upplever konsekvenserna av reformen och deras inställning den. De lärare som upplever att de har haft nytta av det arbete som förstelärarna gör på skolan är betydligt mer positivt inställda till reformen än de som inte har haft det (figur 5.20). Av dem som bedömer att de i mycket hög grad har haft nytta av förstelärarnas arbete, är det 76 procent som är ganska eller mycket positiva till karriärstegsreformen. Motsvarande andel bland de lärare som inte upplever sig haft någon nytta alls av förstelärarnas arbete är 19 procent.

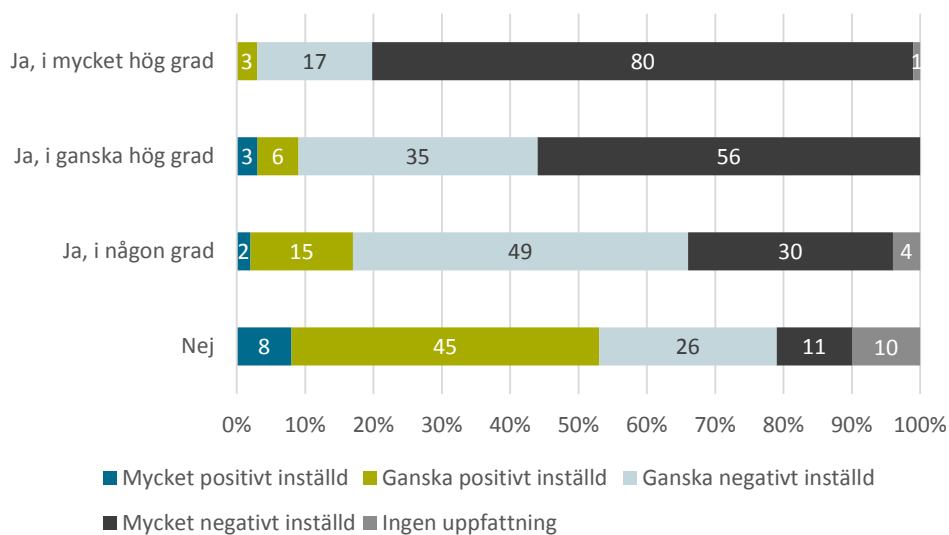
Figur 5.20 Inställning till karriärstegsreformen bland dem som svarat "Ja, i mycket hög grad", "Ja, i ganska hög grad", "Ja, i någon grad" respektive "Nej, inte alls" på frågan "Har du haft nytta av det arbete som förstelärarna gör på din skola?" Lärare som inte har karriärtjänst. Andel i procent.



På motsvarande sätt finns det ett samband mellan upplevda negativa konsekvenser av att det finns förstelärare på skolan och den generella inställningen till reformen (figur 5.21). Av dem som anser att de i mycket hög grad

påverkats negativt av förekomsten av förstelärare på skolan är 80 procent också mycket negativt inställda till reformen i dess helhet.

Figur 5.21 Inställning till karriärstegsreformen bland dem som svarat "Ja, i mycket hög grad", "Ja, i ganska hög grad", "Ja, i någon grad" respektive "Nej, inte alls" på frågan "Har du påverkats negativt av att det finns förstelärare på din skola?" Lärare som inte har karriärtjänst. Andel i procent.



Resultaten visar att huvudmännen kan arbeta på flera fronter om man vill stärka det kollegiala stödet för reformen. Det handlar både om att visa på nyttan av karriärtjänsterna och att minimera de upplevda negativa effekterna.

Referenser

Berg, G m.fl. (2014). Skolans kommunalisering och de professionellas frirum. Rapport utarbetad på uppdrag av utredningen om skolans kommunalisering. I SOU 2014:5. *Staten får inte abdikera. Betänkande av utredningen om skolans kommunalisering*. Bilaga 3, s.435–789. Fritzes.

Lärarnas riksförbund (2015) *Förstelärare behöver likvärdiga förutsättningar. En utvärdering av karriärlärarysreformen*.

Proposition 2012/13:1 *Budgetproposition för 2013 Utbildning och universitetsforskning*.

Proposition 2012/13:136 *Karriärvägar i skolväsendet m.m.*

Proposition 2015/16:1 *Budgetproposition för 2016 Utbildning och universitetsforskning*.

Regeringsbeslut 2014-06-19 *Uppdrag att följa upp och analysera karriärstegsreformen*.

Riksrevisionen 2014:25 *Specialdestinerade statsbidrag – ett sätt att styra mot en mer likvärdig skola?*

Skolverket (2014) *Vem är försteläraren?*

Skolverket (2015) *Vad gör försteläraren?*

Skolverket (2015) *Delredovisning av uppdrag om karriärvägar för lärare* (Dnr 2013:261).

Skolverket PM 2015-05-04 *Finns förstelärarna där de bäst behövs?* (Dnr 2013:1086).

Skolverket PM 2015-07-28 *Huvudmän som inte rekvirerat statsbidrag för karriärtjänster våren 2015* (Dnr 2013:1086).

Statskontoret 2015:12 *Uppföljning av karriärstegsreformen. Delrapport 1*.

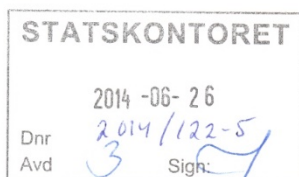
Regeringsuppdraget



Regeringsbeslut I:18
2014-06-19 U2014/4127/S

Utbildningsdepartementet

Statskontoret
Box 8110
104 20 Stockholm



Uppdrag att följa upp och analysera karriärstegsreformen

Regeringens beslut

Regeringen uppdrar åt Statskontoret att följa upp och analysera hur reformen om inrättandet av karriärsteg för särskilt yrkesskickliga lärare implementerats och fungerar samt hur denna förhåller sig till de syften med reformen som framgår av propositionen Karriärvägar för lärare i skolväsendet m.m. (prop. 2012/13:136) och de krav som anges i förordningen (2013:70) om statsbidrag till skolhuvudmän som inrättar karriärsteg för lärare.

Statskontoret ska följa upp och analysera

- huvudmännens principer när det gäller antal och fördelning av förstelärare och lektorer till skolformer, årskurser, program och ämnen,
- huvudmännens grunder för valet mellan att utse förstelärare eller lektorer,
- hur stor andel av en förstelärares eller en lektors arbete som utgörs av undervisning,
- vilka arbetsuppgifter utöver undervisning som ingår i förstelärares och lektorers uppdrag och om dessa utfördes även innan reformen,
- hur huvudmännen lever upp till och säkerställer att de krav som ställs i förordningen (2013:70) om statsbidrag till skolhuvudmän som inrättar karriärsteg för lärare följs, när det gäller vem som får utses till förstelärare och att denne huvudsakligen ägnar sig åt undervisning
- skälen till varför huvudmän väljer att förordna förstelärare och lektorer utan tidsbegränsning respektive förordna för viss tid,
- grunderna för huvudmännens val av ansökningsförfarande vid rekrytering till förstelärare och lektorer, internt, externt eller annat
- hur lönespridningen för lärarna påverkats,

Postadress
103 33 Stockholm

Telefonväxel
08-405 10 00

E-post: u.registrator@regeringskansliet.se

Besöksadress
Drottninggatan 16

Telefax
08-21 68 13

- huvudmännens respektive lärarnas syn på hur reformen fungerar,
- små huvudmäns deltagande och hur den s.k. bidragspotten fungerar,
- skälen till varför huvudmän, där så är fallet, avstår från att inrätta karriärsteg och söka statsbidrag, och
- i vilken omfattning och hur skolhuvudmännen prioriterat svaga skolor och hur öronmärkning till de särskilda utanförskapsområdena fungerar.

I uppdraget ska Statskontoret samråda med Statens skolverk, som har i uppdrag att till regeringen årligen redovisa ett antal statistiska data som rör utnämningar av förstelärare och lektorer. Uppdraget ska i alla delar redovisas till Regeringskansliet (Utbildningsdepartementet) senast den 15 juni 2015, den 1 februari 2016 och den 1 februari 2017.

Bakgrund

Reformen om karriärsteg för lärare infördes den 1 juli 2013 och regleras i skollagen (2010:800) och i förordningen (2013:70) om statsbidrag till skolhuvudmän som inrättar karriärsteg för lärare. Bestämmelsen i 2 kap. 22 § skollagen om att huvudmännen ska sträva efter att inrätta karriärsteg för särskilt skickliga lärare är ett så kallat målsättningsstadgande.

Enligt rådande ansvarsfördelning mellan stat och huvudmän är det huvudmännen som har arbetsgivaransvaret med ansvar för lärares prestationer och yrkesutveckling. I enlighet med vad som gäller på andra områden är det arbetsgivaren som ansvarar för anställdas karriär- och löneutveckling och som fattar beslut om att befordra de anställda som av arbetsgivaren bedöms vara särskilt yrkesskickliga. Det är upp till skolhuvudmännen att avgöra hur denna målsättning bäst kan nås och det är frivilligt för skolhuvudmännen att söka det statsbidrag som regleras i statsbidragsförordningen.

Av propositionen Karriärvägar för lärare i skolväsendet m.m. (prop. 2012/13:136) framgår att lärarna är en av de viktigaste faktorerna för elevernas studieresultat i skolan. Svenska elevers kunskap i matematik, natur- vetenskap och läsförståelse har dock enligt internationella jämförelser försämrats under de senaste tjugo åren (se t.ex. PISA 2012 och TIMSS 2011). Ett av syftena med karriärstegsreformen är därför att bidra till förbättrade elevresultat i skolan. Det framgår också av propositionen att för att säkra en hög kvalitet på lärarna måste läraryrket göras mer attraktivt, så att eleverna får en förbättrad undervisning och därmed ökade förutsättningar att nå de nationella målen och goda resultat. En viktig faktor för elevernas möjligheter att få de önskat goda förutsättningarna för en undervisning av hög kvalitet är att särskilt yrkesskickliga lärare fortsätter att undervisa och inte frigörs för andra arbetsuppgifter. Av promemorian Karriärvägar m.m. i fråga om lärare i

skolväsendet (U2012/4904/S) framgår att lärare som utses till förstelärare eller lektorer också kan utgöra stöd och förebilder för övriga lärare på en skola i syfte att utveckla undervisningen där det är nödvändigt. Det är väsentligt att karriärsteg för särskilt skickliga lärare innefattar löneökningar. Detta anses i sin tur stimulera en lönespridning där särskilt yrkesskickliga lärare premieras. Möjligheten att, enligt förordningen (2013:70) om statsbidrag till skolhuvudmän som inrättar karriärsteg för lärare, ansöka om statsbidrag har funnits sedan starten av höstterminen 2013.

Det finns områden i Sverige som brukar benämnas utanförskapsområden. Inom ramen för det urbana utvecklingsarbetet (URB) definieras s.k. utanförskapsområden. De skolor som finns i dessa områden har i många fall större utmaningar än andra skolor. Eftersom det på dessa skolor, jämfört med skolor i andra områden, ofta finns en större andel elever med sämre förutsättningar och större behov är det viktigt att särskilt skickliga lärare rekryteras till dessa skolor. Detta för att så långt möjligt säkerställa goda förutsättningar för eleverna att kunna nå goda resultat. Mot denna bakgrund beslutade regeringen den 20 mars 2014 förordningen (2014:145) om extra statsbidrag till skolhuvudmän som inrättar karriärsteg för lärare i förskoleklasser och grundskolor i utanförskapsområden. Denna förordning trädde i kraft den 15 april 2014. Ett av kraven för att få ta del av de extra statsbidragen är att andelen förstelärare i dessa områden är minst dubbelt så hög jämfört med andra områden.

För att reformen om karriärsteg för lärare ska få påtagliga effekter på läraryrkets attraktivitet, och i förlängningen på elevernas studieresultat, har regeringen i budgetpropositionen för 2014 föreslagit en förstärkning av reformen med 377 miljoner kronor 2014 vilket motsvarar ett lönepåslag för sammanlagt cirka 15 000 förstelärare hösten 2014. Från och med hösten 2016 föreslås sedan ytterligare en ökning som omfattar lönepåslag motsvarande sammanlagt cirka 17 000 förstelärare. Från och med 2017 beräknas att sammanlagt 1 469 miljoner kronor avsätts årligen. Förslaget innebär en succesiv utökning av reformen till vad som motsvarar att var sjätte legitimerad lärare inom svensk skola kan vara utsedd till förstelärare eller lektor hösten 2016.

Skälen för regeringens beslut

En reform av det slag som beskrivs ovan får inte ett omedelbart genomslag, utan det tar tid innan förväntade effekter kan nås och mätas. Det är dock viktigt att i ett tidigt skede följa upp och analysera reformen för att se om införandet och användningen av statsbidragen används så som det är tänkt utifrån uppställda krav och att förutsättningar för att nå syfte och mål skapas.

För att syftet med karriärstegsreformen ska kunna nås är huvudmannens ansökningsförfarande och urvalsmetoder inför utnämning av förstelärare och lektorer centrala. Detta för att så långt som möjligt säkerställa att det är de skickligaste lärarna som utses. En av förutsättningarna enligt förordningen om statsbidrag för skolhuvudmän som inrättar karriärsteg för lärare är att lärarens arbetsuppgifter i huvudsak ska bestå av undervisning och uppgifter som hör till undervisningen. De skickligaste lärarna ska fortsätta att bedriva undervisning och inte i huvudsak utföra andra arbetsuppgifter inom ramen för sitt arbete som förstelärare eller lektor.

Huvudmännen kan utöver detta krav själva välja hur uppdraget ska utformas, vilket då kan ske på olika sätt. En del i arbetet för att säkerställa att det är de skickligaste lärarna som utnämns till förstelärare eller lektorer är valet av urvalsmetoder för att rekrytera personer till dessa uppdrag. Enligt uppgifter från Statens skolverk framgår att det varierar både mellan huvudmän och inom huvudmäns organisation när det gäller att ha eller inte ha ett ansökningsförfarande inför utnämningarna. Uppgifterna visar att 68 procent av huvudmännen har haft ett ansökningsförfarande, 21 procent har inte haft det och 11 procent av huvudmännen har använt båda sätten. Långsiktiga förordnanden för karriärstegen är ytterligare en viktig del för att syftet med reformen ska uppnås. Av uppgifter framtagna av Statens skolverk framgår att 7 procent av utnämnda förstelärare och lektorer hösten 2013 har fått förordnanden som löper tills vidare.

Mot denna bakgrund bör Statskontoret ges i uppdrag att följa upp och analysera hur karriärstegsreformen implementerats och fungerar, samt vilka överväganden som huvudmännen gjort inför urval och förordnanden av förstelärare och lektorer samt fördelningen av arbetsuppgifter.

På regeringens vägnar



Jan Björklund



Kristina Lundström

Kopia till

Finansdepartementet, budgetavdelningen
Statens skolverk
Sveriges Kommuner och Landsting

Karriärstegsreformens bakgrund och utformning

Karriärstegsreformen för lärare sjösattes den 1 juli 2013 i och med att den förordning som reglerar skolhuvudmäns möjligheter att söka statsbidrag för att inrätta karriärtjänster trädde i kraft.³⁷

I den här bilagan ger vi en övergripande beskrivning av reformen, dess bakgrund, syfte och utformning.

Statlig satsning på skickliga lärare

Enligt den rådande ansvarsfördelningen mellan staten och huvudmännen på skolområdet är det huvudmännen som har arbetsgivaransvar, vilket omfattar ansvar för lärares prestationer och yrkesutveckling. I enlighet med vad som gäller på andra områden är det arbetsgivaren som ansvarar för anställdas karriär- och löneutveckling och som fattar beslut om att befordra de anställda som av arbetsgivaren bedöms vara särskilt yrkesskickliga.

I budgetpropositionen för 2012 föreslog regeringen en karriärutvecklingsreform inom läraryrket med utvecklingssteg för yrkesskickliga lärare inom hela grund- och gymnasieskolan. Syftet var att premiera de bästa lärarna. Utvecklingsstegen med eventuella behörighetskrav skulle enligt propositionen beskrivas i skollagen. Regeringen var dock tydlig med att lönesättningen för lärarna var en fråga för parterna och att reformen inte skulle innebära en övergång till en statlig lönepolitik.³⁸

I september 2012 lämnade Utbildningsdepartementet promemorian *Karriärvägar m.m. i fråga om lärare i skolväsendet*. I promemorian föreslog departementet bland annat att det utöver karriärsteget lektor skulle införas ett mer praktiktäna karriärsteg, förstelärare. Departementet föreslog också att det skulle införas en statsbidragsförordning som ger huvudmännen rätt att söka statsbidrag om de använder sig av lektorer och förstelärare i sin undervisning. Vidare föreslog departementet att det i skollagen skulle införas ett så kallat målsättningsstadgande om att skolhuvudmännen ska sträva efter att inrätta karriärsteg för särskilt yrkesskickliga lärare.³⁹

Promemorian remissbehandlades. Efter att de centrala aktörerna hade lämnat kompletterande synpunkter på utkastet till statsbidragsförordning beslutade regeringen i februari 2013 om en förordning om statsbidrag till skolhuvudmän som inrättar karriärsteg för lärare.⁴⁰ I mars samma år lämnade regeringen

³⁷ Förordning (2013:70) om statsbidrag till skolhuvudmän som inrättar karriärsteg för lärare.

³⁸ Prop. 2011/12:1 *Budgetpropositionen för 2012*, Utgiftsområde 16.

³⁹ Utbildningsdepartementet PM 2012-09-24 *Karriärvägar m.m. i fråga om lärare i skolväsendet* (U2012/4909/S).

⁴⁰ Förordning (2013:70) om statsbidrag till skolhuvudmän som inrättar karriärsteg för lärare.

propositionen *Karriärvägar för lärare i skolväsendet m.m.* till riksdagen.⁴¹ Ändringarna i skollagen trädde i kraft den 1 juli 2013.⁴²

Syfte att göra läraryrket mer attraktivt

I propositionen *Karriärvägar för lärare i skolväsendet m.m.* skriver regeringen att lärarna är en av de viktigaste faktorerna för elevernas studieresultat i skolan. För att säkra en hög kvalitet på lärarna behöver läraryrket göras mer attraktivt. Detta ska ge eleverna en bättre undervisning och därmed ökade förutsättningar att nå de nationella målen och goda resultat. Enligt propositionen måste lärarnas kompetens och potential tas till vara och uppmuntras på ett bättre sätt. De måste också ges möjligheter att utveckla sin professionalism och kunna göra karriär inom läraryrket.

Syftet med statsbidraget är att de bästa lärarna ska få en möjlighet att göra karriär samtidigt som de i allt väsentligt fortsätter att undervisa och ägnar sig åt uppgifter som är nära kopplade till undervisning. Statsbidraget ska stimulera en lönespridning där särskilt yrkesskickliga lärare premieras.⁴³

Två karriärsteg: förstelärare och lektor

Statsbidragsförordningen omfattar två karriärsteg, ett för särskilt yrkesskickliga lärare med forskarutbildning (lektorer) och ett mer praktiktäna karriärsteg som gör det möjligt för särskilt skickliga lärare att göra karriär utan att sluta undervisa (förstelärare). Huvudmännen avgör vilka lärare som uppfyller kvalifikationerna för karriärstegen.

I 2 kap. 22 § skollagen slås det fast att huvudmännen ska sträva efter att inrätta karriärsteg för lärare. Bestämmelsen är ett så kallat målsättningsstadgande och det är upp till huvudmännen att avgöra hur denna målsättning bäst kan nås. Det är därmed helt frivilligt för huvudmännen att söka statsbidrag för karriärtjänster.

Statsbidrag för att höja löner

I statsbidragsförordningen anges vilka skolformer som omfattas av reformen, vilka kriterier som en lärare måste uppfylla för att kunna utses till förstelärare respektive lektor samt vilka övriga förutsättningar som gäller för statsbidraget. För att få statsbidrag krävs bland annat att läraren är erkänt skicklig på att undervisa och att lärarens arbetsuppgifter huvudsakligen består av undervisning och uppgifter som hör till undervisningen.⁴⁴

Statsbidraget lämnas för ett år i taget, i den mån det finns tillgång på medel. Bidragsåret börjar den 1 juli. Statsbidraget för en förstelärare uppgår till

⁴¹ Prop. 2012/13:136 *Karriärvägar för lärare i skolväsendet m.m.*

⁴² 2 kap. 22 § skollagen (2010:800).

⁴³ Prop. 2012/13:136 *Karriärvägar för lärare i skolväsendet m.m.*

⁴⁴ 2–6 §§ förordning (2013:70) om statsbidrag till skolhuvudmän som inrättar karriärsteg för lärare.

85 000 kronor per bidragsår, vilket motsvarar en genomsnittlig löneökning på 5 000 kronor per månad. För en lektor uppgår statsbidraget till 170 000 kronor per bidragsår, vilket motsvarar i genomsnitt 10 000 kronor mer i lön per månad. Statsbidraget ska gå till lärarens lön och sociala avgifter. Vid deltidsarbete eller om läraren inte har arbetat som förstelärare eller lektor hela bidragsåret ska beloppen reduceras i motsvarande grad.⁴⁵

Inför varje bidragsår ska Skolverket fastställa en bidragsram för varje huvudman som har minst 75 elever och en gemensam bidragspott för alla huvudmän som har färre än 75 elever. Statsbidragsramen beräknas utifrån det totala statsbidraget och antalet elever i huvudmannens skolor.⁴⁶

Extra statsbidrag till utanförskapsområden

Inom ramen för det urbana utvecklingsarbetet definieras femton stadsdelar i nio kommuner som så kallade utanförskapsområden i Sverige. De skolor som finns i dessa områden har i många fall större utmaningar än andra skolor. Eftersom dessa skolor ofta har en jämförelsevis större andel elever med sämre förutsättningar och större behov, har regeringen angett att det är viktigt att särskilt skickliga lärare rekryteras till dessa skolor.⁴⁷ Därför beslutade regeringen i mars 2014 om en förordning om extra statsbidrag till skolhuvudmän som inrättar karriärsteg för lärare i förskoleklasser och grundskolor i utanförskapsområden. Förordningen trädde i kraft den 15 april 2014.

I förordningen anges vissa särskilda krav för de karriärtjänster som inrättas i utanförskapsområden, bland annat att andelen förstelärare i dessa områden ska vara betydligt högre än i andra områden och att tillsättning av tjänsterna måste ske efter ett öppet ansökningsförfarande.⁴⁸

Successivt ökade anslag

I det här avsnittet redovisar vi totala anslag, inklusive de medel Skolverket får använda för administration. I rapportens kapitel 2 redovisar vi avsatta medel för statsbidrag.

För hösten 2013 avsatte regeringen 187 miljoner kronor för statsbidrag till karriärtjänster, vilket motsvarar ett lönepåslag för cirka 4 000 förstelärare.⁴⁹ Inför det andra bidragsåret 2014/15 förstärktes reformen med 377 miljoner kronor, vilket motsvarar ett lönepåslag för sammanlagt cirka 15 000 förstelärare. Från och med hösten 2016 sker ytterligare en ökning som omfattar

⁴⁵ 7–10 §§ förordning (2013:70) om statsbidrag till skolhuvudmän som inrättar karriärsteg för lärare.

⁴⁶ 15–17 §§ förordning (2013:70) om statsbidrag till skolhuvudmän som inrättar karriärsteg för lärare.

⁴⁷ Proposition 2013/14:1 *Budgetpropositionen för 2014*, Utgiftsområde 16.

⁴⁸ Förordning (2014:145) om extra statsbidrag till skolhuvudmän som inrättar karriärsteg för lärare i förskoleklasser och grundskolor i utanförskapsområden.

⁴⁹ Regleringsbrev för budgetåret 2013 avseende Statens skolverk. Ändringsbeslut 2013-03-27.

lönepåslag som motsvarar 1 000 nya förstelärare. Ytterligare en ökning som motsvarar 1 000 tjänster ska ske hösten 2017. Från och med 2017 beräknas att sammanlagt 1 469 miljoner kronor avsätts årligen.⁵⁰

För det extra statsbidraget till utanförskapsområden avsatte regeringen ungefär 7,4 miljoner kronor för höstterminen 2014.⁵¹ För 2015 uppgick anslaget till nästan 16,2 miljoner kronor och för 2016 till 16 miljoner.⁵²

Uppföljningen uppdelad på olika aktörer

Enligt promemorian *Karriärvägar m.m. i fråga om lärare i skolväsendet* bör reformen följas upp och utvärderas.⁵³

Uppföljningen av reformen är uppdelad på olika aktörer. Skolverket har i uppdrag att årligen redovisa statistik om förstelärare och lektorer till regeringen. Statskontorets uppdrag är att följa upp och analysera hur karriärstegsreformen har genomförts och hur den fungerar i förhållande till sitt syfte och förordningskraven. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering har i sin tur inlett ett arbete för att på sikt analysera reformens konsekvenser för elevernas studieresultat och lärarnas arbetsmarknad.

⁵⁰ Proposition 2015/16:1 *Budgetpropositionen för 2016*.

⁵¹ Regleringsbrev för budgetåret 2014 avseende Statens skolverk. Ändringsbeslut 2014-05-28.

⁵² Regleringsbrev för budgetåret 2015 och 2016 avseende Statens skolverk.

⁵³ Utbildningsdepartementet PM 2012-09-24 *Karriärvägar m.m. i fråga om lärare i skolväsendet* (U2012/4909/S).

Tolkning och genomförande av uppdraget

I denna bilaga redovisar vi hur vi har tolkat och genomfört uppdraget.

Vår tolkning av uppdraget

Huvudfrågan i vårt uppdrag är hur karriärstegsreformen har genomförts och hur den fungerar i förhållande till syftet med reformen. Därutöver ingår ett antal mer specifika frågor kring genomförandet av reformen. Här redogör vi för vår tolkning av uppdraget.

Uppföljning för att tidigt fånga upp möjligheter och problem

Regeringen har i uppdraget till Statskontoret uttryckt att det är viktigt att i ett tidigt skede följa upp och analysera reformen för att se om statsbidragen används så som det är tänkt utifrån de uppställda kraven, samt om användningen skapar förutsättningar för att nå syftet och målet med reformen.⁵⁴ I linje med detta har vi tolkat syftet med vår uppföljning som att identifiera främjande och hindrande faktorer för en lyckad implementering av reformen.

Fokus på genomförandeprocessen

Vår uppföljning är inriktad mot att beskriva och analysera genomförandet av karriärstegsreformen. Vi har inte i uppdrag att utvärdera reformens effekter på lärarkretsens status eller elevers studieresultat.

Besvara alla frågor, men från olika perspektiv

Enligt uppdraget ska uppdragsfrågorna redovisas i samtliga delar vid varje avrapporteringstillfälle. Det är dock varken möjligt eller meningsfullt att samla in nya data om varje fråga inför varje avrapportering. Vi har därför valt att belysa uppdragsfrågorna från olika perspektiv i de olika delredovisningarna. I vår första delrapport redovisade vi genomförandeprocessen utifrån huvudmännens perspektiv. I denna delrapport har vi kompletterat huvudmännens bild av genomförandet med lärarnas syn på reformen och dess implementering.

Avgränsning mot andra aktörers granskningar

Skolverket har i uppdrag att redovisa sitt arbete enligt förordningen (2013:70) om statsbidrag till skolhuvudmän som inrättar karriärsteg för lärare och förordningen (2014:145) om extra statsbidrag till skolhuvudmän som inrättar karriärsteg för lärare i förskoleklasser och grundskolor i utanförskapsområden. Enligt Skolverkets regleringsbrev för 2015 ska redovisningen särskilt omfatta antal huvudmän som ansökt om statsbidrag, antal lärare som kommit i fråga för statsbidrag som förstelärare respektive lektorer, liksom hur antalet

⁵⁴ Regeringsbeslut 2014-06-19 *Uppdrag att följa upp och analysera karriärstegsreformen.*

sådana lärare är fördelade när det gäller skolor av olika storlek, skolor i utanförskapsområden, ämnen, program, skolformer och nivåer i skolväsendet samt den geografiska spridningen och fördelningen mellan kommunala huvudmän och huvudmän för fristående skolor. Av redovisningen ska också uppgift om lön och anställningsform för berörda lärare framgå.⁵⁵

Skolverkets uppdrag innebär att mycket av det som efterfrågas i vårt uppdrag redan redovisas till regeringen. Uppdragsgivaren har i dialog lyft fram att fokus för Statskontorets uppdrag bland annat bör vara att förklara hur och varför huvudmännen gjort vissa val i samband med reformens genomförande.

Genomförandet av uppdraget

Det empiriska underlaget för våra slutsatser består främst av

- en enkätundersökning till lärare
- intervjuer med berörda intresseorganisationer
- olika typer av statistik.

Vi har även för somliga frågor återvänt till, och i viss mån utvecklat, det material som inhämtades inför den första delrapporteringen av uppdraget. Här följer en mer detaljerad beskrivning av underlaget och hur vi har använt det.

Registeruppgifter från Skolverket om nyttjande, fördelning och anställningsformer

För att besvara frågor om huvudmännens deltagande i reformen, inklusive den särskilda satsningen på utanförskapsområden och användningen av bidragspotten, har vi använt uppgifter från Skolverket. Det gäller också i undersökningen av hur karriärtjänsterna har fördelats på olika skolformer, årskurser, program, ämnen och skolenheter. Med hjälp av dessa uppgifter har vi även undersökt rörligheten bland lärarna som tilldelas karriärtjänsterna.

Resultat från tidigare enkätundersökning om huvudmännens motiv och överväganden

För vissa frågor har vi kunnat använda material som samlades in inför den första delrapporten. I den redovisade vi resultat från två enkätundersökningar, en till huvudmän som deltar i karriärstegsreformen och en till huvudmän som inte deltar. Vi har gjort bedömningen att uppgifterna från enkäterna fortfarande är aktuella.

⁵⁵ *Regleringsbrev för budgetåret 2015 avseende Statens skolverk.*

Underlaget har vi använt för att besvara frågorna om

- vilka utgångspunkter huvudmännen har för fördelningen av karriärtjänster
- vilka principer som ligger till grund för utnämningar av förstelärare och lektorer
- varför huvudmän avstår från att inrätta karriärtjänster
- hur den så kallade bidragspotten fungerar.

Analys av lönestatistik

I vårt uppdrag ingår att analysera reformens effekter på lönespridningen. Vi har med hjälp av lönestatistik från Statistiska centralbyrån (SCB) undersökt hur lärarnas lönespridning har utvecklats under de senaste tio åren. Lönespridning mäts normalt genom att beräkna kvoten mellan den 90:e och den 10:e percentilen (P90/P10). Det har enbart gått en kort tid sedan reformen sjuösattes, varför eventuella förändringar i lönespridningen bör tolkas försiktigt. För att möjliggöra en närmare analys av huruvida reformen kan ligga bakom eventuella förändringar i lönespridningen har vi brutit ned statistiken på kommuner efter karriärtjänsttätthet.

Analysen utgår från SCB:s lönestrukturstatistik. Statistiken redovisas för samtliga sektorer (kommun, landsting, stat och privat) och baseras till stora delar på den förhandlingsstatistik som arbetsmarknadens parter tar fram. Undersökningarna genomförs årligen och mäter en höstmånad (månaden varierar för de olika sektorerna) för att inkludera nya löneavtal. Den privata sektorn undersöks genom urval och redovisas uppdelad på arbetare och tjänstemän. De offentliga sektorerna totalundersöks. Mättidpunkten för privat sektor är september och för kommunal sektor den 1 november. Statistiken publiceras i maj året efter undersökningsåret.

SCB:s standard för svensk yrkesklassificering omarbetades under 2013 vilket innebär att uppgifterna för 2014 inte är helt jämförbara med övriga år.

Enkät till lärare för att fånga satsningen ur ett lärarperspektiv

Statskontorets uppdrag innehåller dels frågor som rör lärarnas syn på reformen, dels frågor som handlar om hur huvudmännen har gått tillväga vid rekryteringen av förstelärare och lektorer, vad karriäruppdragen innehåller och hur mängden undervisning har påverkats. För att besvara dessa frågor har vi låtit Statistiska centralbyrån (SCB) distribuera en postenkät till 6 059 lärare. Urvalet har gjorts med stöd av SCB och har omfattat förstelärare, lektorer samt lärare som inte är förstelärare eller lektorer i de skolformer som reformen riktar sig till.

Totalt 3 862 individer svarade på enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på 63,4 procent. För att kunna redovisa resultat för hela populationen, det vill säga samtliga lärare med en pedagogisk högskoleexamen, har enkätens resultat

viktats. För mer information om enkätundersökningen, se bilaga 4 och bilaga 5.

Intervjuer med företrädare för skolhuvudmän

Vi har genomfört intervjuer med Sveriges kommuner och landsting (SKL) och Sveriges skolledarförbund. Intervjuerna genomförde vi i orienterande syfte, i huvudsak för att få information om reformens effekter på lönespridning och konsekvenser för lönebildningen.

Vi har också intervjuat fyra företrädare för kommunala huvudmän. Intervjuerna genomförde vi för att få exempel på hur huvudmännen har resonerat kring fördelningen av karriärtjänsterna i den egna verksamheten. Urvalet av intervjuobjekt gjordes utifrån en analys av hur proportionerlig fördelningen av förstelärare är i olika kommuner.

Samtliga intervjuer var semistrukturerade. Det innebär att vi i intervjuerna utgick från en intervjuguide, men avvek från denna om ytterligare frågor eller teman dök upp under intervjuernas gång.

Projektgrupp och kvalitetssäkring

Uppdraget har utförts av Lina Nyberg (projektledare) och Tove Stenman. En intern referensgrupp har varit knuten till projektet.

Enligt uppdraget ska vi samråda med Skolverket. Under projektets gång har vi haft löpande kontakter med Skolverket som också har faktagranskat relevanta delar av rapporten.

De intresseorganisationer som vi har intervjuat har fått möjlighet att lämna synpunkter på de delar som redovisar organisationernas syn på karriärstegsreformen.



Statistiska centralbyrån

Statistics Sweden

Teknisk Rapport

En beskrivning av genomförande och metoder

Karriärlärare

2015-11-05

SCB, Stockholm
08-506 940 00

SCB, Örebro
019-17 60 00

www.scb.se



Inledning

Enheten för statistik om utbildning och arbete vid Statistiska centralbyrån (SCB) genomförde under perioden september-oktober 2015 en enkätundersökning riktad till lärare på uppdrag av Statskontoret .

Denna undersökning har genomförts i enlighet med ISO 20252:2012 Marknads-, opinions- och samhällsundersökningar vilket innebär att grundläggande kvalitetskrav uppfyllts.

Syftet med undersökningen var att följa upp implementeringen av karriärsreformen samt att få svar på frågor om hur reformen fungerar i olika avseenden.

Populationen utgjordes av 129 584 lärare med pedagogisk högskoleexamen.

Urvalet bestod av 6 095 lärare och det var totalt 3 862 personer som besvarade frågeblanketten, vilket var 63 procent av urvalet (ovägd andel).

Resultatet i form av en datafil och tabeller levererades vecka 45 enligt överenskommelse.

Undersökningsledare på SCB var Sinisa Sauli och Michael Franzén var metodstatistiker. Statskontorets kontaktperson gentemot SCB var Lina Nyberg.

Omfattning

Population och urval

Populationen, d.v.s. de objekt som man vill kunna dra slutsatser om, utgjordes av 129 584 lärare med pedagogisk högskoleexamen. Lärartjänster från alla skolformer ingår förutom öppen fritidsverksamhet (se bilaga 1). De personer som vid sidan av sin lärartjänst har en rektorstjänst eller tjänst med övrig arbetsledning tas bort (enkäten är lämplig att besvara om man innehar någon av dessa två tjänster).

För individerna summeras tjänstgöringsomfattning som summa av deras tjänster. Lärare med minst 50 procent tjänstgöringsomfattning omfattas. Kompletterande uppgifter om karriärlärare för VT 2015 från Skolverket matchades på.

För att kunna dra ett urval från populationen skapades urvalsram som avgränsade, identifierade och möjliggjorde koppling till objekten i populationen. Urvalsramen i undersökningen skapades med hjälp av data från registret över pedagogisk personal (lärarregistret), aktualitet oktober 2014.

Urvalsramen stratifierades efter lärartyp¹, huvudman, huvudmannens storlek, skolform, skolstorlek och antal år i yrket. Totalt bildades 17 strata. Från urvalsramen drogs ett stratifierat obundet slumpmässigt urval (se tabell 1 nedan). Ett stratifierat obundet slumpmässigt urval innebär att alla objekt inom ett stratum har samma sannolikhet att komma med i urvalet. Urvalsstorlek bestämdes i samråd mellan SCB och Statskontoret till 6 095 personer.

Tabell 1 Population och urval fördelat på stratum

Stratum	Namn	Population	Urval
1	Övriga lärare/Hs ^a 1-150 elever	3 237	362
2	Övriga lärare/Hs 151-1000 elever	10 659	379
3	Övriga lärare/Hs 1001- elever/ Grundskola+förskoleklass+gymnaseiskola/Ae ^b ≤600/Aa ^c <16	57 785	705
4	Övriga lärare/Hs 1001- elever/ Grundskola+ förskoleklass +gymnaseiskola/Ae≤600/Aa 16 eller mer	26 033	520
5	Övriga lärare/Hs 1001- elever/ Grundskola+ förskoleklass +gymnaseiskola/Ae>600	10 458	379
6	Övriga lärare/Hs 1001- elever/ Särskola	3 606	365
7	Övriga lärare/Hs 1001- elever/Komvux och sfi	5 670	373
8	Karriärlärare/Enskild hman ^d /Hs 1-150 elever	135	135
9	Karriärlärare/Enskild hman/Hs 151- elever	1 424	467
10	Karriärlärare/Kommunal hman/Hs 151-1000 elever ²	562	277
11	Karriärlärare/Kommunal hman/ Hs1001- elever/Grundskola+ förskoleklass +gymnaseiskola/Ae 1-100	484	265
12	Karriärlärare/Kommunal hman/ Hs1001- elever/Grundskola+ förskoleklass +gymnaseiskola/Ae 101-600/Aa 0-5	296	210
13	Karriärlärare/Kommunal hman/ Hs1001-	6 505	631

¹ Uppgiften från Skolverket för VT 2015 användes som stratifieringsvariabel

² Personer som var karriärlärare VT 2015 men inte fanns registrerade i oktober 2014 finns i detta stratum

	elever/Grundskola+ förskoleklass +gymnaseiskola/Ae 101-600/Aaå 6-25		
14	Karriärlärare/Kommunal hman/ Hs1001- elever/Grundskola+ förskoleklass +gymnaseiskola/Ae 101-600/Aaå>25	1051	297
15	Karriärlärare/Kommunal hman/ Hs1001- elever/Grundskola+ förskoleklass +gymnaseiskola/Ae>600	1 189	326
16	Karriärlärare/Kommunal hman/ Hs1001- elever/Särskola	207	187
17	Karriärlärare/Kommunal hman/ Hs1001- elever/Komvux och sfi	283	217
		129 584	6095

a) Huvudmannens storlek; b) antal elever; c) antal aktiva år; d) huvudman

Frågor/Variabler

Statskontoret utformade frågorna i frågeblanketten i samråd med SCB.

De föreslagna frågorna genomgick en expertgranskning av mätteknisk expertis i syfte att minska risken för mätfel. Granskningen resulterade i en separat rapport. Grundläggande för bra kvalitet i en undersökning är kvaliteten på de data som samlas in. För att säkerställa att frågorna fungerar så bra som möjligt och enligt intentionerna har därför blanketten genomgått ett mättekniskt test.

Blanketten bestod av totalt 42 numrerade frågor, flera av dem hade delfrågor vilket genererade totalt 51 frågor.

Förutom de variabler som samlades in via frågeblanketten hämtades följande variabler från registret över pedagogisk personal (lärarregistret) aktualitet oktober 2014 samt registret över totalbefolkning (RTB, aktualitet 20150630):

- Kön
- Ålder
- Antal år i yrket
- Skolform
- Skolstorlek
- Huvudman
- Skolkommun
- Typ av tjänst (uppgift från Skolverket för VT 2015)

Referensperiod för enkätfrågor se bifogad frågeblankett. Med referensperiod menas vilken tidpunkt svaren avser, t.ex. idag, förra veckan, senaste tre månaderna.

Datainsamling

Frågeblanketterna skickades ut med post. I ett informationsbrev ombads personen att besvara frågorna och skicka svaret till SCB. Det första utskicket genomfördes den 1 september 2015. Sedan skickades två påminnelser till dem som inte besvarat frågeblanketten. En första påminnelse med ny enkät skickades den 15 september och en andra påminnelse med ny enkät den 1 oktober. Insamlingen avslutades den 20 oktober 2015.

Tabell 2 Beskrivning av inflödet. Antal och andel

	Antal	Andel
Efter första utskick	2 250	36,9
Efter första påminnelse	1 109	18,2
Efter andra påminnelser	503	8,3
<hr/>		
Totalt	3 862	63,4
Bortfall	2 219	36,4
Övertäckning	14	0,2
<hr/>		
Urval	6 095	100

I informationsbrevet kunde uppgiftslämnarna läsa om undersökningens bakgrund, syfte och att undersökningen genomfördes i samarbete mellan Statskontoret och SCB. Informationsbrevet informerade också om att uppgifter hämtades från registret över pedagogisk personal och att en avidentifierad datafil skulle komma att levereras till Statskontoret. Brevet informerade även om personuppgiftslagen samt offentlighets- och sekretesslagen och att det var frivilligt att medverka i undersökningen.

För att SCB ska kunna lämna ut data från en enkätundersökning krävs informerats samtycke av uppgiftslämnarna. Det innebär att de genom att besvara blanketten och skicka in den godkänner att deras svar kompletteras med de bakgrundsvariabler, och behandlas på det sätt, som beskrivs i informationsbrevet.

Datainsamlingen genomfördes av enkätenheten vid SCB.

Datainsamlingen genomfördes via webb samt skanning av de frågeblanketter som kommit in via post.

Kontroller har genomförts bland annat för att säkerställa så att endast valida värden förekommer i materialet.

SCB kan inte garantera att den utvalda personen själv besvarat frågeblanketten. Någon kontroll av att rätt person har besvarat frågeblanketten har inte gjorts.

Svarsdatafilen kompletterades med vikter för uppräkningsnivå.

Bortfall

Bortfallet består dels av objektsbortfall, som innebär att frågeblanketten inte är besvarad alls, och dels av partiellt bortfall som innebär att vissa frågor i blanketten inte är besvarade. Om bortfallet skiljer sig från de svarande, med avseende på undersökningsvariablerna, så kan skattningarna som grundar sig på enbart de svarande vara skeva. För att reducera bortfallsskevheten har vikter beräknats med hjälp av kalibrering (se bilaga).

Objektsbortfall kan bland annat bero på att uppgiftslämnaren inte är villig att delta i undersökningen, att uppgiftslämnaren inte går att nå eller att uppgiftslämnaren är förhindrad att medverka. Objektsbortfallet i denna undersökning redovisas i tabell 3 nedan.

Tabell 3 Beskrivning av objektsbortfall

	Antal
Ej avhörda	2176
Postreturer	11
Inkommen oanvändbar	6
Förhindrad medverkan	1
Skyddad identitet	4
Avböjd medverkan	21
Totalt	2219

Med "Ej avhörda" menas att ingen uppgift om varför frågeblanketten/intervjun inte är besvarad har lämnats. "Förhindrad medverkan" innebär någon typ av funktionshinder som gör att det inte är möjligt att medverka i undersökningen. Med "Avböjd medverkan" menas att SCB meddelats att uppgiftslämnaren inte vill medverka i undersökningen.

Partiellt bortfall kan bero på att en fråga är svår att förstå, är känslig, att uppgiftslämnaren glömmer att besvara frågan eller att instruktionerna vid hoppfrågor misstolkas. Det partiella bortfallet är ganska låg för de flesta av frågorna. Något högre partiellt bortfallet återfanns i fråga 13-20.

Viktberäkning och estimation

För varje svarande person (kallas objekt i fortsättningen) har en vikt beräknats. Syftet med detta är att kunna redovisa resultat för hela populationen och inte bara för de svarande. Vikten kallas därför även för uppräkningsstal.

Vikterna har beräknats utifrån urvalsdesignen samt antaganden om objektsbortfall och täckningsfel. Beräkningen gjordes med hjälp av ett av SCB egenutvecklat SAS-makro (ETOS).

Vikterna i denna undersökning kan beskrivas med formeln:

$$w_k = d_k \cdot v_k$$

där w_k = vikt/uppräkningsstal för objekt k

d_k = designvikt

v_k = kalibreringsvikt baserad på hjälpinformation

Designvikten är den del av vikten som beror på urvalsdesignen. Vid bortfall kan det vara så att vissa grupper av urvalet svarar i större utsträckning än övriga, t.ex. brukar kvinnor svara i högre grad än män. Om de grupper som svarat i högre grad har en annan fördelning på undersökningsvariablerna än övriga kan detta ha en snedvridande effekt på resultatet. För att kompensera för detta har kalibreringsvikter använts (se bilaga för mer detaljer).

För mer utförlig beskrivning av kalibreringsestimatorn se Lundström och Särndal (2001): *Estimation in the Presence of Nonresponse and Frame Imperfections, Statistics Sweden*.

Vikterna/uppräkningsstalen multipliceras med objektens variabelvärden för att skapa statistikvärden gällande för populationen. Om vikterna inte används så kan resultaten bli helt missvisande. Vikterna kompenserar för objektsbortfallet men inte för det partiella bortfallet.

För beräkning av skattningar av totaler används följande formel:

$$\hat{Y} = \sum_r w_k y_k$$

där w_k = vikt/uppräkningsstal för objekt k

y_k = variabelvärde för objekt k

summering sker av de svarande (r)

och för beräkning av skattningen av medelvärden används följande formel:

$$\hat{Y} = \frac{\sum_r w_k y_k}{\sum_r w_k}$$

där w_k = vikt/uppräkningsstal för objekt k
 y_k = variabelvärde för objekt k

summering sker av de svarande (r).

Statistikens tillförlitlighet

Ramtäckning

Täckningsfel, under- och övertäckning, innebär att urvalsram och population inte helt stämmer överens. Undertäckning innebär att vissa objekt som ingår i populationen saknas i urvalsramen. Övertäckning innebär att objekt som inte ingår i populationen ändå finns i urvalsramen. Ett sätt att minska täckningsfelen är att ha bra och uppdaterade register. Det register som använts som urvalsram i denna undersökning är registret över pedagogisk personal (lärarregistret), aktualitet oktober 2014, inklusive karriärlärare VT 2015 som inte fanns registrerade i oktober 2014. Totalt identifierades 124 personer som övertäckning. Fjorton personer har SCB fått kännedom om att de inte arbetade som lärare (en hade flyttat utomlands, en avliden när mätperioden inleddes och tolv hade meddelat att de är pensionärer eller hade slutat som lärare). 110 personer har besvarat frågeformuläret genom att svara "Nej" på fråga 1 och anses därmed som övertäckning. Undertäckningens storlek är okänd men antas vara ungefär lika stor som övertäckningen.

Urval

Denna kvalitetskomponent avser fel som uppkommer på grund av att endast ett urval av populationen undersöks. Urvalsfel är således den avvikelse mellan ett skattat värde och det faktiska värdet som beror på att man inte undersöker alla objekt i populationen. Urvalsfelets storlek minskar med en ökad urvalsstorlek.

Mätning

Ett fel som kan uppstå vid mätning är att lämnade uppgifter skiljer sig från faktiska uppgifter. Felet kallas mätfel och kan uppkomma då uppgiftslämnaren inte minns de faktiska uppgifterna, missförstår frågan eller medvetet svarar felaktigt.

Bearbetning

Vid den manuella och maskinella bearbetningen av datamaterialet kan bearbetningsfel uppstå. Exempel på bearbetningsfel är registreringsfel och kodningsfel. Dessa fel kan förhindras och upptäckas i de kontroller som genomförs vid dataregistreringen. I den här undersökningen bedöms registreringsfelet vara obefintlig eftersom frågeblanketten endast hade fasta svarsalternativ.

Bortfall

Bortfallsfel inträffar om objekten i bortfallet och de svarande skiljer sig åt avseende frågorna/variablerna i undersökningen. En beskrivning av bortfallet finns i den bortfallsanalys som gjorts i samband med valet av hjälpinformation till kalibreringen (se bilaga).

Beskrivning av tabeller och datafil

Tabeller och diagram

Tabellerna har räknats upp till populationsnivå, vilket innebär att resultatet avser hela populationen och inte endast de svarande. Antalsuppgifterna är således skattningar av antal personer i populationen med den aktuella egenskapen. Att antalet individer är olika för olika frågor beror på hoppinstruktioner då olika delpopulationer avses.

För de följdfrågor som föregås av hoppinstruktioner har selekteringar genomförts vid tabellframställandet. Det betyder att t.ex. för fråga 9 har endast de som svarat "Ja" i fråga 8 ingått i tabellframställningen.

Om en följdfråga är besvarad men dess styrfråga inte är besvarad och svaret på följdfrågan gör att ett visst svarsalternativ på styrfrågan är självklart så har hänsyn till detta tagits vid tabellframställningen.

I andelstabellerna är värdena avrundade till närmaste heltal och värden under 0,5 är därmed avrundade till noll.

Tabellerna har sekretessgranskats så att inga uppgifter för enskilda objekt röjs. Mycket osäkra skattningar, där konfidensintervallet är större än andelsskattningen, har också prickats.

I fråga 9, 11, 18, 20, 23, 27, 29 och 36 fick de svarande ange fler än ett svarsalternativ. Därför summerar inte statistiken till 100 procent.

De tabeller som presenteras i denna rapport har tagits fram enligt de formler som presenterats i avsnitt "Viktberäkning och estimation" med hjälp av SPSS/SAS och variansprogrammet ETOS.

Datafil

Observera att de bifogade vikterna ska användas vid analys och resultatframställning. I ett stratifierat urval kan datamaterialet inte ses som ett urval av oberoende lika fördelade observationer, som ofta antas i traditionell statistisk teori. Det är därför viktigt att tänka på att de flesta förprogrammerade dataprogram inte klarar av att analysera datamaterialet ifrån en urvalsundersökning på ett korrekt sätt. Var noga med att kontrollera att de dataprogram som används för analys behandlar vikterna på ett riktigt sätt. Att ta fram frekvenser med beaktande av vikter klarar däremot de flesta statistikprogram.

Granskningen av datafilen med enkätsvaren börjar med att gå igenom samtliga frågor i enkäten och vilka svar som finns registrerade. Man kontrollerar att om en fråga har fyra svarsalternativ att det bara finns svaren 1, 2, 3 eller 4. Om det är partiellt bortfall (uppgift saknas) i en fråga har värdet 88 angetts. Vid hoppfrågor har värdet 0 angetts för dem som inte ska besvara följdfrågorna.

Sedan har frågorna hanterats enligt överenskommelse med Statskontoret och i enlighet med bilaga 2.

För fråga 2 som ligger till grund för vilka frågor (avsnitt) man ska besvara förekom det 19st fall där personen hade svarat både "Förstelärare" och "Lektor". Det gick inte att avgöra med hjälp av resterande svar vilken kod de skulle få och alla dessa har kod 12 i fråga 2.

Efter att alla frågor gått igenom och kontrollerats så att endast valida värden finns kopplades registervariabler och vikter på filen.

99 st personer med uppgift från Skolverket för VT 2015 att de var förstelärare matchade inte mot senaste versionen av lärarregistret. De var inte registrerade som lärare eller var tjänstelediga i oktober 2014. För 86 av dessa hämtades registeruppgift Skolkommunkod med hjälp av organisationsnummer. Personerna fanns på ett organisationsnummer (huvudman) som bara har skolenheter i en enda kommun enligt Skolenhetsregistret.

Statistiska mått

Materialet lämpar sig bäst att redovisas som totaler eller procentuella andelar för hela målpopulationen eller fördelat på olika redovisningsgrupper.

Redovisningsgrupper

Ofta redovisas statistik inte bara för hela populationen utan också för delgrupper (redovisningsgrupper). Redovisningsgrupper i den här undersökningen kan avgränsas med hjälp av registervariabler (kön, typ av karriärtjänst, ålder, antal år i yrket, skolform, huvudman, skolstorlek och huvudmannens storlek).

Jämförbarhet

Jämförbarhet över tid

Detta är första gången som SCB genomför undersökningen.

Sekretess och utlämnande

SCB har gjort en intern sekretessprövning för utlämnandet av data på mikronivå.

Dessutom har en sekretessöverenskommelse upprättats mellan Statskontoret och SCB med avseende på hur det avidentifierade datamaterialet får hanteras.

Bilagor

Bilaga 1. Urvalsdokumentation.

Bilaga 2. Dubbelmarkeringar.

Frågeblankett och informationsbrev.

Kalibreringsrapport.

[Kommunkoder](#) (länk till SCB:s webbplats).

SCB

September 2015

Var med och utvärdera karriärstegsreformen!

Med det här brevet vill vi bjuda in dig att vara med i en undersökning om hur reformen om karriärsteg för lärare fungerar i olika avseenden. Syftet med enkäten är att undersöka hur lärare ser på karriärstegsreformen och dess genomförande.

Statistiska centralbyrån (SCB) genomför undersökningen på uppdrag av Statskontoret. På nästa sida finns mer information om undersökningen.

Dina svar är viktiga

Du är en av 6 000 personer som från lärarregistret blivit slumpmässigt utvalda att delta i undersökningen. Att delta i undersökningen är frivilligt, men din medverkan är mycket betydelsefull.

Du gör så här

Användarnamn:	
Lösenord:	

Besvara gärna frågorna via www.insamling.scb.se. Logga in med användarnamn och lösenord. Det går bra att logga in flera gånger och spara mellan inloggningstillfällena. Du behöver alltså inte fylla i alla uppgifter på en gång.

Om du i stället väljer att besvara pappersblanketten skickar du in den i det portofria svarskuvertet.

Vi ber dig besvara frågorna så snart som möjligt.

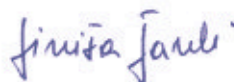
Om du inte vill svara på frågorna är vi tacksamma om du meddelar oss per telefon. Då får du inga påminnelser om enkäten.

Stort tack på förhand för din medverkan!

Med vänlig hälsning



Lina Nyberg
Projektledare
Statskontoret



Sinisa Sauli
Undersökningsledare
SCB

Mer information finns på nästa sida

Kontakta oss gärna:

Frågor om att lämna uppgifter

SCB, enkätenheten
019-176930, enkat@scb.se
Postadress: SCB, DIH/ENK, 701 89 Örebro
www.scb.se

Frågor om undersökningens innehåll

Lina Nyberg
08- 454 46 07, lina.nyberg@statskontoret.se
Postadress: Statskontoret, Box 8110, 104 20 Stockholm
www.statskontoret.se



Så används de lämnade uppgifterna

Undersökningen utgör en del av uppdraget om att följa upp och analysera genomförandet av den statliga satsningen på karriärsteg i skolan som Statskontoret har fått av regeringen.

Efter avslutad bearbetning avidentifierar SCB uppgifterna innan de överlämnas till Statskontoret för fortsatt bearbetning och analys.

Statskontorets behandling av uppgifterna omfattas också av statistiksekretess (se nedan).

För att inte fråga mer än nödvändigt kommer vi att komplettera dina svar med uppgifter som redan finns på SCB. Förutom uppgifter om kön och ålder är det uppgifter från lärarregistret avseende din tjänst, den skolform och kommun du undervisar i samt huvudman.

De lämnade uppgifterna skyddas

Det kommer inte att framgå vad just du har svarat när undersökningens resultat redovisas.

Uppgifterna som du lämnar skyddas av sekretess enligt 24 kap. 8 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Alla på SCB som arbetar med undersökningen omfattas av reglerna om sekretess och tystnadsplikt. Samma sekretesskydd gäller hos Statskontoret.

Regler för personuppgiftsbehandling finns även i personuppgiftslagen (1998:204) samt i lagen (2001:99) och förordningen (2001:100) om den officiella statistiken.

Information om personuppgifter

SCB är personuppgiftsansvarig för den behandling av personuppgifter som SCB utför. Statskontoret är personuppgiftsansvarig för den behandling av personuppgifter som Statskontoret gör.

Du har rätt att en gång per kalenderår få gratis information, i form av ett så kallat registerutdrag, om egna personuppgifter som hanteras av SCB i egenskap av personuppgiftsansvarig. En ansökan om registerutdrag måste vara skriftlig och undertecknad av den person som utdraget gäller. Om du skulle anse att SCB har behandlat dina personuppgifter på ett sätt som bryter mot personuppgiftslagen har du rätt att begära att få personuppgifterna korrigerade, blockerade eller raderade. Du har samma rättigheter gentemot Statskontoret.

Numret ovanför brevvets första rubrik är bl.a. till för att SCB under insamlingen ska kunna se vilka som har svarat.

Resultat

Resultaten av undersökningen kommer att redovisas i en delrapport som Statskontoret lämnar till regeringen den 1 februari 2016. Hela uppdraget kommer att slutredovisas till regeringen den 1 februari 2017. Rapporterna kommer att finnas tillgängliga på Statskontorets webbplats www.statskontoret.se. En första delredovisning av uppdraget lämnades till regeringen den 15 juni 2015 och finns tillgänglig på www.statskontoret.se/2015-12.

Hjälp oss att underlätta bearbetningen av dina svar

Enkäten läses maskinellt. När du besvarar enkäten ber vi dig därför att:

- Använda kulspetspenna med svart eller blå färg
- Markera dina svar med kryss, så här:
- Om du svarat fel täck hela rutan med det felaktiga krysset, så här:



Avsnitt 1: Bakgrundsfrågor

1. Är du anställd som lärare (inkl. specialpedagog, speciallärare, förstelärare eller lektor) i någon av nedanstående skolformer och har tjänstgjort under hela eller delar av år 2015?

Förskoleklass, grundskola, grundsärskola, specialskola, sameskola, gymnasieskola, gymnasiesärskola, kommunal vuxenutbildning, särskild utbildning för vuxna, utbildning i svenska för invandrare.

Ja

Nej —————> Tack för din medverkan! Var vänlig skicka in enkäten i det bifogade svarskuvertet.

2. Vilken typ av lärartjänst har du?

Förstelärare —————> Gå vidare till Avsnitt 3: Frågor till förstelärare och lektorer (sid 4)

Lektor —————> Gå vidare till Avsnitt 3: Frågor till förstelärare och lektorer (sid 4)

Annan lärartjänst —————> Gå vidare till Avsnitt 2: Frågor till lärare som inte är förstelärare eller lektor

Avsnitt 2: Frågor till lärare som inte är förstelärare eller lektor

Frågor om förstelärare

3. Finns det förstelärare på din skola?

Om du tjänstgör vid flera skolor, utgå från den skola där du har större delen av din tjänst när du besvarar frågorna. Om du tillfälligt inte är i tjänst, utgå från den skola där du har din ordinarie tjänstgöring när du besvarar frågorna.

Ja

Nej —————> Gå vidare till fråga 12

4. Har det tydligt framgått vad som krävs för att kunna få en förstelärartjänst på din skola?

Ja

I vissa fall

Nej

Vet inte

5. Känner du till hur rekryteringen till tjänster som förstelärare har gått till på din skola?

Ja

Nej

6. Har du förtroende för rekryteringsprocessen?

Ja

Nej

Vet inte

7. Känner du till vilket uppdrag förstelärarna på din skola har?

Ja, i stort sett

Delvis

Nej, inte alls





8. Har du haft nytta av det arbete som förstelärarna gör på din skola?

- Ja, i mycket hög grad
- Ja, i ganska hög grad
- Ja, i någon grad
- Nej —————> Gå vidare till fråga 10
- Vet inte —————> Gå vidare till fråga 10

9. På vilket sätt har du haft nytta av förstelärare på din skola?

Flera alternativ kan markeras.

- Jag har fått individuell handledning eller coaching
- Jag har deltagit i pedagogiska diskussioner som förstelärare har anordnat
- Jag har deltagit i utvecklingsprojekt under ledning av förstelärare
- Jag har använt material i undervisningen som förstelärare tagit fram eller förmedlat

- Annat, vänligen beskriv:

10. Har du påverkats negativt av att det finns förstelärare på din skola?

- Ja, i mycket hög grad
- Ja, i ganska hög grad
- Ja, i någon grad
- Nej —————> Gå vidare till fråga 12
- Vet inte —————> Gå vidare till fråga 12

11. På vilket sätt har du påverkats negativt av att det finns förstelärare på din skola?

Flera alternativ kan markeras.

- Det har blivit dålig stämning i lärarkollegiet när vissa lärare utsetts till förstelärare
- Det har skapats orättvisa löneskillnader
- Jag har fått mer att göra eftersom förstelärare har gått ner i undervisningstid

- Annat, vänligen beskriv:

Frågor om lektorer

12. Finns det lektorer på din skola?

Om du tjänstgör vid flera skolor, utgå från den skola där du har större delen av din tjänst när du besvarar frågorna. Om du tillfälligt inte är i tjänst, utgå från den skola där du har din ordinarie tjänstgöring när du besvarar frågorna.

- Ja
- Nej —————> Gå vidare till Avsnitt 4: Frågor till alla svarande (sid 7)





13. Har det tydligt framgått vad som krävs för att kunna få en lektorstjänst på din skola?

- Ja
- I vissa fall
- Nej
- Vet inte

14. Känner du till hur rekryteringen till tjänster som lektor har gått till på din skola?

- Ja
- Nej

15. Har du förtroende för rekryteringsprocessen?

- Ja
- Nej
- Vet inte

16. Känner du till vilket uppdrag lektorerna på din skola har?

- Ja, i stort sett
- Delvis
- Nej, inte alls

17. Har du haft nytta av det arbete som lektorerna gör på din skola?

- Ja, i mycket hög grad
- Ja, i ganska hög grad
- Ja, i någon grad
- Nej —————> Gå vidare till fråga 19
- Vet inte —————> Gå vidare till fråga 19

18. På vilket sätt har du haft nytta av lektorerna på din skola?

Flera alternativ kan markeras.

- Jag har fått individuell handledning eller coaching
- Jag har deltagit i pedagogiska diskussioner som anordnade av lektor
- Jag har deltagit i utvecklingsprojekt som drivs av lektor
- Jag har använt material i undervisningen som lektor tagit fram eller förmedlat

Annat, vänligen beskriv:





19. Har du påverkats negativt av att det finns lektorer på din skola?

- Ja, i mycket hög grad
- Ja, i ganska hög grad
- Ja, i någon grad
- Nej —————> Gå vidare till Avsnitt 4: Frågor till alla svarande (sid 7)
- Vet inte —————> Gå vidare till Avsnitt 4: Frågor till alla svarande (sid 7)

20. På vilket sätt har du påverkats negativt av att det finns lektorer på din skola?
Flera alternativ kan markeras.

- Det har blivit dålig stämning i lärarkollegiet när vissa lärare utsetts till lektorer
- Det har skapats orättvisa löneskillnader
- Jag har fått mer att göra eftersom lektorer har gått ner i undervisningstid

Annat, vänligen beskriv:

—————> Gå vidare till Avsnitt 4: Frågor till alla svarande (sid 7)

Avsnitt 3: Frågor till förstelärare och lektorer (inte övriga lärare)

Om du har haft flera tjänster som förstelärare eller lektor, utgå från din nuvarande tjänst när du svarar på frågorna. Om du tillfälligt inte är i tjänst, utgå från din ordinarie tjänstgöring när du besvarar frågorna.

21. Fick du din tjänst som förstelärare/lektor genom en öppen rekrytering?

Med en öppen rekrytering avses här en rekryteringsprocess där du tillsammans med andra har haft möjlighet att ansöka om en internt eller externt utlyst tjänst.

- Ja
- Nej

22. Behövde du byta arbetsgivare och/eller skola för att få din förstelärarytjänst?

- Ja, jag bytte skola
- Ja, jag bytte både arbetsgivare och skola
- Nej





23. På vilka sätt styrkte du dina kvalifikationer för att få tjänsten som förstelärare/lektor?
Flera alternativ kan markeras.

- Personligt brev
- Beskrivning av pedagogiska visioner/ambitioner för uppdraget
- Intervju
- Betyg/intyg
- Vitsord från rektor
- Andra referenser än rektor
- Meriteringsprogram
- Elevenkäter eller liknande
- Lektionsobservation eller liknande

Annat, vänligen beskriv:

- Jag behövde inte styrka mina kvalifikationer på något särskilt sätt
- Minns inte

24. Är din tjänst som förstelärare/lektor tidsbegränsad eller tillsvidare?

- Tidsbegränsad
- Tillsvidare

25. Fanns det ett tydligt formulerat uppdrag när du tillträdde tjänsten som förstelärare/lektor?

- Ja
- Nej

26. Är det tydligt eller otydligt för dig idag vad som ingår i ditt uppdrag som förstelärare/lektor?

- Tydligt
- Otydligt

27. Vem/vilka har utformat ditt uppdrag som förstelärare/lektor?
Flera alternativ kan markeras.

- Huvudmannen
- Rektor
- Lärarkollegiet
- Jag själv
- Vet inte

28. Är ditt uppdrag kopplat till ett specifikt undervisningsämne?

- Ja
- Delvis
- Nej



**29. Vilka uppgifter ingår i ditt uppdrag som förstelärare/lektor?**

Flera alternativ kan markeras.

- Stötta eller handleda andra lärare i undervisningen
- Leda projekt för utvecklad undervisning
- Utpekat ämnesansvar
- Annat ansvarsområde, t.ex. IT, kollegialt lärande eller genusfrågor
- Bedriva egen forskning
- Hålla mig uppdaterad om aktuell forskning och sprida kunskapen
- Hålla kontakten med universitet och högskolor
- Avlasta rektor i det löpande arbetet

Annat, vänligen beskriv:

Det ingår inga särskilda uppgifter i mitt uppdrag —————> *Gå vidare till fråga 31*

Vet inte —————> *Gå vidare till fråga 31*

30. Gjorde du något av detta även innan du fick uppdraget som förstelärare eller lektor?

- Ja, jag hade samma uppgifter även innan
- Vissa uppgifter är desamma och vissa har ändrats/tillkommit/försvunnit
- Nej uppgiften/uppgifterna är nya för mig

31. Har du fått särskilt avsatt tid för att utföra ditt uppdrag som förstelärare/lektor?

- Ja
- Nej —————> *Gå vidare till fråga 33*

32. Hur mycket tid finns avsatt för ditt uppdrag som förstelärare/lektor?

- Mindre än 11 % av min tjänst
- 11-20 % av min tjänst
- Mer än 20 % av min tjänst

33. Upplever du att du har tillräckligt eller otillräckligt med tid för ditt uppdrag?

- Tillräckligt med tid
- Otillräckligt med tid

34. Har tjänsten som förstelärare/lektor inneburit att du undervisar mer eller mindre än innan du fick tjänsten?

- Jag undervisar mer än tidigare
- Jag undervisar mindre än tidigare
- Jag undervisar ungefär lika mycket som förut

35. Upplever du att din kompetens tas tillvara i uppdraget som förstelärare/lektor?

- Ja, i mycket hög grad
- Ja, i ganska hög grad
- Ja, i någon grad
- Nej





36. Har din arbetsgivare erbjudit dig några särskilda stödinsatser i rollen som förstelärare/lektor? Flera alternativ kan markeras.

- Ja, kompetensutvecklingsinsatser
- Ja, deltagande i nätverk med andra förstelärare/lektorer
- Ja, individuell coaching
- Ja, annan insats, vänligen beskriv:

- Nej, inga särskilda insatser

37. Hur upplever du dina kollegers inställning till dig i rollen som förstelärare/lektor?

- Mycket positiv
- Ganska positiv
- Varken positiv eller negativ
- Ganska negativ
- Mycket negativ
- Vet inte

38. Upplever du att du har rektorns stöd i ditt uppdrag som förstelärare/lektor?

- Ja, i mycket hög grad
- Ja, i ganska hög grad
- Ja, i någon grad
- Nej

Avsnitt 4: Frågor till alla svarande

39. Karriärstegsreformen syftar till att skickliga lärare ska kunna göra karriär och få en högre lön utan att lämna undervisningen. Till hur stor eller liten del instämmer du i nedanstående påståenden?

	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till viss del	Instämmer inte alls	Ingen åsikt
Det är viktigt för lärare att kunna göra karriär och samtidigt undervisa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ökade karriärmöjligheter ökar läraryrkets status	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lärare som är särskilt yrkesskickliga bör få högre lön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lönespridningen bland lärare bör öka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





40. Till hur stor eller liten del instämmer du i nedanstående påståenden om karriärstegsreformen?

	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till viss del	Instämmer inte alls	Ingen åsikt
Reformen innebär att de skickligaste lärarna belönas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reformen skapar utrymme för lärare att utvecklas i sitt yrke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reformen bidrar till att utveckla undervisningen på skolan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reformen bidrar till att göra läraryrket mer attraktivt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reformen är enbart till nytta för dem som utses till förstelärare/lektorer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reformen bidrar till att skapa splittring mellan förstelärare/lektorer och övriga lärare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reformen innebär att det skapas för stora löneskillnader mellan lärare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

41. Sammanfattningsvis, är du positivt eller negativt inställd till karriärstegsreformen?

- Mycket positivt inställd
- Ganska positivt inställd
- Ganska negativt inställd
- Mycket negativt inställd
- Vet inte/har inte tagit ställning

42. Har du något du vill tillägga om karriärstegsreformen eller denna undersökning?

Tack för att du svarade på enkäten!

