

Lärarnas historia

Karriärlärarreformen

av Sören Holm

I februari 2013 fattade den borgerliga regeringen beslut om att införa ett statsbidrag till skolhuvudmän som inrättar karriärsteg för lärare. I det följande kommer det att ges en historisk tillbakablick på lärares löner från 1980-talet och framåt. Det kommer att ges en bild av vägen fram till beslut, innehållet i själva beslutet, genomförandet ute i landet, tilläggsbeslut och slutligen fortsättningen med ett professionsprogram.

Historisk tillbakablick

För att förstå förutsättningarna för karriärlärarreformen behövs en kort historisk tillbakablick vad gäller lärares löner.

Tarifflöner

Fram till 1990-talet var lärares löner statligt reglerade. En lärare placerades in i lönegrad beroende på vilken lärtjänst det gällde och i löneklass beroende på erfarenhet i läraryrket. Inga andra erfarenheter eller kvalifikationer hade någon inverkan på löneplacering. Löneutvecklingen därefter bestod av uppflyttning i löneklass baserat på tid i yrket - det vanligaste var en uppflyttning var 18:e månad. Dessa uppflyttningar kunde pågå cirka 25 år. Därefter kunde läraren hoppas att de centrala förhandlingarna på statens område skulle ge justeringar i lönegrad/löneklass, men ofta räckte detta bara till inflationsskydd om ens det. Sammantaget innebar detta system att löneutvecklingen över tid var dålig. Löneskillnaderna var också relativt låga.

Lönetillägg

Utöver lönen som den beskrivs ovan var det relativt vanligt med olika lönetillägg. Eftersom arbetstiden var reglerad i undervisningstimmar var det många lärare som hade extra betalt i form av så kallade övertimmar. En adjunkt som exempelvis hade 24 lektioner undervisningstid per vecka enligt avtal, kunde genom att undervisa 2 extra lektioner per vecka ha ett bra lönetillägg. Det fanns också olika tjänstevarianter som gav tillägg på lönen och/eller nedsättning i undervisningstid, till exempel ämnesföreståndare, tillsynslärare, skolbibliotekarier och diverse utvecklingstjänster.

Den så kallade kommunaliseringen

I samband med den så kallade kommunaliseringen 1990 gjorde Sveriges Lärarförbund [SL] och Svenska Facklärarförbundet [SFL] bedömningen att kommunaliseringsreformen skulle

komma att genomföras, oberoende hur de fackliga organisationerna skulle ställa sig. De valde då att gå in i en förhandling i syfte att teckna avtal kopplat till reformen. Detta ledde till att ett avtal slöts som gav SL:s och SFL:s medlemmar i grund- och gymnasieskola tydligt förbättrade löner och villkor. Ett exempel var att adjunkter och lågstadielärare fick samma slutlön, om än efter lite olika lång tid. Innan detta avtal tecknades var lågstadielärarens slutlön lägre än adjunktens ingångslön.

Lärarnas Riksförbund [LR] gjorde en annan bedömning och tog strid mot reformen och tecknade inget särskilt avtal. Utan värdering eller fördjupning i någondera partens ställningstagande så fick de facto LR:s medlemmar inte de löne- och villkorsförbättringar som SL:s och SFL:s medlemmar fick.

Ett av resultaten av dessa skeenden var att lönestrukturen ytterligare pressades samman, vilket exemplet ovan med lågstadielärare/adjunkt visar.

Individuell lönesättning

1996 tecknades ett nytt avtal gällande lärares löner och villkor. SFL och SL hade slagits samman till Lärarförbundet och tillsammans med LR bildat Lärarnas Samverkansråd som avtalstecknande part. Avtalet innebar att de tidigare tarifflönerna togs bort och individuell lönesättning infördes. Arbetstidsregleringen via lärares undervisningstid togs också bort och en mer reglerad arbetstid infördes. I samband med detta skulle tidigare lönetillägg och tilläggstimmar/nedsättning lösas in i fast kontant lön. En del arbetsgivare levde upp till detta, men på många håll skrotades bara tillägg/nedsättningar utan att lönen kompenserades. Det går att påstå att tilläggen bidragit till lönespridningen. När de nu togs bort trycktes lönestrukturen samman ytterligare.

Många arbetsgivare var ovana, ibland rent av okunniga, kring hur de skulle jobba med den individuella lönesättningen. Tidigare hade de jobbat med individuell lönesättning för mindre grupper. Nu gällde det lärarna som utgjorde nästan en tredjedel av alla kommunanställda. Detta ledde till vad som skulle kunna kallas en feghet - att de högsta lönerna bromsades - och lönestrukturen pressades samman.

Lärarbrist

Lärarbristen i Sverige ökade under andra halvan av 1990-talet. Detta ledde till att arbetsgivarna kom att konkurrera om behöriga lärare. Ett av konkurrensmedlen var lönen. Inte minst gällde detta nyexaminerade lärare som hade en stark förhandlingsposition när de skulle anställas. Det i sin tur innebar att en nyanställd lärare relativt ofta anställdes med högre lön än en mer erfaren kollega. Lönestrukturen pressades därmed samman ytterligare.

Låga löner

För lärare fanns få incitament för att göra lönekarriär genom att byta arbetsplats, speciellt under tiden lönerna var strikt reglerade. För väldigt många lärare var också omsorgen om eleverna en starkare drivkraft än att byta arbetsplats för att höja sin lön. I jämförelse med

andra yrkesgrupper med motsvarande utbildningslängd var lärares löner låga och låg rörlighet bland lärare gjorde att deras löneutveckling var lägre.

Svenska lärares löner var också låga i jämförelse med många länder i Europa. Prognoser visade även på en fortsatt stor och ökande lärarbrist.

Lönestruktur

Alla dessa ovan nämnda faktorer kan ge bilden av att alla lärare hade nästan samma lön. Så var självklart inte fallet, men det var generellt sett svårt att göra lönekarriär inom läraryrket, vilket också ledde till att lärare lämnade yrket.

Sammanfattning löner

Sammanfattningsvis var lärares löner en bit in på 2000-talet ganska sammanpressade, löneläget relativt andra yrkesgrupper med motsvarande utbildning var lågt, det var svårt att rekrytera lärare, många lärare lämnade yrket, det fanns små möjligheter att göra lönekarriär inom yrket och prognoserna pekade mot stor lärarbrist.

Omvärldsfaktorer

För att åstadkomma en real löneförändring för en specifik grupp gentemot andra grupper på arbetsmarknaden krävs enligt det statliga regelverket att övriga grupper ger acceptans till detta. Lärarorganisationerna drev under tidigt 2000-tal framgångsrika kampanjer för att skapa acceptans för att lärares löner behövde höjas mer än för övriga arbetsmarknaden. Uttalanden från bland annat ledande företrädare för LO visade också att det skapats en acceptans på arbetsmarknaden för höjda lärarlöner relativt andra yrkesgrupper.

Skolfrågorna stod högt på den politiska agendan och ofta betonades lärares betydelse för elevernas resultat. Detta i en tid när elevresultaten i internationella jämförelser varit svaga.

Vägen fram till beslut

Redan i den statliga utredningen om lärarlegitimation 2008¹ talas om karriärvägar för lärare både i förskola, grundskola och gymnasieskola. I punkt 204 talas om att lärare som utfört ett praktiskt pedagogiskt utvecklingsarbete ska kunna ansöka om att bli ”särskilt kvalificerad lärare”. I punkt 205 talas om lärare som avlagt minst licentiatexamen.

Regeringspromemoria

Efter att pausat frågan om karriärlärartjänster några år under genomförandet av lärarlegitimationsreformen dyker den upp igen 2011, först i budgetpropositionen för 2012. Därefter då utbildningsminister Jan Björklund ger förre utbildningsdirektören Anita Ferm i uppdrag att arbeta fram ett förslag. Detta resulterade i en promemoria från

¹ https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/statens-offentliga-utredningar/legitimation-och-skarpta-behorighetsregler_gwb352/html/

Utbildningsdepartementet 2012.² Denna gång är det helt inriktat på ett löneyft för vissa utvalda skickliga undervisande lärare. Termen särskilt kvalificerad lärare byts mot förstelärare och lektor. Förskolan omfattas inte längre av förslaget, enbart förskoleklass. Ett kvalificerat antagande som bekräftas av personer som var med är att förskolan lyfts ut på direkt uppmaning från Jan Björklund.

I promemorian skrivs ”Syftet med förslagen är att det ska skapas så goda förutsättningar som möjligt för de bästa lärarna att göra karriär samtidigt som de även fortsättningsvis i allt väsentligt ska ägna sig åt undervisning och uppgifter som är en förutsättning för att bedriva en undervisning av god kvalitet.”

Av promemorian framgår också att reformen syftar till att förbättra resultaten i skolan, att utveckla undervisningen, att underlätta rekrytering av lärare och att färre lärare ska lämna läraryrket.

Berördas synpunkter

I stort sett samtliga berörda var positiva till inrättandet av karriärvägar, men det fanns som vanligt olika typer av invändningar mot innehållet i förslaget. Från arbetsgivarhåll lyftes till exempel farhågor om att detta var ett för stort ingrepp i lönebildningen. Enskilda huvudmän var mer kritiska till att förslaget skulle innebära en ökad statlig styrning.

I överläggningar inför beslut framfördes farhågor kring synen på förstelärare. Ska de ha ett särskilt uppdrag eller ska de bara ha benämningen förstelärare? Dessa farhågor har relevans för genomförandet. Krav restes på att det skulle finnas en tydlig statlig uppdragsbeskrivning. Jan Björklund var tydlig med att de skulle vara förstelärare, inget särskilt uppdrag skulle kopplas till titeln. Ett kvalificerat antagande som stöds av personer som var med är att det var andra partier i regeringen som ansåg att sådant skulle lösas lokalt.

Diskussioner fördes också om själva benämningen förstelärare. Även denna fråga hade tydlig relevans mot genomförandet. Även här var Jan Björklund tydlig med att det skulle heta förstelärare och inget annat. Vad gäller lektorer fanns det färre invändningar.

Beslutet

I februari 2013 fattade regeringen beslut ”om statsbidrag till skolhuvudmän som inrättar karriärsteg för lärare”.³ Beslutet trädde i kraft 20 mars 2013, till att börja med i form av övergångsbestämmelser:

”Skolhuvudmän som i undervisningen använder särskilt yrkesskickliga lärare” ges möjlighet att söka statsbidrag för att ”inrätta karriärsteg för yrkesskickliga lärare”. Det handlar dels om förstelärare, dels om lektorer. Förstelärare ska få minst 5 000 kronor i löneökning, lektorer minst 10 000 kronor.

² <https://www.regeringen.se/rapporter/2012/09/u20124904s/>

³ <http://rkrattsbaser.gov.se/sfst?bet=2013:70>

En legitimerad lärare med minst 4 års väl vitsordat arbete med undervisning, som har visat särskilt god förmåga att förbättra studieresultat och utveckla undervisningen, samt även i övrigt bedöms som särskilt kvalificerad kan utses till förstelärare.

För att utses till lektor tillkommer att ha avlagt examen på forskarnivå.

Gemensamt för båda tjänsterna är att det är ett villkor att arbetsuppgifterna huvudsakligen ska bestå av undervisning.

De lärarkategorier som omfattas är:

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

2019 och 2022 ändrades detta till^{4 5}

”..... för särskilt yrkesskickliga lärare i

- förskoleklassen
- grundskolan
- anpassade grundskolan
- specialskolan
- sameskolan
- gymnasieskolan
- anpassade gymnasieskolan
- kommunal vuxenutbildning. Förordning (2022:1646).”

Statsbidraget till karriärtjänsterna ingår inte i det generella statsbidraget utan ska sökas av skolhuvudmännen två gånger årligen. De medel staten sköt till avsågs att täcka ca 17 000 tjänster fullt genomfört 2017.

2014 kom ett tilläggsbeslut⁶ om att vissa huvudmän kunde söka statsbidrag för att inrätta ytterligare förstelärartjänster i vissa definierade utanförskapsområden.

⁴ <http://rkrattsbaser.gov.se/sfst?bet=2019:1288>

⁵ https://www.lagboken.se/Lagboken/start/sfs/sfs/2022/1600-1699/d_4856337-sfs-2022_1646-forordning-om-andring-i-forordningen-2019_1288-om-statsbidrag-till-skolhuvudman-som

⁶ https://www.lagboken.se/Lagboken/start/sfs/sfs/2014/100-199/d_1976188-sfs-2014_145-forordning-om-extra-statsbidrag-till-skolhuvudman-som-inrattar-karriarsteg-for-larare

Genomförandet

Starten

2013 kunde skolhuvudmän för första gången söka statsbidrag för karriärtjänster. Enligt Skolverkets rapport från början av 2014 ”Vem är förstelärare”⁷ så var det 74 % av kommunerna som tillsatte minst en förstelärare. Motsvarande siffra för enskilda huvudmän var 30 %. Enligt samma rapport var det i stor utsträckning enskilda huvudmän med låga elevtal som valde att inte tillsätta några tjänster. Totalt tillsattes drygt 3 000, av dessa var enbart 38 lektorer. Att det var så få lektorer förklaras dels med att huvudmännen prioriterade förstelärare, dels att en höjning på 10 000 kronor för en lektor i ännu högre grad ”stör” den rådande lönestrukturen.

Tröghet och motstånd

Det fanns olika anledningar till att inte alla skolhuvudmän ansökte om bidraget. Inledningsvis var det ett antal huvudmän som uppgav att de helt enkelt ”inte hann med”. I någon kommun var det ett ideologiskt ställningstagande att man inte önskade den lönedifferentiering som skulle uppstå. Ganska många enskilda huvudmän angav att de inte trodde på att reformen skulle komma att gynna verksamheten, liksom motstånd mot statlig inblandning i lönepolitiken. På små skolor som till exempel bara hade möjlighet att utse en förstelärare fanns en starkare oro kring splittring bland lärarna.

Enligt Skolverkets rapport uttryckte de flesta huvudmännen oro för att statsbidraget till karriärtjänster inte var en del av det ordinarie statsbidraget. Skulle det kunna dras tillbaka av någon anledning och så skulle huvudmännen sitta där med kostnaderna kvar? På en del håll behövdes också tid för att reda ut synen på förstelärare. Här återkom frågan; skulle pengarna bara betalas ut eller skulle det också kopplas till någon typ av uppdrag?

Över tid ökade andelen huvudmän som tillsatt tjänster och därmed också antalet förstelärare. Våren 2015 fanns det enligt Statskontoret⁸ över 14 000 förstelärare, men bara 176 lektorer. I grund- och gymnasieskolan var målet om att var sjätte lärare skulle ha en karriärtjänst i nästan uppnått. Sett till alla skolformer var det var åttonde lärare. Lägst andel var det i förskoleklassen.

Tillsättning

Enligt både Skolverket och Statskontoret tillsattes i stort sett samtliga förstelärartjänster bland befintlig personal, ofta efter någon form av ansökningsförfarande. I inledningsskedet var det

⁷ <https://www.skolverket.se/publikationer?id=3188>

⁸ <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.statskontoret.se/siteassets/rapporter-pdf/2016/201601.pdf&ved=2ahUKEwji9ezCot-LAXViUVUIHUVuAMsQFnoECBIQAQ&usg=AOvVaw2IyuLbwP0DKTZG6YY-KYqD>

mer än 3 lärare som sökte per tillsatt tjänst. När antalet tjänster utökades minskade detta, bland annat på grund av att tillsättningarna på många håll ledde till osämja i lärargruppen, se mera nedan. Vissa arbetsgivare angav också att det var svårare att tillsätta sökanden i enlighet med kvalifikationskraven.

Anställningsform

I det politiska beslutet om karriärtjänster lyftes långsiktiga förordnanden som en viktig del för att uppnå syftet i reformen. Det fanns dock inget i regelverket som stadgade detta. Därför valde många huvudmän att tillsätta förstelärartjänsterna på visstid. Endast 7 % tillsattes tillsvidare. På många håll hanns det inte med att forma en mer fast organisation. Det berodde ofta även på osäkerheten kring varaktigheten i statsbidraget. Detta gällde både förstelärary- och lektorstjänster.

För förstelärare berodde visstidsanställningarna även på en vilja/ett önskemål att kunna rotera förstelärartjänsterna. Detta dels för att mildra det som upplevdes som orättvisor i lönesättningen, dels för att fler över tid skulle engageras i utvecklingsarbete. Det fanns också en önskan hos arbetsgivarna att ha tid att hitta rätt person till tjänsterna. I senare uppföljningar har andelen tillsvidare tillsatta tjänster ökat något, men är fortfarande på en låg nivå.

Fortfarande 2025 var inte diskussionerna om tillsvidare kontra visstid slutförda. Som exempel sades alla tillsvidareanställda förstelärare i flera kommuner upp för att ersättas med visstidstjänster.

Undervisning kontra uppdrag

En fråga som ofta låg med i diskussionerna var den om förstelärare som undervisare kontra arbete med någon form av uppdrag. I den regeringspromemoria som nämns ovan skrevs att ”Förstelärarens främsta uppgift är undervisning”. Men det står också:

”Exempel på uppgifter som hör till eller ligger i nära anslutning till undervisning och som delvis kan ingå i tjänsten för en förstelärare kan vara att

- ansvara för introduktionen av nyanställda lärare,
- coacha andra lärare,
- initiera pedagogiska samtal,
- initiera och leda projekt i syfte att förbättra undervisningen,
- vara examensansvarig på gymnasieskolan eller inom vuxenutbildningen,
- ansvara för att lärarstuderande tas emot på ett bra sätt när de ska genomföra sin
- verksamhetsförlagda utbildning (VFU), och
- vara huvudansvarig för ett ämne.”

Skolverket stadgade i en förordning att⁹:

”Med *huvudsakligen* avses minst 50 procent av lärarens arbetstid.

Med *uppgifter som hör till undervisningen* avses att läraren

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

Dessa listor och liknande tankar låg på många skolor till grund för att ge förstelärare ett vidare uppdrag än undervisning. De flesta var kopplade till något ämnesområde, vanligast svenska och matematik. De områden som angavs oftast var att bidra till det kollegiala lärandet, att handleda andra lärare och utveckla undervisningen inom sitt ämnesområde. Enligt Skolverkets rapport ”Vem är förstelärare” från 2014 överensstämmer huvudmännens inriktning för förstelärarna väl med ovanstående förarbeten.

Lärarnas synpunkter

I enkätsvar till Statskontoret svarar lärarna att de i högre grad förväntat sig att förstelärare skulle tillsättas utifrån prestationer i klassrummen. Vid rekrytering har det dock varit vanligare att efterfråga pedagogiska visioner och ambitioner för uppdraget. Dessa skillnader bidrog till negativa synpunkter på reformen.

Även otydliga rekryteringsprocesser bidrog till osäkerhet kring reformen. I första tillsättningsomgången 2013 var det över 20 % av huvudmännen som utsåg förstelärare utan något ansökningsförfarande. Något fler använde ansökningsförfarande med tiden, men mellan 10–20 % har tillsatts löpande utan ansökningsförfarande.

För en lärarkår som historiskt var van vid en platt organisation med små löneskillnader väckte karriärlärarreformen många gånger ont blod. En fråga som dök upp var att om det finns förstelärare, finns det då andrelärare, tredjelärare eller rent av sistelärare? En annan var att om min kollega får 5 000 kronor extra som förstelärare, varför ska jag som inte får det engagera mig mer än nödvändigt? I många lärarrum och lärare emellan var diskussionen ganska bister.

Ett par år efter införandet av reformen rådde det ännu oklarhet bland lärarna kring hela reformen. Statskontoret, som hade regeringens uppdrag att följa upp och analysera reformen, skrev i en rapport tre år efter införandet:¹⁰ ”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

⁹ Själva förordningen är inte länkbar, men går att söka fram. <https://www.skolverket.se/regler-och-ansvar/sok-forordningar-och-foreskrifter-skolfs#/> Sök på 2013:147.

¹⁰ <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.statskontoret.se/siteassets/rapporter-pdf/2016/201601.pdf&ved=2ahUKEwj9ezCot-LAXViUVUIHUVuAMsQFnoECBIQAQ&usg=AOvVaw2lyuLbwP0DKTZG6YY-KYqD>

uppdraget som förstelärare eller lektor egentligen innebär och på vilka grunder karriärtjänsterna tillsätts.”

Nyckelfaktorer

En samlad bedömning av de uppföljningar som gjorts visar att några nyckelfaktorer kan formuleras för ett lyckat lokalt genomförande av karriärlärarreformen.

- Förstelärare och lektorer bör ha en nyckelroll i det kollegiala lärandet.
- Uppdraget bör vara tydligt formulerat i såväl omfattning som innehåll, huvudmännen behöver vara tydliga med hur de vill använda tjänsterna i sin verksamhet och uppdraget bör tydliggöras för all personal på skolan.
- Tjänsterna ska vara öppna för ansökan och tillsättning ska ske i en öppen och tydlig process.
- Det bör finnas en balans mellan övergripande och lokala uppdrag samt tid för undervisning.
- I de fall förstelärare och lektorer har omfattande uppdrag bör det också frigöras tid från deras ordinarie tjänst.
- Huvudmännen bör synliggöra den nytta förstelärare och lektorer gör.
- Det bör finnas huvudmannaövergripande organiserade nätverk för förstelärare.

Utanförskapsområden

När det gäller den särskilda satsningen på skolor i utanförskapsområden så har det tillsatts väldigt få förstelärartjänster, 2014 så lite som drygt 20 % av det möjliga antalet. (Nästan 65 % av de tillsatta förstelärartjänsterna fanns i Rinkeby och Tensta.) Över tid ökar antalet tillsatta förstelärartjänster något, men nyttjandegraden fortsätter vara låg. Ett komplicerat regelverk och svårigheter att rekrytera var två viktiga faktorer. Huvudmännen gjorde också bedömningen att det inte var självklart att de utpekade skolorna var de med störst behov.

Effekter på omsättning av lärare

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering – IFAU – skriver i en rapport från 2020¹¹ att ”skolor med förstelärare har lägre personalomsättning, både en lägre sannolikhet att lärarna byter arbetsplats och en lägre sannolikhet att lärarna lämnar läraryrket samt att skolor med förstelärare får lite fler erfarna och behöriga lärare och lärare som själva hade högre avgångsbetyg från högstadiet”. Med detta gör de bedömningen att denna del av syftet med reformen är uppnått.

Löneutveckling/lönespridning

¹¹ <https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2020/r-2020-3-minskar-lararrolligheten-och-forbattras-studieresultat-av-karriarstegsreformen.pdf>

Karriärläraryn reformen gav ett tydligt löneyft för enskilda lärare, 5 000 eller 10 000, men också för lärare på gruppivå, ca 2 % utöver det så kallade märket på arbetsmarknaden.

Lönespidningen ökade, i varje fall initialt. I IFAU:s ovan nämnda rapport skriver de att det inte finns något i statistiken som pekar mot att förstelärare över tid haft en lägre prioritet i löneöversynen än övriga lärare. Motsatt resonemang finns i andra rapporter, men det är en svår bedömning eftersom även lärarlöneyftet kommit in i bilden.

Lärarlöneyftet

2016 infördes det så kallade lärarlöneyftet. Om detta finns en särskild text på Lärarnas Historia. Lärarlöneyftet skulle ge upp till 60 000 skickliga lärare 2 500 – 3 000 kronor i månaden. Detta lyfte också lärares relativa löneläge, men hur dessa fördelades påverkade också lönespidningen.

Sammanfattning genomförandet

Det har funnits en god uppslutning kring införandet av karriärläraryn reformen, men många synpunkter på innehållet. Efter en trevande start har framförallt förstelärare tillsatts i god relation till statsbidragets storlek. Antalet lektorer däremot är få. Fullt utbyggt finns det ca 16 – 17 000 karriärtjänster.

Karriärläraryn reformen har en potential att stärka kollegialt lärande och samarbete, samtidigt som det finns en risk för splittringar inom lärarkåren. Det har funnits alltför många oklarheter både i innehållet i beslutet och i genomförandet, vilket har lett till problem i arbetsgrupperna på många håll.

Lärares löner har ökat relativt sett och lönespidningen har ökat – i varje fall temporärt -, vilket har varit en del av syftet med reformen. Ovanan i lärarkåren med karriärmöjligheter utöver skolledarskap och ovanan med en ökande lönedifferentiering har bidragit till problembilden.

Satsningen på utanförskapsområden har inte haft önskad effekt. Det är heller inte möjligt att säga om reformen långsiktigt lett till bättre resultat, även om IFAU 2020 visar en svag positiv korrelation mellan deltagande skolor och resultaten på nationella prov i årskurs 3 och 6. Framtiden får utvisa hur detta utvecklas.

Fortsättning med professionsprogram

2016 tillsatte regeringen en särskild utredare, Björn Åstrand, som bland annat hade till uppdrag att se över karriärläraryn reformen.¹² I mars 2018 lämnade han sitt slutbetänkande.¹³ I detta finns en rad förslag, där det grundläggande är inrättandet av ett professionsprogram för lärare. I betänkandet föreslår Åstrand att det ska införas en koppling mellan professionsprogrammet och karriärtjänsterna. I professionsprogrammet ska det finnas olika meriteringssteg. För att kunna utses till förstelärare bedömer utredningen att det kommer att

¹² <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/kommittedirektiv/2016/09/dir.-201676>

¹³ <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2018/03/sou-201817/>

krävas nivån ”erfaren lärare” och för lektor kommer att krävas nivån ”särskilt meriterad lärare”.

Utredaren bedömer att detta är ett sätt att stärka lärarprofessionen. Förslaget ger också en tydlighet i kravspecifikationen för att erhålla en karriärtjänst, som han anser bör kunna minska det motstånd för reformen som finns.

Beslut om koppling mellan karriärtjänster och meritering enligt professionsprogram

I maj 2021 fattade riksdagen beslut om inrättande av ett professionsprogram. Efter ett tilläggsbeslut träder lagen i kraft 1 september 2025. I propositionen står det att förordningen om statsbidrag till karriärtjänster bör kopplas till det nationella meriteringssystemet. Lärare som utses till förstelärare ska ha fått ett beslut om meriteringsnivå, och de lärare som huvudmannen utser till lektorer är lärare som har fått ett beslut om en meriteringsnivå som förutsätter en examen på forskarnivå.

Redan tillsatta karriärtjänster ska inte rivas upp för att omfattas av det nya systemet. De nya reglerna för tillsättning börjar gälla 1 juli 2028. Detta för att ett tillräckligt antal lärare ska ha hunnit få ett beslut om meriteringsnivå.