

2018-02-24

Tomas Hartikainen
Telefon 026-17 92 18
thomas.hartikainen@gavle.se

Villkor för Karriärtjänster och Lärarlönelyft inom Utbildning Gävle

Bakgrund

Den 1 juli 2013 infördes förordningen om statsbidrag till skolhuvudmän som inrättar karriärsteg för lärare, SFS 2013:70.

Syftet med att införa karriärtjänster i form av förstelärare och lektorer är att utveckla olika karriärvägar för lärare som därmed kan bidra till en hög kvalitet på undervisningen och öka förutsättningar för ett optimalt lärande för alla elever.

Statsbidrag till skolhuvudmän som inrättar karriärsteg för lärare, SFS 2013:70

I förordningen framgår vilka kvalifikationer som krävs för de olika karriärtjänsterna.

Förstelärare (3 §)

Med förstelärare avses i denna förordning en lärare som

1. är legitimerad lärare enligt 2 kap. 16 § skollagen (2010:800), enligt föreskrifter som har meddelats med stöd av 2 kap. 16 b § andra stycket skollagen eller enligt 27 kap. 4 § skollagen,
2. genom dokumentation kan redovisa minst fyra års väl vitsordat arbete med undervisning inom ramen för en eller flera anställningar inom skolväsendet,
3. har visat särskilt god förmåga att förbättra elevernas studieresultat och ett starkt intresse för att utveckla undervisningen, och
4. även i övrigt av huvudmannen bedöms som särskilt kvalificerad för undervisning och uppgifter som hör till undervisningen.

Med legitimerad lärare enligt första stycket 1 jämföras lärare utan legitimation som bedriver undervisning med stöd av 2 kap. 17 § första stycket 1 och andra stycket skollagen samt 2 kap. 18 § andra stycket 1 och 2.

Särskilt yrkesskicklig lärare med forskarutbildning (lektor) (§4)

Med lektor avses i denna förordning en lärare som

1. är legitimerad enligt 2 kap. 16 § skollagen (2010:800), enligt föreskrifter som har meddelats med stöd av 2 kap. 16 b § andra stycket skollagen eller enligt 27 kap. 4 § skollagen,
2. har avlagt en sådan examen på forskarnivå enligt bilaga 2 till högskoleförordningen (1993:100) som avses i 5 § eller en motsvarande utländsk examen, och
3. under minst fyra års tjänstgöring som lärare inom skolväsendet har visat pedagogisk skicklighet.

Med legitimerad lärare enligt första stycket 1 jämföras lärare utan legitimation som bedriver undervisning med stöd av 2 kap. 17 § första stycket 1 och andra stycket skollagen samt 2 kap. 18 § andra stycket 1 och 2.

En lärare som har undervisat på universitet eller högskola behöver inte uppfylla villkoret i första stycket 3. Förordning (2014:122).

Kvalifikationer för förstelärare och lektor i Utbildning Gävle

Förstelärare och lektor ska

- ha gedigna kunskaper i det ämne eller det ämnesområde som han eller hon undervisar i, ha god didaktiska förmåga och vara intresserad av att utveckla sin egen professionalism
- anpassa undervisningen efter elevernas förutsättningar och i samband med detta tillämpa en mångfald av metoder och arbetssätt, samt inspirera och stimulera skolutveckling som leder till goda elevresultat

Statsbidraget

Kravet för att arbetsgivaren ska få statsbidrag är att den genomsnittliga löneökningen ska vara minst 5 000 kronor (förstelärare) respektive 10 000 (lektor) kronor när läraren befordras. Statsbidrag för en lektor motsvaras av statsbidrag för två förstelärare. Statsbidraget ska täcka de ökade lönekostnaderna hos huvudmannen, det vill säga lön och sociala avgifter. Ett villkor för statsbidrag är att lärarens arbetsuppgifter huvudsakligen består av undervisning och uppgifter som hör till undervisning. Med huvudsakligen avses minst 50 procent av lärarens arbetstid.

Sedan införandet av reformen 2013 har antalet karriärtjänster utökats, från ett fåtal till dagens 143 förstelärare och en lektor. De lärare som innehaft tjänsterna som förstelärare har haft visstidsanställningar som har förlängts i omgångar. Nästan samtliga nuvarande visstidsanställningar kommer att avslutas efter detta läsår (juni-aug 2018) och en ny rekryteringsomgång ska genomföras. Rekryteringen behöver vara slutförd innan sommaren 2018. Enligt Skolverkets beräknade ramar är Gävle kommun berättigad till motsvarande 142 förstelärare under läsåret 2018/19. Inför den nya



rekryteringsomgången av karriärtjänster ska villkoren ses över och samordning ska ske med lärarlönelyftet som infördes den 1 juli 2016

Förordning (2016:100) om statsbidrag för höjda löner till lärare och vissa andra personalkategorier - Lärarlönelyftet

Lärarlönelyftet infördes den 1 juli 2016. Regeringen avsätter totalt tre miljarder kronor för att öka lärares löner och därmed läraryrkets status för att därigenom kunna förbättra förutsättningarna för att rekrytera och behålla lärare inom läraryrket. I förhandlingar inom Gävle kommun enades parterna om att 2 500 kr skulle vara det belopp som betalades ut till de som erhåller lärarlönelyft, sammanlagt har ca 600 lärare kunnat tagit del av löneökningen. Fördelningen mellan rektorsområden och gymnasieenheter baseras på andelen lärare som uppfyller de grundläggande kvalifikationskraven för att anställas tillsvidare (legitimationskravet). Även lärarlönelyftet har betalats ut som ett lönetillägg under viss tid (två år). Samtliga lärarlönelyft kommer att avslutas inför kommande läsår (2018/19) och en ny fördelning kommer att genomföras.

Kriterier (§6)

Läraren, förskolläraren eller fritidspedagogen ska ha visat intresse för och god förmåga till att utveckla undervisningen på egen hand och tillsammans med kollegor och därigenom förbättrat elevernas studieresultat eller måluppfyllelsen i förskolan. Detta ska ha skett genom att läraren, förskolläraren eller fritidspedagogen har

1. tagit särskilt ansvar för att utveckla undervisningen genom kollegialt lärande i former som vilar på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet,
2. med stöd av formell utbildning på avancerad nivå utöver lärarexamen eller förskolläraryxamen förbättrat undervisningens innehåll, metoder och arbetssätt,
3. tagit särskilt ansvar för att stödja lärar- eller förskollärestudenter och kollegor som är nya i yrket eller tagit särskilt ansvar för att utveckla ämnen eller ämnesövergripande områden, eller
4. tagit särskilt ansvar för särskilt komplicerade undervisningssituationer.

Uppföljning och utvärdering

Statskontoret och Riksrevisionsverket har av regeringen haft i uppdrag att följa ovanstående reformer. Statskontoret har publicerat tre rapporter vilka har haft utgångspunkt i olika perspektiv (huvudmän-lärare-rektorer).

Sammanfattningsvis pekar såväl Statskontoret som Riksrevisionen på att reformen kunde genomförts bättre. Kritiken mot karriärtjänstreformen är att uppdragen är otydliga och att rekryteringsprocessen kan utvecklas ytterligare. Statskontoret konstaterar vidare att andelen tillsvidarejänster blir allt högre. Huvudmännen framhåller dock även fördelar med att använda tidsbegränsade

tjänster, så som att kunna flytta statsbidraget efter förändringar i verksamhetens behov och att fler får chansen till en karriärtjänst. Ungefär hälften av tillfrågade huvudmän har svarat att de på något sätt utgått från verksamhetens behov vid fördelningen av karriärtjänster. En annan vanlig princip har varit att skickliga lärare ska utveckla undervisningen.

Samtidigt som aktörerna ser en risk för splittring bland lärarna och därmed försämrat samarbete ser de att karriärtjänsternas uppdrag bidrar med pedagogiska diskussioner, utvecklingsprojekt och kollegialt lärande. Detta kan, enligt Statskontoret, inte bara öka förutsättningarna för förbättrad undervisning utan även motverka den splittring mellan lärare som reformen riskerar att medföra.

Lönespridningen har ökat sedan karriärstegsreformen infördes. Majoriteten av aktörerna anser att kompetenta lärare ska få högre lön, men Statskontoret pekar också på att det finns en risk för att reformen skapar alltför stora löneskillnader.

Nya villkor från och med läsåret 2018/19

Inför den nya rekryteringsomgången med något förändrade uppdrag är arbetsgivare och fackliga organisationer överens om att öka andelen tillsvidareuppdrag för karriärtjänsterna och att permanenta Lärarlönelyftet. Fördelarna med tillsvidareanställningar är flera. Den viktigaste är att tjänsterna då särskiljs från övriga och att uppdraget därmed blir tydligare. Det ger kontinuitet i uppdraget och därmed möjligheter att ständigt utveckla det. Den största nackdelen, å andra sidan, med tillsvidareanställning är osäkerheten kring hur länge statsbidrag ges för tjänsterna och att det kan innebära omställningskostnader om statsbidraget försvinner. Enligt riksdag, departement, SKL och Skolverket finns det inga tecken på att dessa statsbidrag ska försvinna, snarare råder en bred politisk enighet om att bidragen ska finnas kvar. Enligt Skolverket ökar andelen huvudmän som använder tillsvidareuppdrag och 2018 är det mellan 50–60 % av löneökningarna som betalas ut tillsvidare.

Förändringar i försteläraryppdragen

Förändringarna utgår från samlade erfarenheter och de nationella utvärderingar som gjorts och innebär att tillsvidareuppdrag får en tydligare inriktning på generella didaktiska kompetenser som tex att stärka det kollegiala lärandet och kvalitén i undervisningen. Visstidsuppdrag föreslås finnas kvar för att under begränsad tid kunna fokusera särskilda utvecklingsområden för rektorsområdet och den enskilda skolan. En ytterligare aspekt är att det finns behov av att säkerställa likvärdigheten mellan skolorna.

Förstelärare ska i ökad utsträckning undervisa på skolor där behoven är som störst

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna är överens om att omfördela försteläraryuppgifterna för att möjliggöra ökad likvärdighet inom kommunens skolor. Hälften av försteläraryuppgifterna föreslås bli tillsvidareanställningar som fördelas efter samma socioekonomiska principer som gäller för resursfördelningsmodellen (strukturbidraget). Det innebär att fler förstelärare kommer att undervisa och verka på skolor där behoven är som störst. Eftersom det inte föreligger någon strukturbidragsmodell för gymnasieskolan fördelas tjänsterna till respektive enhet efter det proportionella elevantalet, där hälften av uppgifterna blir tillsvidareanställningar och hälften blir tidsbegränsade uppgifter. Rektor får i uppgift att inom rektorsområdet respektive gymnasieenheten fördela förstelärare till de skolenheter, program och elever som bedöms ha de största utmaningarna.

Visstidsuppgifter med fokus på aktuella utvecklingsbehov

Alla skolor har inte samma utvecklingsbehov. Det bedöms vara av vikt att karriärlärare kan spridas på många skolenheter för att driva utveckling därför kommer hälften av förstelärarna även fortsättningsvis anställas med tillfälliga och tydliga utvecklingsuppgifter. Det kan gälla ett område eller särskilt ämne, till exempel digitalisering, språkutvecklande arbetssätt eller matematik. Ett sådant utvecklingsuppgift fördrar i allmänhet särskild kompetens under en begränsad period. De tidsbegränsade uppgifterna omfattar en period om tre år. Uppgifterna ska kunna förlängas om rektor bedömer att behoven kvarstår. För att säkerställa att det sker en rimlig spridning på förstelärarna fördelas vistidsuppgifterna till rektorsområden respektive gymnasieenheten proportionellt efter elevantal.

Lärlönelyftet

Lärlönelyftet permanentas från och med juli 2018. Nuvarande avtal/lönertillägg sägs upp och en ny fördelning genomförs. Utgångspunkten är att fördelningen mellan rektors-/förskoleområden och gymnasieenheter även fortsättningsvis baseras på andelen legitimerade lärare/förskollärare/fritidspedagoger. Det innebär att en viss omfördelning mellan områden/enheter kan bli aktuell jämfört med nuvarande fördelning.

I övrigt gäller samma villkor som idag, det vill säga att kriterierna i förordning SFS 2016:100 följs och att grundkravet är att läraren, förskolläraren eller fritidspedagogen ska ha visat intresse för och god förmåga till att utveckla undervisningen på egen hand och tillsammans med kollegor och därigenom förbättrat elevernas studieresultat eller måluppfyllelsen i förskolan.

Förvaltningen, tillsammans med rektorer och förskolechefer, utformar en transparent ansökningsprocess och tydliga villkor för vilka som kan tilldelas lärarlönelyftet.

Rektorer och förskolechefer bedömer och beslutar utifrån gemensamma utgångspunkter om vilka medarbetare som ska få del av lärarlönelyftet.

Uppföljning

Förvaltningen återrapporterar processen med fördelning av nya karriärtjänstupdrag och lärarlönelyft under december 2018.

Rektor följer årligen upp och rapporterar karriärlärarnas uppdrag och framsteg och effekter av karriärtjänstupdragen redovisas årligen i samband nämndens årsrapportering.

Förvaltningen får därutöver i uppdrag att bevaka eventuella förändringar i statsbidragens utformning och i förekommande fall återrapportera det i samband med budgetarbetet.

Förslag till beslut

Att förvaltningen ges i uppdrag att fördela karriärtjänster enligt redovisat förslag för att stärka likvärdigheten, där hälften av uppdragen inom grundskolan fördelas utifrån socioekonomiska bakgrundsfaktorer i enlighet med principerna för resursfördelning (strukturbidraget) och hälften av uppdragen fördelas enligt det proportionella relevantatet.

Att rektor, för motsvarande fördelning inom gymnasieskolan, ges ett uppdrag att fördela hälften av karriärtjänsterna till de program och elever som bedöms ha de största utmaningarna.

Att de karriärtjänster som fördelas i enlighet med strukturbidraget (grundskolan) eller efter behovsprövning enligt ovan (gymnasieskolan) ska vara tillsvidare tjänster och att övriga karriärtjänster är visstidsuppdrag (tre år).

Att statsbidraget avseende lärarlönelyftet för lärare ska hanteras som ett statsbidrag utan tidsbegränsning.

Att förvaltningen ges i uppdrag att bevaka eventuella förändringar av statsbidragens utformning och i förekommande fall informera utbildningsnämnden och kommunledningen i samband med budgetberedningen.

Att förnyad prövning av visstidsuppdragen kan göras om tre år.

Att i övrigt stå bakom förvaltningens förslag till hantering av karriärtjänster och lärarlönelyft.