

Handläggare
Elisabeth Ryde
Telefon: 08-508 35 547
Therese Wännman
Telefon: 08-508 35 502**Till**
Arbetsmarknadsnämnden
den 20 december 2016**Ärende 11**

Riktlinjer för karriärlärare inom arbetsmarknadsförvaltningen

Arbetsmarknadsförvaltningens förslag till beslut

1. Arbetsmarknadsnämnden beslutar att godkänna riktlinjerna för karriärtjänsterna med hänvisning till förvaltningens tjänsteutlåtande.

Arjun Bakshi
arbetsmarknadsdirektör

Bengt Jönsson
avdelningschef
Vuxenutbildning Stockholm

Jussi Koreila
avdelningschef
SFI Stockholm

Jónína Gísladóttir
HR-chef

Sammanfattning

Den 1 juli 2013 infördes förordningen om statsbidrag till skolhuvudmän som inrättar karriärsteg för lärare, SFS 2013:70. 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. Arbetsmarknadsförvaltningen har sedan den 1 juli 2013 infört reformen succesivt utifrån tillgången på statsbidrag. Hösten

2016 finns statsbidrag som omfattar 13 tjänster som förstelärare och en tjänst som lektor.

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 samt skapar förutsättningar för ett optimalt lärande för alla elever.

Förvaltningen föreslår att förstelärarna inom förvaltningen ska bli tillsvidareanställda från den 1 juli 2017. Arbetsmarknadsförvaltningens riktlinjer harmoniseras därmed med de grundprinciper som gäller inom utbildningsförvaltningen.

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 samt skapar förutsättningar för ett optimalt lärande för alla elever.

Under våren 2013, inför införandet, tillsattes en partsammansatt arbetsgrupp inom förvaltningen som arbetade fram de första preliminära riktlinjerna som skulle gälla vid införandet av karriärtjänster inom förvaltningen. Riktlinjerna skulle gälla under tre år och utvärderas under våren 2016. Utvärderingen påbörjades enligt tidplanen, men för att erhålla ett grundligt beslutsunderlag beslutades att de tillfälliga riktlinjerna skulle gälla ytterligare ett år, d.v.s. fram till och med 30 juni 2017.

Sedan införandet av reformen 2013 har antalet förstelärare ökat inom förvaltningen, från ett fåtal till dagens 13 förstelärare och en lektor. De lärare som innehaft tjänsterna som förstelärare har haft visstidsanställningar och en grundtjänst har funnits på skolan som vederbörande har varit tjänstledig ifrån. Gällande tjänsten som lektor, beslutades i samband med reformens start, att tjänsten skulle vara en tillsvidareanställning.

Anställningens krav och innehåll enligt förordningen

Ur förordningen om statsbidrag till skolhuvudmän som inrättar karriärsteg för lärare, SFS 2013:70;

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. Förordning (2014:122).

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.

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

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. Inom arbetsmarknadsförvaltningen ska den utökade lönen vara densamma som statsbidraget, dvs. ett lönepåslag med 5 000 kr respektive 10 000 kr per månad.

Statsbidraget ska täcka de ökade lönekostnaderna hos huvudmannen, det vill säga lön och sociala avgifter. Ersättning erhålls från det datum personen tillträder anställningen och utifrån sysselsättningsgrad.

Ersättningsnivåer inklusive sociala avgifter:

- 85 000 kronor/år för en förstelärare
- 170 000 kronor/år för en lektor

Ett villkor för statsbidrag är enligt 6 § *förordningen (2013:70) om statsbidrag till skolhuvudmän som inrättar karriärsteg för lärare*, att lärares arbetsuppgifter huvudsakligen består av undervisning och uppgifter som hör till undervisning. Med huvudsakligen avses minst 50 procent av lärarens arbetstid.

Ärendet

Nuvarande riktlinjer i korthet

I nu gällande riktlinjer framgår att karriärlärare har att utgå från nedan, utöver de grundförutsättningar som är fastställda i förordningen;

Förstelärare och de som har lektorat ska huvudsakligen undervisa och arbeta med det som hör till undervisning. De ska vara positiva kulturbärare och bidra till utveckling av undervisning och ett kollegialt lärande.

De ska utifrån vetenskap och beprövad erfarenhet systematiskt och strukturerat bidra till;

- att utveckla, förbättra och synliggöra undervisningen och elevernas lärande och studieresultat
- att arbeta för hela skolans och alla elevers utveckling,
- en utvecklande lärandemiljö och en tro på alla elevers förmåga att lära,
- kunskapsutveckling för egen del, kollegors samt för professionen som helhet,
- att undervisningen vilar på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet

För karriärlärarna ska det upprättas en roll- och ansvarsbeskrivning som består av rektors definition av uppdraget utifrån skolans behov och förutsättningar. Rektor avgör hur arbetet ska fördelas inom arbetstiden och/eller om särskild tid krävs för s.k. utvecklingsuppdrag.

Inom arbetsmarknadsförvaltningen ges en lärare, som är anställd som förstelärare eller lektor, möjlighet att under cirka 20 procent av arbetstiden ägna sig åt utvecklingsuppdraget som är överenskommet mellan skolans ledning och aktuell karriärlärare. Central förvaltning ansvarar för vikariekostnader som kan uppkomma i samband med tjänsterna. Dessa kostnader får motsvara högst 20 procent av en genomsnittlig lön för en lärare. Berörd enhet ska till förvaltningen inkomma med en begäran om aktuellt belopp.

Rektor ska årligen följa upp och rapportera karriärlärarnas uppdrag och framsteg. Uppföljningen ska ske årligen i Tertial 2 och/eller i enheternas verksamhetsberättelse.

Villkoren i jämförelse med utbildningsförvaltningens riktlinjer
Arbetsgruppen har haft som uppdrag att utreda om villkoren kring tjänsterna inom förvaltningen kan harmoniseras med villkoren för karriärlärare inom utbildningsförvaltningen.

Inför en eventuell förändring av riktlinjerna så har gruppen inventerat det som idag skiljer de båda förvaltningarna åt;

Bidrag från central förvaltning; 20 procent av lärarens lönekostnader täcks nu centralt av arbetsmarknadsförvaltningen. Detta för att den enskilde karriärläraren i dagsläget ska få sin tid med elev minskad med motsvarande 20 procent. Det extra utrymmet ska möjliggöra kontakter med forskning, utvecklingsuppdrag och kollegialt lärande etc. Vikarier ska kunna täcka upp den ”förlorade” arbetstiden med elev. Inom arbetsmarknadsförvaltningen har alla ett särskilt uppdrag med fokus på skolutveckling.

Inom utbildningsförvaltningen utgår inget bidrag från central förvaltning. Eventuella utvecklingsuppdrag med tillhörande tidsnedsättning i tjänsten får hanteras lokalt på skolan. Målet är att den enskilde läraren ska vara så mycket som möjligt med eleverna.

Anställningsformen; Inom arbetsmarknadsförvaltningen har det fastslagits i antagna riktlinjer att lektorerna har en tillsvidareanställning medan förstelärarna har en tidsbegränsad anställning om högst tre år, i vissa fall blev det fyra år pga. förlängningen av de nuvarande riktlinjerna. Vidare framgår det att samtliga externa nyrekryteringar ska anställas på semestertjänst. Vid interna rekryteringar inom den egna enheten kan arbetstidsvillkoret antingen vara flexibel ferietjänst eller semestertjänst.

Inom utbildningsförvaltningen är samtliga tjänster tillsvidareanställningar.

Arbetsgruppens överväganden

Arbetsgruppen, som har bestått av tre rektorer samt handläggare och HR-konsult från central förvaltning, har genomlyst faktorer som kan vara tillämpliga i framtagandet av nya riktlinjer. Gruppen har anordnat en workshop med förvaltningens skolledningar, genomfört en enkätundersökning som riktats till samtliga lärare och skolledare samt tagit del av undersökningar och forskning som har skett i utbildningsförvaltningens regi, samt utvärderingar som genomförts av Statskontoret. Den enkätundersökning som genomfördes syftade till att ge svar på hur lärarkollegiet och skolledning ser på karriärtjänster och naturligtvis hur de berörda lärarna som innehar karriärtjänsterna upplever sin arbetssituation.

Det som framkom i enkätsvaren visar att skolledningarna och berörda lärare med karriärtjänster överlag var positiva till införandet av karriärtjänster medan kollegiet i stort inte kunde se något positivt alls med satsningen. Resultatet stämmer väl överens med vad andra uppföljningar visar, inom såväl utbildningsförvaltningen som på nationell nivå.

I workshopen med skolledarna fick de tillfälle att belysa för- respektive nackdelar med de olika anställningsformerna. Dessutom fick deltagarna reflektera över om reformen bidragit till skolutveckling. Man menar att karriärlärarna har bedrivit utveckling men att legitimiteten på skolan har varit låg och att resultaten har varit svåra att mäta. Alla är dock överens om att det är viktigt att karriärlärarna har ett tydligt uppdrag, att uppdraget utgår från skolans behov och att skolledningen kommunicerar ut uppdraget till kollegiet.

I aktuell förordning finns ingen vägledning eller tolkning hur uppdraget ska genomföras. Frågan blir om det ska vara ett uppdrag för skolutveckling, kollegialt lärande, forskningsanknutet *eller* om det ska vara mer ett karriärsteg för duktiga lärare och ett incitament för att få duktiga och engagerade lärare att vara kvar i undervisningen. Frågeställningen lämnas därmed över till kommunerna som alla måste utarbeta själva vad de vill med reformen. En stor oklarhet som medför otydlighet i alla led vilket Statskontorets uppföljning bland annat framhåller.

Det finns både för- och nackdelar med att införa tillsvidareanställning eller behålla anställning på viss tid. Det som talar för en tidsbegränsad anställning är att idag har alla förstelärare

ett särskilt utvecklingsuppdrag kopplat till sin tjänst. Men utvecklingsbehov kan förändras över tid och behovet av andra kompetenser kan också förändras. Att alltid som lärare driva utveckling kan även vara betungande och kan medföra att orimliga krav på den enskilde ställs. En viss cirkulation av tjänsterna kan till en del säkert gynna en skola. I förvaltningens enkätsvar, liksom i Statskontorets enkätsvar, har det därtill kunnat skönjas ett visst ointresse bland kollegiet av att bedriva eget utvecklingsarbete såsom det ingår i alla pedagogers uppdrag.

Karriärmöjligheterna ska förvisso bidra till en utbildning som vilar på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet men det åvilar samtliga lärare. Under 2017 kommer Läraruppdraget att presenteras. Läraruppdraget, som har arbetats fram i projektform, kommer att bli förvaltningens måldokument avseende samtliga lärares förhållningssätt och uppdrag. I underlaget framgår, liksom i läroplanen för vuxna, att alla lärare har att förhålla sig till att undervisningen vilar på en vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. Dock är det inte alltid säkert att en lärare som är skicklig med sina elever också är en driven och duktig utvecklingsledare för sina kollegor på skolan.

Förvaltningen vill peka på möjligheten att nyttja förvaltningens övergripande utvecklingsstrategier för den lokala skolans utvecklingsuppdrag och/eller att utse särskilda pedagoger med särskild kompetens att gemensamt arbeta med den lokala skolutvecklingen.

Enligt förordningen ska karriärlärarens arbetsuppgifter huvudsakligen bestå av undervisning och minst 50 procent av lärarens arbetstid ska vara med elev. Det talar för att en tillsvidareanställning är att föredra då den yrkesskicklige läraren ges möjlighet att ägna sin tid till att vara just i "klassrummet" med eleverna för att där göra skillnad.

Antal karriärtjänster

Förvaltningen söker statliga medel och återrappporterar till Skolverket enligt nämnda förordning via utbildningsförvaltningen.

Arbetsmarknadsförvaltningen har sedan den 1 juli 2013 infört reformen succesivt utifrån tillgången på statsbidrag. Hösten 2016 finns statsbidrag som omfattar 13 tjänster som förstelärare och en tjänst som lektor. Statsbidragen är troligen i och med detta läsar, 2016-2017, fullt utbyggt och därmed räknar inte förvaltningen med ytterligare statsbidrag. Ett annat liknande statligt bidrag finns numera, det så kallade Lärarlönelyftet, SFS 2016:100 som infördes

2016. Dock är lärare inom vuxenutbildningen undantagen denna reform. Inom utbildningsförvaltningen finns cirka 1000 statsbidrag, 937 förstelärare och 27 lektorer.

Antal förstelärare och lektorer som återfinns inom förvaltningen oktober 2016;

<i>Enhet</i>	<i>Förstelärare</i>	<i>Lektor</i>	<i>Totalt antal statsbidrag</i>
Åsö	7	1 (2 statsbidrag)	9
Lärvux	2	-	2
SFI Söderort	1	-	1
SIFA	1	-	1
SFI Västerort	1	-	1
Summa	13	-	14

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom Vuxenutbildning Stockholm och HR-staben.

Arbetsmarknadsförvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningen föreslår att förstelärarna inom förvaltningen ska bli tillsvidareanställda från den 1 juli 2017 och att bidraget om 20 procent upphör från samma tidpunkt.

Arbetsmarknadsförvaltningens riktlinjer harmoniseras därmed med de grundprinciper som gäller inom utbildningsförvaltningen. Det bör inom förvaltningen finnas två olika karriärspår där det ena syftar till skolledarskap och det andra till en pedagogisk/didaktisk karriär inom läraruppdraget.

Karriärtjänsterna som förstelärare och lektor ska bidra till att göra läraryrket mer attraktivt och därmed säkra god och flexibel undervisning för elever inom förvaltningens enheter. Lärare ska ha möjlighet till professionsutveckling och karriär genom att på olika sätt fördjupa och utveckla sina kompetenser och förmågor samt tillvarata dem i utvecklingen av undervisningen inom de olika enheterna.

Syftet är att utveckla karriärvägar för lärare som därmed bidrar till hög kvalitet på undervisningen samt skapar förutsättningar för ett optimalt lärande för målgruppen. Förvaltningen anser att det är av största vikt att skickliga lärare stannar kvar i läraryrket och därmed också finns kvar i största möjliga utsträckning inom den direkta undervisningen med elev. Dessa skickliga lärares kompetenser ska tillvaratas och vara grund för en god löneutveckling.

Strukturer och definitioner på karriärvägar och dess koppling till förvaltningens lönepolitiska riktlinjer ska vara tydliga och transparenta så att medarbetare och chefer har en gemensam bild av vad karriärtjänsterna innebär.

Förstelärare och de som har lektorat ska huvudsakligen undervisa och arbeta med det som hör till undervisning. De ska vara positiva kulturbärare och bidra till utveckling av undervisning och ett kollegialt lärande.

Rekryteringsgrund

Förutom kraven i förordningen på sid 2 i detta ärende ska även följande iakttas i samband med rekrytering;

En karriärlärare ska;

Ha uppfyllt kvalifikationerna för dokumenterat yrkesskicklig lärare genom systematisk och strukturerad dokumentation visat att läraren;

- har särskilt god förmåga att förbättra elevernas studieresultat,
- kan synliggöra elevernas lärande och resultat,
- har stort engagemang i undervisning och är en positiv förebild i kollegiet,
- har en förmåga att skapa en trygg lärandemiljö,
- har höga förväntningar på eleverna och deras förmåga att utvecklas,

Befattning och anställningsvillkor för förstelärare och lektor

Tjänsterna ska efter samverkan utlysas internt och vid nyanställningsbehov även externt. Samverkan ska ske enligt ordinarie rutiner för tjänstefördelning och omfatta antalet förstelärare/lektorat. Själva tillsättningen, d.v.s. vilken person som får tjänsten, ska inte samverkas.

Tjänsterna inrättas som tillsvidareanställning på befattningen *förstelärare karriärtjänst* respektive *lektor karriärtjänst*.

Arbetstidsvillkoret ska följa det som överenskommits vid skolan, semestertjänst eller flexibel ferietjänst. Vid extern rekrytering, d.v.s. rekrytering utanför den egna enheten, ska tjänsten inrättas som semestertjänst.

Kravet för att arbetsgivaren ska få statsbidrag är att den genomsnittliga löneökningen ska vara minst 5 000 (förstelärare) respektive 10 000 (lektorat) kronor när läraren befordras. Det finns ett utrymme att differentiera lönerna, men i Stockholms stad ska löneökningen vara 5 000 respektive 10 000 kronor.

För lärare som nyanställs i Stockholms stad krävs att när läraren anställs som förstelärare eller lektor ska en lön ges som överstiger medianlönen för samma kategori lärare hos huvudmannen med minst 5 000 respektive 10 000 kronor per månad.

Fördelning av förstelärare och lektorat

Befattningarna som förstelärare och lektor ska vara knutna till en specifik skola/enhet. Fördelningen mellan vilka enheter inom förvaltningen som ska tilldelas statsbidrag enligt karriärreformen avgörs av avdelningschef för vuxenutbildningen. Utgångspunkt för tilldelningen inför första juli 2017 ska vara enhetens storlek, uppdrag och särskilda behov. Därefter om vakanser uppstår eller ytterligare tilldelning av statsbidrag sker, görs en ny bedömning av avdelningschef för vuxenutbildning var karriärtjänsten ska vara placerad.

Om en karriärlärare inte längre vill ha kvar sin karriärtjänst behöver läraren söka en ny tjänst och därmed sker ny lönesättning utifrån den aktuella befattningen.

Roll och ansvar

Tjänsterna ska huvudsakligen handla om undervisning och därigenom skapas förutsättningar för ett optimalt lärande för eleverna.

Karriärlärarna kan under en begränsad tid ha ett utvecklingsuppdrag inom ramen för sin tjänst. Uppdraget ska överensstämja med aktuell lärares kompetens och tidsmässiga villkor. I en uppdragsbeskrivning ska det framgå hur uppdraget ska genomföras, dokumenteras och redovisas samt i vilket sammanhang eventuell redovisning ska ske.

Rektor ska årligen följa upp effekterna av karriärlärarnas arbete i samband med det systematiska kvalitetsarbetet och vid medarbetarsamtal.

Rekvirering av medel

Varje år ansöker arbetsmarknadsförvaltningen om statsbidragen via utbildningsförvaltningen, som ansöker till Skolverket för hela Stockholms stads räkning. En redovisning sker årligen via samma kanaler.

Sammanfattningsvis

Förvaltningen föreslår härmed att karriärtjänsterna, förstelärare och lektorat, enligt förordningen, SFS 2013:70, inrättas som tillsvidarejänster enligt villkor som framgår i bifogade riktlinjer

och i detta tjänsteutlåtande. Karriärtjänsterna syftar, enligt förvaltningen, till att göra läraryrket mer attraktivt samt att särskilt yrkesskickliga lärares kompetenser tillvaratas. En lärare med karriärtjänst ska huvudsakligen arbeta med undervisning och uppgifter som hör till undervisningen.

Bilaga

1. Riktlinjer för karriärsteg för lärare inom arbetsmarknadsförvaltningen