

Handläggare: Kajsa Djerf

Utvärdering pilotprojekt lönetillägg

I samband med VB 2018 skrevs en delrapport om projektet som redovisas här.

Delrapport pilotprojekt lönetillägg 2018 03 – 2018 12

Bakgrund

Stockholm växer snabbt och ett stort antal lärare kommer att behöva rekryteras framöver. Skickliga lärare har visat sig vara den enskilt viktigaste faktorn för hur elever lyckas i skolan. Skolor i socioekonomiskt svagare områden har särskilt svårt att rekrytera och behålla skickliga legitimerade lärare. Lönen kan vara en faktor som påverkar möjligheten att attrahera och behålla dessa.

Utbildningsnämnden fick i budget 2018 i uppdrag att genomföra ett pilotprojekt med högre lön till lärare, fritidspedagoger och biträdande rektorer på särskilt utvalda skolor i staden. Den ökade lönen skulle ges i form av ett tidsbegränsat lönetillägg kopplat till den specifika skolan och tidsperioden. Av budget 2019 framgår att projektet ska fortsätta i sin nuvarande form under år 2019.

Mål

Målet med projektet är att se om de utvalda skolorna lyckas rekrytera och/eller behålla kvalificerade medarbetare samt därmed också förbättra elevernas resultat.

Syfte

Syftet med projektet är att se om man kan öka attraktiviteten på några utvalda skolor med stora rekryteringsutmaningar, samt att stimulera kvalificerade externa sökanden samt medarbetare i staden att söka till dessa skolor.

Målgrupp

Projektet riktar sig till några skolor med särskilt stora rekryteringsutmaningar kopplat till utmaningar vad gäller elevers resultat.

Krav för att få delta i projektet

- Rektor har vilja, intresse och kompetens att driva ett utvecklingsarbete på skolan, som inte enbart omfattar detta projekt utan även andra åtgärder som i slutändan ska leda till att fler elever lyckas nå bättre resultat. Rektor måste i sin intresseanmälan kunna beskriva ett önskat läge samt åtgärder på vägen dit.
- Skolan kan uppvisa en skriftlig beskrivning av en organisation som skapar förutsättningar för goda resultat. Det innebär att det ska finnas tillräckligt med lednings- och stödfunktioner samt en komplett elevhälsa som arbetar förebyggande och främjande.
- Skolan har svårigheter att behålla och/eller rekrytera behörig/legitimerade medarbetare inom målgruppen.

Målgrupp medarbetare

De medarbetare som kommer i fråga för ett lönetillägg är såväl tillsvidareanställda som visstidsanställda legitimerade lärare, specialpedagoger, förskollärare samt utbildade fritidspedagoger. Av lönestrukturella skäl omfattas även biträdande rektorer. Huvudprincipen är att såväl sjukskrivna som föräldralediga omfattas av lönetillägget. Möjlighet ska finnas, om särskilda skäl finns, att göra undantag från att samtliga i målgruppen vid skolan ska omfattas.

Projektgrupp

I projektgruppen har följande ingått: grundskoledirektör, avdelningschef avdelningen för ekonomi och styrning, avdelningschef avdelningen för personal och kompetensförsörjning (PK-avdelningen) och enhetschef kommunikationsenheten samt en lönestrateg.

Referensgrupp

I referensgruppen har ett antal rektorer på skolor med större utmaningar ingått.

Genomförande

- De 17 grundskolor med de största utmaningarna inbjöds till ett informationsmöte om förutsättningarna för pilotprojektet där de uppmanades att, om intresse fanns, senast den 2/2 2018 till grundskoledirektören inkomma med ansökan om att delta i projektet.
- Av ansökan skulle en beskrivning av organisationen framgå. Ansökan skulle också innehålla en beskrivning av hur rektor

ser på sin rekryteringssituation. Skolan skulle även beskriva sitt kända rekryteringsbehov under det kommande året.

- Inför grundskoledirektörens beslut gjorde PK-avdelningen en mätning via Jobba i stan för att se hur söktrycket varit på respektive skola det senaste året. PK tog också fram personalförteckning samt en bild över löneläget på respektive skola. Även personalomsättningen granskades.
- Av de 14 skolor som deltog på mötet inkom 11 ansökningar.

Beslut om deltagande skolor

Efter genomgång av ansökningarna konstaterades att alla mer eller mindre uppfyllde de kriterier som beskrivits i detta PM. Vid valet av de skolor som skulle ingå i projektet togs därför stor hänsyn till personalomsättning som resulterat i att legitimerade lärare slutat och ersatts av olegitimerade. Grundskoledirektören beslutade att Hagsätraskolan/Ormkärrsskolan samt Hässelbygårdsskolan skulle omfattas av projektet under projekttiden 1 mars – 31 december 2018.

Samverkan

Information har givits såväl på personalutskott samt beredningsutskott för grundskolan.

Kommunikation

Information till intranätet togs fram i samarbete mellan kommunikationsenheten och avdelningen för personal och kompetensförsörjning. Kommunikationsenheten tog också fram mallar för annonsering av lediga anställningar på skolorna.

Varje skola uppmanades att utse en kontaktperson för kontakter med avdelningen för personal och kompetensförsörjning.

Resultat för perioden 2018 03 – 2018 12 31

Under projekttiden har totalt nio nyrekryteringar gjorts av legitimerade lärare, fem av utbildade fritidspedagoger och två biträdande rektorer. Av dessa är nio externrekryterade, sex internrekryterade och en rekrytering stadsintern. Flera rekryteringar av särskilt svårrekryterade lärargrupper har gjorts.

Under perioden har sju lärare som saknar legitimation och en fritidspedagog som saknar relevant utbildning avslutat sin anställning.

Samtidigt har nio legitimerade lärare lämnat sin anställning. Fyra av dessa har lämnat för andra skolor inom staden. Det visar på att lön

inte är den enda faktor som påverkar en medarbetare att stanna kvar i sin anställning.

Den nedåtgående trend i andelen legitimerade lärare som båda skolorna hade under 2017 har nu kunnat vändas. På så sätt har tillägget bidragit till ökad stabilitet och kontinuitet. Lönetillägget har också gjort det lättare att komma överens om lön med den mest attraktiva sökanden.

Två redan anställda lärare, båda inom särskilt svårrekryterade områden, har erhållit legitimation vilket bidrar till höjd legitimationsgrad samt ökar skolans möjligheter att ge fler lektioner med legitimerade lärare.

Den oro för att skolor i närområdet skulle få ett kompetenstapp, när skickliga legitimerade lärare skulle söka sig till pilotskolorna, har hittills visat sig vara obefogad.

Det är tydligt att båda skolorna genom att kunna rekrytera utbildade fritidspedagoger fått en förstärkt kompetens i fritidshemmen. En redan anställd fritidspedagog har också avslutat sin utbildning och kan därmed bidra till den ökade kompetensen.

Skolledningarna har inte explicit uttryckt ökade krav på medarbetarna utifrån lönetillägget eftersom kraven på resultat sedan tidigare varit högt ställda.

Även den mediala uppmärksamheten för projektet har troligen bidragit till att öka skolornas attraktivitet.

Den påverkan lönetillägget har haft på den lokala lönebildningen har varit utmanande för rektorerna att hantera. Även andra yrkesgrupper har en påverkan på elevernas kunskapsinhämtning. Lönetillägget kan också bidra till inlåsnings effekter och på så sätt hindra en sund personalomsättning. En viss lönedrivande effekt kan också märkas då externsökande trots lönetillägget erbjudits en högre lön på en annan stockholmsskola.

Skickliga lärare och låg personalomsättning har i förlängningen positiv inverkan på undervisningens kvalitet och elevernas studieresultat. Pilotprojektet har dock endast pågått i tio månader varför några direkta kopplingar till faktiska studieresultat ännu inte kan påvisas. Eftersom projektet ska pågå även under år 2019 kommer utvärderingen i slutet av år 2019 att innehålla en utvärdering av eventuella effekter på studieresultatet.

Kompletterande utvärdering för projektperioden 2018 03 – 2019 06

Söktryck på annonser på pilotskolor samt jämförbara skolor i närområdet

Eftersom pilotskolorna har haft behov av att rekrytera olika kompetenser såväl före som under projekttiden har det inte gått att jämföra likvärdiga annonser. Dock har jämförelse av likvärdiga annonser kunnat göras mellan skolor med liknande förutsättningar.

Hagsätraskolan annonserade t.ex. en anställning som lärare i ma/no åk 4-6 före projektstarten. Av totalt 13 sökande var endast en kvalificerad. Den kvalificerade hade särskilda önskemål om arbetstidsvillkor, vilket inte kunde tillgodoses. Ingen rekrytering gjordes.

Under projekttiden annonserade Ormkärrskolan en motsvarande anställning. Av totalt 16 sökande var åtta kvalificerade. Internrekrytering av förstelärare från en annan skola gjordes.

Före projektstarten annonserade Hagsätraskolan en anställning som lärare i sv/so åk 4-6. Av sju sökande var ingen kvalificerad, varvid ingen rekrytering genomfördes.

Under projekttiden annonserades en motsvarande anställning vid skolan. Av 18 sökande var 16 kvalificerade. Internrekrytering gjordes av legitimerad lärare från en annan skola.

Hässelbygårdsskolan sökte före projektstarten en ”pedagog till fritidshem”. Av 21 sökande saknade samtliga såväl legitimation som utbildning som fritidspedagog. En externrekrytering av barnskötare genomfördes.

Under projekttiden annonserades en anställning som lärare mot fritidshem. Av 14 sökande var tre kvalificerade. Externrekrytering av legitimerad lärare gjordes.

Hässelbygårdsskolan sökte före projektstarten en vikarierande idrottslärare åk 4-9. Elva sökande anmälde sitt intresse sig varav ingen hade legitimation. Ingen rekrytering genomfördes.

Under projekttiden annonserade skolan en anställning som idrottslärare F-3 varvid 20 sökande anmälde sitt intresse. 15 av de

sökande var kvalificerade. En intern rekrytering av legitimerad lärare från en annan skola genomfördes.

Från att de berörda skolorna i fyra fall av fyra före projektstarten inte kunnat genomföra någon rekrytering på grund av att inga kvalificerade sökande anmält sitt intresse, har skolorna för motsvarande anställningar under projekttiden haft ett brett utbud av kvalificerade sökande att tillgå.

En jämförelse har gjorts med söktrycket till motsvarande annonser för två skolor i närområdena med motsvarande utmaningar. Bäckahagens skola har valts som jämförelseskola mot Hagsåtraskolan/Ormkärrskolan och Vällingbyskolan som jämförelse mot Hässelbygårdsskolan.

Av fyra annonser för Bäckahagens skola under år 2017 och 2018 framgår att söktrycket varit lågt för tre av dessa. Två av annonserna har inte resulterat i någon rekrytering, medan en annons där skolan sökte lärare i sv/so åk 4-6 resulterade i ett större antal kvalificerade sökande.

Vällingbyskolan har annonserat anställning som idrottslärare både under år 2017 och år 2018. Vid båda tillfällena har ett stort antal legitimerade sökande anmält sitt intresse. Internrekryteringar från skolor i närområdet har gjorts.

Vällingbyskolan har också annonserat anställning som lärare i fritidshem/fritidspedagog såväl före som under projekttiden. Ingen av de sökande har legitimation alternativt utbildning som fritidspedagog. Ingen rekrytering gjordes utifrån annonsen 2017. Rekrytering är ännu inte avslutad för den anställning som annonserades i juni 2019. Endast två sökande var kvalificerade.

Vid en jämförelse av hemadress, tidigare skolas adress jämfört med pilotskolornas går det inte att påvisa att lärare generellt är benägna att resa längre för högre lön.

Legitimationsgrad

Som framgår av följande tabell har legitimationsgraden vid pilotskolorna ökat under projekttiden. Ökningen är större för Hässelbygårdsskolan än för Hagsåtraskolan. I ett längre perspektiv har Hässelbygårdsskolan ökat sin legitimationsgrad med 22 procentenheter sedan 2015, medan Hagsåtraskolan 2015 i princip hade samma höga legitimationsgrad som 2019. Legitimationsgraden sjönk dock markant 2017.

Legitimationsgrad	2019	2018		2017	2016	2015
Hagsätra/ Ormkärr	96%	92%		86%	95%	95%
Hässelbygård	93%	85%		80%	79%	71%

Siffrorna är hämtade från skolornas uppföljningsdokument (ILS) utom för 2019 då siffran är hämtad från KOLL i maj.

Resultat AMI

Projekttagande skolor har också haft önskemål om att undersöka resultaten från medarbetarenkäten. Vid de tre mätpunkterna 2017, 2018 och 2019 är det små förändringar i aktivt medskapande index (AMI) jämfört med totalen för samtliga skolor. Det skiljer endast +/-2 punkter i AMI förutom för Hässelbygård där AMI har sjunkit från 79 till 74 mellan 2018 och 2019 och där det totala resultatet för samtliga skolor har varit 79 för 2018 och 78 för 2019. Analysen kan således inte visa något trendbrott gällande AMI för skolorna förutom då en viss försämring på Hässelbygård. Det ska också tilläggas att validiteten i indikatorn är låg då samtliga medarbetare är inkluderade på enheten samt att andra händelser kan ha en påverkan på resultatet.

AMI	2019	2018	2017	2016	2015
Hagsätra/ Ormkärr	80	81	79	-	80
Hässelbygård	74	79	78		79
Samtliga grundskolor	78	79	80		

Siffrorna är hämtade från skolornas uppföljningsdokument (ILS) utom för 2019 då är källan beslutsstöd med avläsningsmånad maj. AMI är en förkortning på aktivt medskapande index.

Resultat sjukfrånvaro

Vid uppföljning av den korta sjukfrånvaron på skolorna så ligger båda skolorna i linje med snittet för samtliga grundskolor. Hagsätra/Ormkärr med 2,1 och Hässelbygård med 2,3 medan snittet för samtliga är 2,2 i maj 2019. Även sjukfrånvaro som indikator har låg förklaringsfaktor för projektresultaten.

Resultat kunskapskrav

Projektets effektmål är att elevernas kunskapskrav ska öka. Detta som en följd av att skolorna kan få fler sökande till tjänsterna och därmed också kunna anställa den mest skickliga läraren till tjänsten. Metodmässigt är det svårt att mäta effektmålet efter så pass kort tid

och dessutom saknar vi statistik för föregående läsår. Något som också är problematiskt är att mätningarna inte jämför unika elever och heller inte de elever som i och med projektet har kunnat få undervisning av en legitimerad/ämnesbehörig lärare istället för en obehörig eller icke ämnesbehörig. Det är således svårt att se någon större effekt på resultatet just nu.

Kunskapskrav	2018	2017	2016	2015
Hagsätra/Ormkärr andel som uppnått kunskapskrav	65%	47%	45%	-
Hagsätra/Ormkärr meritvärde	210	198	192	-
Hässelbygård andel som uppnått kunskapskrav	52%	54%	56%	41%
Hässelbygård meritvärde	207	210	211	191

Siffrorna är hämtade från Skolverkets statistikuttag för SALSAs våren 2019.

Hagsätra/Ormkärr har enligt tabellen en uppåtgående trend mellan 2017 och 2018 medan Hässelbygård har en något mer neutral utveckling i sina siffror. Som angavs tidigare i texten så är det relativt få nya lärare som rekryterats samt att dessa lärare enbart har kunnat bedriva undervisning under en begränsad tid. Att resultatet skiljer sig åt mellan skolorna skulle också kunna visa på att indikatorn inte är helt rättvisande och troligt är att andra faktorer har haft större inverkan på dessa resultat än just projektet.

Ekonomi

I budget 2018 omfördelades 13 miljoner av det socioekonomiska tillägget för de kommunala grundskolorna för pilotprojektet. Dessa medel var beräknade att täcka kostnaderna för perioden mars till och med december. Budgeten justerades inte för 2019.

När projektet startade betalades 130 lönetillägg ut. I maj 2019 har vi kostnader för 137 lönetillägg, varav 79 på Hagsätraskolan/Ormkärrskolan och 58 på Hässelbygårdsskolan. Eftersom förvaltningen behöll samma budgetutrymme, men med lönekostnad för 12 månader, i stället för tio är projektet underfinansierat.

Sammanfattning

De effekter som rapporterades under rubriken Resultat för perioden 2018 03 – 2018 12 har ytterligare förstärkts under år 2019.

Syftet med projektet har formulerats som: ”att se om man kan öka attraktiviteten på några utvalda skolor med stora rekryteringsutmaningar, samt att stimulera kvalificerade externa sökanden samt medarbetare i staden att söka till dessa skolor”. Syftet är uppnått i och med att ett betydligt större antal kvalificerade sökande anmält sitt intresse för de annonser som gått ut under projekttiden.

Om inget annat förändrats som ökat skolornas attraktivitet får lönetillägget anses ha varit den faktor som ökat antalet kvalificerade sökanden under projekttiden.

Hässelbygårdsskolan hade i mars 2018 58 lönetillägg och i maj 2019 59, alltså endast ett fler än när projektet startade. De rekryteringar som gjorts under projekttiden är alltså ersättningsrekryteringar för medarbetare som varit legitimerade/utbildade fritidspedagoger.

Hagsätraskolan/Ormkärrskolan hade i mars 2018 72 lönetillägg och i maj 2019 79, alltså sju fler än när projektet startade. Skolan har alltså rekryterat legitimerade lärare och utbildade fritidspedagoger som ersatt obehöriga, alternativt har skolan vuxit.

Delmålet med projektet, att se om de utvalda skolorna lyckas rekrytera kvalificerade medarbetare, får anses vara uppfyllt. Båda skolorna har nu en hög legitimationsgrad. Det tapp av legitimerade lärare som båda skolorna hade under år 2017 då fler legitimerade lärare slutade än rekryterades har nu vänts till ett överskott. På så sätt har tillägget bidragit till ökad stabilitet och kontinuitet.

Vid såväl Hässelbygårdsskolan som Hagsätra/Ormkärr finns lärare som kompletterar mot legitimation, vilket kommer att öka legitimationsgraden ytterligare.

Huruvida en ökad andel legitimerade lärare leder till en ökad kunskapsutveckling för eleverna är svårt att leda i bevis.

Såväl kunskapskrav som meritvärde har ökat för Hagsätraskolan mellan åren 2017 och 2018 medan Hässelbygårdsskolans kunskapskrav och meritvärde minskat något.