

Vad påverkar idrottslärares löner?

- Vilka faktorer bestämmer lönen och hur efterlevs kollektivavtalet för idrottslärare i grundskolan i Stockholmsregionen.

Oscar Kainelainen

Mikael Kemi

IDROTTSHÖGSKOLAN
I STOCKHOLM
Examensarbete 13:2005
Läroarbilden: 2002-2005
Handledare: Lars Lindqvist

What influence the wages of physical education teachers?

- Which factors decide the wages and how is the collective contract followed for physical education teachers in comprehensive school in the region of Stockholm.

Oscar Kainelainen Mikael Kemi

STOCKHOLM UNIVERSITY COLLEGE OF
PHYSICAL EDUCATION AND SPORTS

Graduate essay 13:2005

Teacher program: 2001-2005

Supervisor: Lars Lindqvist

C-UPPSATS (10 p)
VID IDROTTLÄRARUTBILDNINGEN 2002-2004
PÅ IDROTTHÖGSKOLAN I STOCKHOLM

Vad påverkar idrottslärares löner?

- Vilka faktorer bestämmer lönen och hur efterlevs kollektivavtalet för idrottslärare i grundskolan i Stockholmsregionen.

Oscar Kainelainen Mikael Kemi

Handledare: Lars Lindqvist

SUMMARY

Aim

The aim of this study is to examine which factors influence the wage for physical education teachers (PE-teacher) in comprehensive schools in the region of Stockholm. Our questions are

- How is ÖLA 00 followed in the selected comprehensive schools, according to PE-teachers and headmasters?
- What factors influence the PE-teachers wages in the selected comprehensive schools, according to PE-teachers and headmasters?
- Are there differences between what factors the PE-teachers and the headmasters consider influence the PE-teachers wages in the selected comprehensive schools?
- Could human-capital theory explain what factors influence the PE-teachers wages?

Method

We have used a survey where the majority of questions were quantitative with fixed answering alternatives, but we have also used some qualitative questions to receive more open answers. Our selection consisted of PE-teachers and headmasters from 55 comprehensive schools in 25 communities in the Stockholm region who have collaboration with Stockholm University collage of Physical Education and Sports. In total 121 surveys (67 PE-teachers, 54 headmasters) were sent out and 68 answers (56 %) were received.

Results

One fifth (21 %) of the PE-teachers consider themselves not to have an individual setting of wages. More than one fourth (27 %) of the PE-teachers have no annual wage review or any annual wage discussion/development discussion with their headmaster. The PE-teachers experiences and the headmasters consider that the most important factors when the wages level is pedagogic ability, good cooperation ability, the ability to engage and social competence. There are significant differences between what PE-teachers experience and headmasters consider in the factors real subjects competence, economy (school/communities), reached goals in the school and gender.

Conclusions

The conclusion of our result is that ÖLA 00 is not followed in all of the schools in our study. Human-capital theory can explain which factors that decide the PE-teachers wages. Factors, which show the individual quality and skills, influence the PE-teachers wages according to our study. Our study could create awareness for the need of influence of the wage setting for PE-teachers, and be this create conditions for an individual wage; a wage you are worth.

SAMMANFATTNING

Syfte

Syftet har varit att undersöka vilka faktorer som påverkar lönen för idrottslärare i Stockholmsregions grundskolor. Våra frågeställningar var:

- Hur efterlevs ÖLA 00 ute på de utvalda grundskolorna, enligt idrottslärare och rektorerna?
- Vilka faktorer påverkar idrottslärarnas löner på de utvalda grundskolorna, enligt idrottslärarna och rektorerna?
- Finns det skillnader mellan vilka faktorer som idrottslärare och rektorer anser påverkar idrottslärarnas löner på de utvalda grundskolorna?
- Kan humankapitalteorin förklara vilka faktorer som påverkar idrottslärarnas löner?

Metod

Vi har använt oss av en enkätundersökning där majoriteten av frågorna var kvantitativa med fasta svarsalternativ men vi hade också några kvalitativa frågor för att få öppnare svar. Vårt urval bestod av idrottslärare och rektorer ifrån 55 utspridda kommunala grundskolor i 25 kommuner i Stockholmsregionen. Dessa samarbetade med Idrottshögskolan avseende den verksamhetsförlagda utbildningen under år 2004. Vi har totalt skickat ut 121 enkäter (67 idrottslärare, 54 rektorer) och har fått in 68 svar (56 %).

Resultat

En femte del (21 %) av idrottslärarna anser sig inte ha en individuell lönesättning. Mer än en fjärdedel (27 %) av idrottslärarna har inte en årlig löneöversyn eller ett årligt lönesamtal/utvecklingssamtal med sin rektor. Idrottslärarna upplever och rektorerna anser att de viktigaste faktorerna när lönen bestäms är pedagogisk förmåga, god samarbetsförmåga, att kunna engagera och social kompetens. Det finns signifikanta skillnader mellan vad idrottslärarna upplever och vad rektorerna anser bestämmer idrottslärarnas löner i faktorerna faktisk ämneskunskap, ekonomi (skola/kommunen), uppnådda mål i verksamheten och kön.

Slutsats

Av våra resultat kan vi dra slutsatsen att ÖLA 00 inte efterlevs på alla skolor i vår undersökning. Humankapitalteorin kan förklara vilka faktorer (se ovan) som bestämmer idrottslärarnas löner. Faktorer som åskådliggör individens egenskaper och färdigheter påverkar idrottslärarnas löner enligt vår undersökning. Vår undersökning kan skapa en medvetenhet över vad som påverkar idrottslärarnas löner och därigenom skapa förutsättningar till en individuell lön, den lön du är värd.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1 INTRODUKTION	6
1.1 INLEDNING	6
1.2 SYFTE	7
1.3 FRÅGESTÄLLNINGAR	7
2 BAKGRUND	8
2.1 LÖNEPOLITISK HISTORIA I DEN OFFENTLIGA SEKTORN UNDER 1900-TALET.....	8
2.2 KOLLEKTIVAVTAL FÖR LÄRARE	10
2.3 LÖNESÄTTNINGSMODELL	122
2.4 FACKFÖRBUNDENS LÖNEPOLICY	155
2.5 KOMMUNERNAS LÖNEPOLICY	17
2.6 SKOLANS UPPDRAG	18
2.7 FORSKNINGSLÄGE	20
2.8 TEORETISK UTGÅNGSPUNKT.....	24
3 METOD.....	26
3.1 LITTERATURSÖKNING.....	26
3.2 PERSONER VI HAR HAFT KONTAKT MED.....	26
3.3 ENKÄT.....	266
4 RESULTAT	31
4.1 HUR EFTERLEVS ÖLA 00 UTE PÅ DE UTVALDA SKOLORNA?	31
4.2 VILKA FAKTORER BESTÄMMER IDROTTLÄRARNAS LÖN?	355
4.3 ÖVRIGA RESULTAT	390
5 DISKUSSION	411
5.1 HUR EFTERLEVS ÖLA 00 UTE PÅ DE UTVALDA SKOLORNA, ENLIGT IDROTTLÄRARNA OCH REKTORERNA?	411
5.2 VILKA FAKTORER PÅVERKAR IDROTTLÄRARNAS LÖNER PÅ DE UTVALDA SKOLORNA ENLIGT IDROTTLÄRARNA OCH REKTORERNA?.....	433
5.3 FINNS DET SKILLNADER MELLAN VILKA FAKTORER SOM IDROTTLÄRARE OCH REKTORER ANSER PÅVERKAR IDROTTLÄRARNAS LÖNER PÅ DE UTVALDA SKOLORNA?	455
5.4 KAN HUMANKAPITALTEORIN FÖRKLARA VILKA FAKTORER SOM PÅVERKAR IDROTTLÄRARNAS LÖNER?	466
5.5 VIDARE DISKUSSION.....	488
5.6 SLUTSATS	49
5.7 FORTSATT FORSKNING	49
6 KÄLLFÖRTECKNING	500
6.1 OTRYCKT MATERIAL	500
6.2 LITTERATUR.....	501
6.3 ARTIKLAR	51
6.4 RAPPORTER	51
6.5 ELEKTRONISKA KÄLLOR.....	522

BILAGOR

Bilaga 1	Missivbrev	
Bilaga 2	Enkät till idrottslärare	53
Bilaga 3	Enkät till rektor	54
Bilaga 4	Arbetsvärderingsmodell	58
Bilaga 5	Löneavtalet, ÖLA 00	61
Bilaga 6	Litteratursökning	66
Bilaga 7	Tabellverk idrottslärarna	68
Bilaga 8	Tabellverk rektorerna	72

FIGUR- OCH TABELLFÖRTECKNING

Figur 1	Lönesättningsmodell	13
Figur 2	Idrottslärarnas individuella lönesättning	31
Figur 3	Löneöversyn	31
Figur 4	Lönesamtal/utvecklingssamtal	32
Figur 5	Diskuteras mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön under lönesamtalet/utvecklingssamtalen	33
Figur 6	Löneförhandlingen	33
Figur 7	Löneutvecklingen för idrottslärarna	34
Figur 8	Känner idrottslärarna till vilka faktorer som styr lönesättningen	35
Figur 9	Hur ofta rektorerna besöker idrottslärarnas lektioner	40
Figur 10	God insyn och kunskap om den enskilde idrottslärarens arbete	40
Tabell 1	Faktorer som bestämmer idrottslärarens lön enligt idrottslärarna och rektorerna	37
Tabell 2	Faktorer som borde bestämma lönen enligt idrottslärarna	39

1 INTRODUKTION

I detta kapitel redogörs för introduktionen till vårt arbete, varför vi valt ämnet för vår uppsats och dess syfte och frågeställningar.

1.1 Inledning

Det är med blandade känslor av skräck och glädje som vi två blivande idrottslärare¹ snart skall ut på arbetsmarkanden. Vi skall ställas inför pedagogiska dilemman, bedömningar och betygssättningar av hundratals elever men även inför lönesättning med en arbetsgivare som motpart.

Vi känner oss osäkra inför vad som väntar och krävs av oss. Oron blir inte mindre av att kvällspressen var och varannan dag publicerar artiklar om hur man får en högre lön. Lönen har en stor betydelse både för vårt uppehälle och för vår status i samhället. Den skall ge oss en möjlighet till att försörja oss själva, att betala räkningar, hyra, mat osv.

Lönesystemet² för lärare är reglerat av ett centralt kollektivavtal³ (centraltavtal) som har förhandlats fram mellan lärarnas arbetarorganisationer (Läraryrket, LF och Lärarnas Riksförbund, LR) och arbetsgivarna (Sveriges Kommuner och Landsting, SKL - fd Svenska Kommunförbundet och Arbetsgivarförbundet för kommunalförbund och kommunala företag).

Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor 00 (ÖLA 00) var lärarnas kollektivavtal fram till 30 mars, 2005, därefter trädde ett nytt tvåårigt centralt avtal i kraft - Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor 05 (HÖK 05).

I kollektivavtalet regleras lärarnas löner och allmänna anställningsvillkor. Där står det att lärarna skall ha individuella och differentierade löner, dvs ett individuellt lönesystem.⁴ Det innebär att lönen skall baseras på individuella egenskaper och arbetets utförande. Skillnader i lön mellan arbetstagare skall bero på olikheter i fråga om yrkesskicklighet, ansvar, arbetsvårighetsgrad, anställningstid, ålder mm.⁵

¹ Vi förkortar idrott och hälsa lärare till idrottslärare.

² Nationalencyklopedins definition av lönesystem är "det system på arbetsmarknaden som avgör dels på vilka grunder lönen skall bestämmas, dels vilka faktorer som skall påverka lönen storlek benämns lönesystem". *Nationalencyklopedins ordbok*, (Stockholm, Bra böcker, 1996), band 12, s. 570.

³ Nationalencyklopedins definition av kollektivavtal är "... ett skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare". *Nationalencyklopedins ordbok*, band 11, s. 177.

⁴ Offentliganställdas Förhandlingsråd, *Lag och avtal: Avtal för lärarområdet* (Offentliganställdas Förhandlingsråd, 2001), s. 24; Se bilaga 5.

⁵ *Nationalencyklopedins ordbok*, band 12, s. 569.

Det individuella lönesystemet innebär att den enskilda läraren skall ha möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Men lönesystemet ställer samtidigt krav på den lönesättande chefen (rektorn) som skall bedöma den enskilde lärarens kvaliteter och resultat. Vad är det som rektorn skall bedöma i lönesättningen? I rapporten "Läraryrket – Lönesättningsprocessen" från Läraryrket, anser förbundets medlemmar att arbetet med eleverna/barnen skall vara avgörande för lönen. De två enskilda faktorerna som lärare anser viktigast är förmågan att ta ansvar och bemötandet av barn, elever och föräldrar. Faktorer som ålder, efterfrågan på lärare (marknadskrafterna) och anställningstid skall vara mindre viktiga för lönen.⁶

Det är viktigt för blivande och verksamma idrottslärare att känna till grunderna i lönesättningen och vilka faktorer som bestämmer lönen i just din kommun och skola. För att du skall få rätt lön, dvs den lön du är värd. Men vilka är faktorerna som bestämmer lönen?

1.2 Syfte

Syftet har varit att undersöka vilka faktorer som påverkar lönen för idrottslärare i Stockholmsregions grundskolor.

1.3 Frågeställningar

- Hur efterlevs ÖLA 00 ute på de utvalda skolorna, enligt idrottslärare och rektorerna?
- Vilka faktorer påverkar idrottslärarnas löner på de utvalda skolorna, enligt idrottslärarna och rektorerna?
- Finns det skillnader mellan vilka faktorer som idrottslärare och rektorer anser påverkar idrottslärarnas löner på de utvalda skolorna?
- Kan humankapitalteorin förklara vilka faktorer som påverkar idrottslärarnas löner?

⁶ Läraryrket, *Läraryrket – Lönesättningsprocessen* (Läraryrket, 2004 a), s. 12.

2 BAKGRUND

I detta kapitel redogörs för bakgrund som är väsentliga för syftet. I bakgrunden ingår lönesystemets historia, ÖLA 00, fackförbundens⁷ lönepolicy, kommunernas lönepolicy, skolans uppdrag, forskningsläge samt en teoretisk utgångspunkt för uppsatsen.

2.1 Lönepolitisk historia i den offentliga sektorn under 1900-talet

Lärarkretsens lönesystem har ingått i den offentliga sektorns lönesystem fram till 1990-talet.

I början av 1900-talet var lönesystemet för de offentligt anställda uppbyggt av olika löneplaner. Inom de olika löneplanerna var varje tjänst placerad i antingen en bestämd lönegrad eller inom ett fält av lönegrader.⁸

Lönegraderna var i sin tur indelade i ett antal löneklasser efter hur svåra, ansvarsfyllda och kvalificerade arbetsuppgifterna var. Efter en bestämd tidsperiod fick den anställde en löneökning genom att man flyttades upp en löneklass. Lönesystemet var uppbyggt kring begreppet tjänst. Det var tjänsten som lönesattes inte den anställdes prestationer.⁹

Lönesystemet har sitt ursprung från mitten av 1800-talet där anställda på centrala statsförvaltningen var placerade i lönegrader.¹⁰

Löneplanernas antal ändrades 1948 från 26 till fem, detta bidrog till en mer lika behandling av tjänster och ett allt mer enhetligt statligt lönesystem.¹¹

På 1950- och 60-talet kom den solidariska lönepolitiken, lika lön för lika arbete och allmän utjämning av löneskillnader. Det var Landsorganisationen (LO) som utarbetade denna modell för sina medlemmar. Även det statliga lönesystemet tog till sig denna modell och under 1960-talet drevs frågan om att minska löneskillnaderna mellan olika tjänster i landet och höja lågavlönade tjänstemännens löner.¹²

När förhandlingsrättsreformen kom år 1965, slöts det s.k. Slottsbackeavtalet mellan de fackliga huvudorganisationerna (dåvarande Statstjänarkartellen SK numera Statsanställdas

⁷ När vi skriver om fackförbunden menar vi Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund.

⁸ Gunnar Heckscher, *Svensk statförvaltning i arbete* (Stockholm: Norstedt & Söner, 1952), s. 338-344.

⁹ *Ibid.*, s. 338-344.

¹⁰ *Ibid.*, s. 339.

¹¹ Maivor Sjölund, *Statens lönepolitik – 1966-1988* (diss. Uppsala; Stockholm: Allmänna Förlaget, 1989), s. 32-34.

¹² Anna Hedberg, Rudolf Meider, *Folkhemsmodellen* (Stockholm: Rabén & Sjögren, 1989), s. 72-85; Christer Lundh, *Spelets regler: Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarkanden 1850-2000* (Stockholm: SNS Förlag, 2002), s.187-194.

förbund SF, Statstjänstemännens riksförbund SR och Sveriges akademikers centralorganisation SACO) och staten.¹³

Genom avtalet fick facken rätten till att förhandla om medlemmarnas löner och sluta avtal och lönesystemet blev därmed starkt centraliserat¹⁴. Statens avsikt med det centrala avtalet var att få ett mer enhetligt lönesystem som gav mer kontroll över storleken på lönerna för staten. Avtalet och förhandlingsreformen innebar ingen synbar förändring av lönesystemets regelsystem, lönegrader, tjänster och löneplaner.¹⁵

Arbetsgivarna (staten) har sedan 1960-talet lämnat förslag på att försöka marknadsanpassa lönerna och bryta upp det centraliserade lönegradssystemet, men fackförbunden var länge tveksamma.¹⁶

Genom avtalet 1977 togs första steget mot en decentraliserad (lokal) förhandling. Avtalet gav lokala parter rätten att förhandla om fördelningen av en lönepott med respektive myndighet. Det rörde sig bara om en procent av lönesumman som fördelades lokalt, resten förhandlades på central nivå.¹⁷

I regeringens lönepolitiska proposition till riksdagen 1985 ville man förnya den offentliga sektorn. I förnyelsen skulle personal- och lönepolitik bättre anpassas till de förutsättningar som rådde lokalt på arbetsplatsen. Förhandlingarna borde därmed ske decentraliserat, ansåg regeringen. Nu skulle individen lönesättas och inte som tidigare tjänsten. Lönen blev nu ett styrinstrument för chefer som kunde premiera anställda som effektivt bidrog till att nå verksamhetens mål. Därmed fick myndigheterna den lönepolicy/system som de efterlyst under flera år.¹⁸

Den nya lönepolitikens första avtal skrevs 1986. Avtalet bestod av tre delar: ramavtal, sektoravtal och lokala avtal, de två första förhandlades på central nivå. I ramavtalet bestämdes nivån på uppgörelsen, fördelning av pengarna till de fyra sektorer (skola, försvar, affärsdrivande verk och civila statsförvaltningen). I sektorsavtalet skedde en fördelning av pengarna inom de fyra sektorerna. I de lokala förhandlingarna skulle det ske en fördelning av pengar mellan enskilda individer och grupper.¹⁹

Lönesystemet har under 1990-talet fortsatt att decentraliseras, till en allt mer individuellt anpassad lön med lokala förhandlingar och differentierade löner.

¹³ Sjölund, 1989, s. 29.

¹⁴ Nationalencyklopedins definition av att centralisera är att "förlägga (avgörande delar av verksamhet) till ett enda ställe" *Nationalencyklopedins ordbok*, band 3, s. 233.

¹⁵ Sjölund, 1989, s. 29.

¹⁶ *Ibid.*, s. 22-24.

¹⁷ *Ibid.*, s. 20-29.

¹⁸ *Ibid.*, s. 67-69.

¹⁹ *Ibid.*, s. 68-70.

Lärarna under 1990-talet

Lärarna var statsanställda fram till 1991 då kommunerna blev arbetsgivare. Lönesystemet med lönegradsplacering levde kvar och lönen bestämdes efter antal år i yrket. Av Lärarförbundets medlemmar hade 40 % uppnått slutlön vilket innebar att de därefter endast fick en mycket dålig löneutveckling. Det blev nödvändigt att byta lönesystem enligt Lärarförbundet för att lärarna skulle kunna hävda sig lönemässigt som yrkesgrupp.²⁰

Det skulle ta fem år (1996) innan lärarna fick det individuella och differentierade lönesystemet som man har idag. Enligt detta lönesystem skall lönen bestämmas efter individens prestationer. Skillnader i lön mellan arbetstagare beror på olikheter i fråga om yrkesskicklighet, ansvar, arbetets svårighetsgrad, anställningstid, ålder m m.²¹

2.2 Kollektivavtal för lärare

Kollektivavtal är ett skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation (fackförbund) om anställningsvillkor för arbetstagare.²²

Lärarna har ett centralt kollektivavtal som förhandlats fram mellan arbetsgivarna (Sveriges Kommuner och Landsting f d Svenska Kommunförbundet, Arbetsgivarförbundet för kommunalförbund och kommunala företag) och Lärarnas Samverkansråd (Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund). Avtalet är en överenskommelse mellan parterna om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendationer om lokalt kollektivavtal m m.²³

När vi började skriva vår uppsats gällde det femåriga centrala avtalet ÖLA 00, som sträckte sig mellan första april 2001 till trettonde mars, 2005. Avtalet har gått ut under arbetets gång och arbetsgivarna (Sveriges kommuner och Landsting) och Lärarnas Samverkansråd (Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund) har förhandlat fram ett nytt tvåårigt avtal, HÖK 05.²⁴ Det nya avtalet gäller från första april 2005 till trettonde juni, 2007.

När vi utformade vår undersökning gällde det gamla avtalet, ÖLA. Ur första paragrafen i ÖLA 00 (se bilaga 5), hämtar vi följande:

²⁰ Lärarförbundet, *Lönesamtalet: Din chans att påverka* (broschyr) (Lärarförbundet, 2004 b), s. 1.

²¹ *Ibid.*, s. 1.

²² *Nationalencyklopedins ordbok*, band 11, s. 177.

²³ Offentliganställdas Förhandlingsråd, s. 22.

²⁴ Avtalet har ändrat namn från tidigare ÖLA till HÖK för att samtliga huvudorganisationers avtal med Sveriges kommuner och Landsting ska ha samma benämning. (Lärarförbundets kansli, "HÖK 05", Bilaga till *Lärarnas tidning*, nr 5, 2005, s. 1.)

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.²⁵

Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.²⁶

I andra paragrafen, punkt två står följande:

Löneöversyn sker genom att arbetsgivaren, efter avslutad överläggning ..., lämnar förslag om ny lön till berörd arbetstagarare. Förslagen utformas med beaktande av en ökad lönespridnings betydelse för goda resultat och ska ha sin grund i väl kända kriterier...²⁷

I bilaga A, återfinns följande:

På central nivå mellan parterna (vår anmärkning).

Parterna gör gemensamt bedömningen att förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse enligt ÖLA 00: s intentioner, samt Löneavtalets tydligare koppling mellan mål, resultat och lön, leder till att löneutvecklingen på riksnivå kommer att uppgå till totalt lägst 20 % under avtalsperioden. Parterna är överens om att detta mål ska uppnås.²⁸

På lokal nivå mellan parterna (vår anmärkning).

De kommunala arbetsgivarna har ansvaret för att arbetet bedrivs på kommunnivå. Inriktningen är att arbetet ska leda till förbättrad effektivitet, produktivitet och kvalitet, vilket skapar förutsättningar för fortsatt löneutveckling. Det är av stor vikt att Löneavtalets

²⁵ Offentliganställdas Förhandlingsråd, s. 24.

²⁶ Ibid., s. 24.

²⁷ Ibid., s. 24.

²⁸ Ibid., s. 28.

intentioner förverkligas och att lönebildningen knyts närmare verksamheten och därmed bidrar bl.a. till att öka måluppfyllelsen och attraktiviteten i läraryrket.²⁹

... överläggning mellan parterna ska också frågor hanteras rörande lönesamtal, lönespridning och vikten av att väl kända kriterier finns till grund för lönesättningen, vilket skapar förutsättningar för att lönen ska kunna uppfattas som rättvist.³⁰

Vad säger avtalet?

Lönen för lärarna skall vara individuell och differentierad dvs att lönen skall baseras på individuella egenskaper och arbetets utförande. Skillnader i lön mellan arbetstagare skall bero på olikheter i fråga om yrkesskicklighet, ansvar, arbetets svårighetsgrad, anställningstid, ålder mm. Avtalets ambition är att lärarnas lön knyts samman med mål, motivation och resultat i verksamheten. Grundläggande för det här är att det sker en dialog mellan lönesättande chef och läraren om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

Avtalet är inte detaljerat gällande vilka faktorer som skall bestämma lönen utan ger ramar och riktlinjer för lokala avtal på kommunal nivå. Frågor som rör lönesamtalet, kriterier för lönesättningen, lönespridningen skall förhandlas fram på lokala nivåer.

Löneutveckling på riksnivå skall vara lägst 20 % för lärarna, vilket innebär att en lärare kan få 5 % och en annan 35 % i löneförhöjningar under avtalsperioden.

Löneavtalet har två olika förhandlingsordningar (löneöversyn), ”huvudspåret” eller traditionella förhandlingar. ”Huvudspåret” är att rektorn sätter lönen i samband med lönesamtalet med läraren. Facket får i efterhand kontrollera löneförhöjningar så att inga stora avvikelser finns från de principer man kommit överens om i en inledande överläggning.

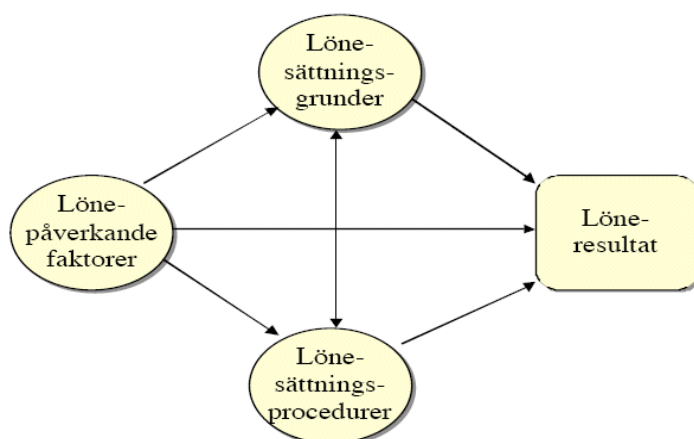
Traditionella förhandlingar är att lönerna för lärarna sätts i förhandlingar mellan fack och arbetsgivare. I ÖLA 00 är ”huvudspåret” förhandlingsordningen, men fackförbunden kan använda sig av en anmärkning i avtalet och ha traditionella förhandlingar.

2.3 Lönesättningsmodell

Vi har utifrån en lönesättningsmodell i rapporten ”När lönen sätts lokalt i staten – vad är det som styr?”³¹ från Offentliganställdas Förhandlingsråd har vi bearbetat om innehållet i den för att passa lärarnas individuella lönesättning.

²⁹ Offentliganställdas Förhandlingsråd, s. 28-29.

³⁰ Ibid., s 28-29.



Figur 1. Lönesättningsmodell

Källa: Caroline Stjernström, Per Tengblad, *När lönen sätts lokalt i staten – vad är det som styr?* (Stockholm: Offentliganställdas Förhandlingsråd, 2003), s. 6.

Lönpåverkande faktorer

Det finns en rad faktorer som påverkar löneutvecklingen i större eller mindre utsträckning:

- Uppdrag och position - skolans karaktär, skolans ställning i kommunen och kommunens politik.
- Ekonomi - intäktsvolym, kostnadsstruktur och ekonomiskt resultat.
- Arbetsorganisation och struktur - hur man har valt att organisera de uppgifter man har i skolan och fördelningen av kompetens och ansvar inom skolan.
- Personalsituation (ålder, könsfördelning, yrkesgrupper) och kompetensstrategi - vilken kompetens som finns på skolan och hur man arbetar för att nyttja och utveckla denna.
- Kompetensmarknad - skolans möjlighet att kunna rekrytera och behålla anställda, särskilt de med nyckelkompetenser för verksamheten.³²

Lönesättningsprocedurer

Det centrala lärarlöneavtalet, ÖLA 00 ger en grund och inriktning för hur lönesättningen skall fungera, men det är de lokala parterna (lokala fackförbunden – enskilda kommuner) som förhandlar fram de lokala löneökningarna. Viktiga lönesättningsprocedurer är:

- Förhandlings- och samverkansmodeller, dvs hur de lokala parterna förhåller sig till varandra, arbetar och samspekar.

³¹ Caroline Stjernström, Per Tengblad, *När lönen sätts lokalt i staten – vad är det som styr?* (Stockholm: Offentliganställdas Förhandlingsråd, 2003), s. 6-9.

³² Ibid., s. 6-7.

- Beslutsnivåer, dvs var i organisationen beslut och förhandling kring lönesättningen sker mellan den enskilde läraren, facket och rektorn.
- Delaktighet och dialog mellan chef/medarbetare (rektor/lärare), dvs utformning av lönesamtal (eller motsvarande, t ex utvecklings-, medarbetarsamtal) och förmågan hos rektor och lärare att genomföra samtalet.
- Metoder och modeller för värdering av lärarens arbete och prestationer.³³

Förhandlingsmodellen för lärare

Centrala avtalet, ÖLA 00 ligger i botten och bestämmer övergripande hur det lokala avtalet skall se ut.

På kommunnivå (lokalt) förhandlas lokala avtal fram mellan den lokala fackavdelningen och kommunen. Avtalet innefattar förhandlingsordning (löneöversyn), lönekriterier, åldersstruktur, ekonomi osv.

Formen av löneöversynen skiljer sig från kommun till kommun, det finns två alternativ att välja i förhandlingsordning enligt ÖLA 00, ”huvudspåret” eller traditionella förhandlingar (se s. 12). Vissa kommuner har gjort en blandning av förhandlingsordningarna.

På en skola som har ”huvudspåret” som förhandlingsordning innebär det att rektorn sätter lönen i samband med det lönesättande samtal med varje lärare. Fackförbunden kontroller sedan löneförhöjningen och ser om det stämmer med de principer som man har kommit överens om i det lokala avtalet.

När lönerna är satta gör arbetsgivarna och fackliga företrädare en gemensam utvärdering av hur det fungerat och granskar resultat för att se om det stämmer med de principer man varit överens om.

Lönesättningsgrunder

Lokalt utformar kommun/rektorer och fackförbund vilka grunder som lönesättningen och löneutvecklingen ska vila på utifrån ÖLA 00, kommunernas och lärarnas fackförbunds lönepolicy. Lönesättningsgrunden kan beskrivas i fyra områden:

- Lärarens arbete - hur arbetets innehåll, ansvar och svårighet värderas.
- Den enskilde läraren - hur individens prestationer och kompetens värderas.
- Marknaden - hur marknadssituationen för lärarna och enskilda lärare värderas.
- Rättvisan - hur en rättvis fördelning mellan olika lärargrupper och individer hanteras,

³³ Stjernström, Tengblad, s. 7-8.

t ex att det inte finns osakliga skillnader pga kön eller etnicitet.³⁴

Löneresultat

Det är vad den enskilde läraren får i slutgiltig lön, tillsammans med andra förmåner och anställningsvillkor.³⁵

2.4 Fackförbundens lönepolicy

För Sveriges grundskolelärare finns det två fackförbund, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund. Vid centrala avtalsförhandlingar som ÖLA 00 förhandlar fackförbunden under Lärarnas Samverkansråd.

Lärarförbundet

Lärarförbundet (LF) vill ha ett individuellt och differentierat lönesystem. Varje lärare ska kunna påverka sin egen löneutveckling och ha möjlighet till en god löneutveckling.³⁶

LF anser att alla lärare har rätt att få vara med vid diskussioner kring val av lönekriterier och därigenom kunna påverka utformningen av lönesystemet.³⁷

För många kriterier ökar enligt LF risken för godtycke för att den lönesättande chefen kan själv välja ut kriterier. Därför måste kriterierna vara förankrade i den egna verksamheten anser LF. Lärare skall inte bli bedömd efter personliga egenskaper som kön och etnicitet.³⁸

Grunden för lönesättningen skall enligt LF vara verksamhetens mål och de förutsättningar som läraren arbetar under. Den lönesättande chefen skall enligt LF bedöma lärarens arbetsinsats efter egna observationer, medarbetarsamtal/lönesamtal, utvärderingar och kan även konsultera med andra chefer. Den lönesättande chefen skall ge ett förslag där han har vägt samman bedömningen av lärarens arbete och prestationer med marknadsläget och t.ex. jämställdhetsaspekter. Lönen skall enligt LF sättas vid ett lönesättande samtal mellan chef och lärare.³⁹

LF tar upp en rad kriterier som är viktiga vid lönesättningen, men poängterar att kriterierna måste anpassas för att passa den lokala verksamheten. Kriterierna skall utgå ifrån de

³⁴ Stjernström, Tengblad s. 8.

³⁵ Ibid., s. 9.

³⁶ Bengt Dahlstedt <Bengt.Dahlstedt@Lararforbundet.se> Lön och anställning, 2005-01-13 <<http://www.lararforbundet.se/web/utbildning/lon.nsf>> (2005-03-21).

³⁷ Ibid., <<http://www.lararforbundet.se/web/utbildning/lon.nsf>>.

³⁸ Ibid., <<http://www.lararforbundet.se/web/utbildning/lon.nsf>>.

³⁹ Ibid., <<http://www.lararforbundet.se/web/utbildning/lon.nsf>>.

utbildningspolitiska målen och hur man som lärare på bästa sätt bidrar till att målen nås utifrån de resurser som ställs till förfogande. Vikiga kriterier är enligt LF:

- Det pedagogiska vardagsarbetet, som innefattar förmågan att forma undervisning/verksamhet utifrån mål, att anpassa sig till gruppens möjligheter och individens behov eller att bedöma och beskriva elevers utveckling/lärande och deras utvecklingsbehov.
- Yrkesutveckling, lärande i arbete och formellt lärande är en viktig investering som skall löna sig.
- Drivandet av det pedagogiskt utvecklingsarbete, t ex att vara en resurs för kollegor, att bidra till eller leda utvecklingsarbeten och att upprätta kontaktnät med lärosäten/näringsliv/närsamhälle är en annan viktig faktor.⁴⁰

Lärarnas Riksförbund

Lärarnas Riksförbund (LR) anser att lönesättningen för lärare skall vara individuell och differentierad. Lönedifferentieringen får inte bero på etniskt ursprung, kön, funktionshinder eller sexuell läggning enligt LR. LR anser att den lönesättande chefen måste ha utbildning och kompetens för att bedriva lönesamtal och lönesättning.⁴¹

Det finns regionala skillnader enligt LR i tillgång på nya lärare och på lönernas marknadskänslighet och därför bör lönebildningen ske på lokalnivå med det centrala avtalet som grund. LR anser att medlemmarna skall ha den traditionella förhandlingsvägen.

Lönedifferentieringen måste öka mellan medlemmarna för att de skall få en bra löneutveckling, detta skall ske enligt LR genom att lönedifferentieringen och andra lönestrukturfrågor uppmärksammas inför varje lokal löneöversyn. Före varje löneöversyn skall medlemmarna också ha möjlighet till ett individuellt lönesamtal.⁴²

Grunderna i lönesättningen (t ex lönekriterier) skall enligt LR vara förankrade i verksamheten och alla medlemmar skall ha tillgång till lönestatistik och lönerådgivning. LR anser att det är viktigt att de lokala parterna (fack och arbetsgivare) tillsammans utarbetar

⁴⁰ Bengt Dahlstedt, <<http://www.lararforbundet.se/web/utbildning/lon.nsf>>.

⁴¹ Einerfors, Mats <Mats.Einerfors@lr.se> Löne- och arbetstidspolitiska programmet, 2002-02-21 <[http://www.lr.se/lrweb/home.nsf/ByKey/PKAEL-5V7GSU/\\$file/Löne-%20och%20arbetstidspolitiskt%20program.pdf](http://www.lr.se/lrweb/home.nsf/ByKey/PKAEL-5V7GSU/$file/Löne-%20och%20arbetstidspolitiskt%20program.pdf)> (2005-02-25).

⁴² Ibid., <[http://www.lr.se/lrweb/home.nsf/ByKey/PKAEL-5V7GSU/\\$file/Löne-%20och%20arbetstidspolitiskt%20program.pdf](http://www.lr.se/lrweb/home.nsf/ByKey/PKAEL-5V7GSU/$file/Löne-%20och%20arbetstidspolitiskt%20program.pdf)>.

riktlinjer för lönesättningen. Medlemmarna är enligt LR inte vana vid att diskutera sina arbetsuppgifter och skall därför erbjudas utbildning av LR.⁴³

Viktigt uppdrag för LR är att högre utbildning och kompetens skall ge bättre löneutveckling. LR anser att lönekriterierna skall vara kvalitativa och spegla yrkesskickligheten och lönedifferentieringen skall bli beroende på arbetsuppgifternas svårighetsgrad, ansvar och personens erfarenheter och prestationer.⁴⁴

2.5 Kommunernas lönepolicy

Kommunerna har olika lönepolicy, vi har valt att undersöka tio av våra tjugofem kommuners lönepolicy (se s. 19) i vår undersökning.

Kommunerna formar sin lönepolitik för alla kommunanställda utifrån centrala avtal och lagstiftning. Vissa kommuner har utarbetat en specifik lönepolitik för lärare utifrån ÖLA 00.

Kommunens lönepolitik skall vara en vägledning som förvaltningscheferna förankrar i den egna verksamheten och ute hos de lönesättande cheferna (rektorn). Rektorn på skolorna konkretiserar kriterierna i lönesättningen för sina medarbetare och anpassar dem till den egna verksamheten.⁴⁵

Kommunernas lönesättning är individuell och differentierad, lönen skall sättas utifrån kraven på befattningen och individuella arbetsresultat. Lönerna skall även vara marknadsanpassade för att behålla attraktiv personal men också för att kunna rekrytera ny personal, hänsyn tas till de lokala förhållandena.⁴⁶

Individuell och differentierad lön kräver regelbunden kommunikation mellan lönesättande chef och medarbetaren. Samtal med den anställde sker i form av ett utvecklingsamtal eller lönesamtal, där man formulerar mål, förväntningar och krav på arbetet men också gör en bedömning av resultat och medarbetarens insatser utifrån fastställda lönekriterier, det är också ett tillfälle att planera kompetensutveckling för medarbetaren. Det kan vara ett bra tillfälle till att diskutera lön, men de flesta stadsdelsförvaltningar och kommuner vill inte att samtalen skall vara en löneförhandling, utan endast en genomgång för kommande lönesättning.

Kommunerna anser att lönepolitiken skall vara tydlig och känd bland medarbetarna för att kommunen skall nå uppsatta mål och att medarbetaren skall ha möjlighet att se sambandet

⁴³ Einerfors, Mats, <[http://www.lr.se/lrweb/home.nsf/ByKey/PKAEL-5V7GSU/\\$file/Löne-%20och%20arbetstidspolitiskt%20program.pdf/](http://www.lr.se/lrweb/home.nsf/ByKey/PKAEL-5V7GSU/$file/Löne-%20och%20arbetstidspolitiskt%20program.pdf/)>.

⁴⁴ Ibid., <[http://www.lr.se/lrweb/home.nsf/ByKey/PKAEL-5V7GSU/\\$file/Löne-%20och%20arbetstidspolitiskt%20program.pdf/](http://www.lr.se/lrweb/home.nsf/ByKey/PKAEL-5V7GSU/$file/Löne-%20och%20arbetstidspolitiskt%20program.pdf/)>.

⁴⁵ Kommunernas lönepolicy. Är beställda från kommunerna och finns i författarnas ägo.

⁴⁶ Ibid.

mellan lön, motivation och arbetsresultat. Det skall finnas möjligheter för den anställde att påverka sin egen löneutveckling.⁴⁷

Genomgående lönekriterier som används ute i kommunerna är yrkeskompetens, social kompetens, pedagogisk skicklighet, arbetskapacitet, ansvarstagande, samarbetsförmåga, flexibilitet, initiativförmåga, arbetsresultat och måluppfyllelse.

Kommunerna anser att skillnader i lön och anställningsvillkor inte får bero på kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, ålder, funktionshinder eller andra faktorer som är utan tydlig koppling till medarbetarens kompetens/arbetsinsats.⁴⁸

2.6 Skolans uppdrag

I Läroplanen för det obligatoriska skolväsendet, förskoleklassen och fritidshemmet 1994 (Lpo 94) anges skolans värdegrund och grundläggande mål och riktlinjer.

Kommunerna fastställer en egen skolplan som kommunens skolor skall organiseras och utvecklas efter. Läroplaner, skolplaner, kursplaner ger skolornas rektor, lärare och elever möjlighet att anpassa innehåll, organisation och arbetssätt till lokala förhållanden som fastställs i skolans lokala arbetsplan.⁴⁹

Skolans uppdrag är formulerat av skolans läroplan, kursplaner och lagar. I Lpo 94 första kapitel, ”Skolans värdegrund och uppdrag” beskrivs skolans uppdrag.⁵⁰

I uppdraget ingår t ex demokratisk fostran, stimulera inhämtning av kunskaper, hjälpa elevernas utveckling till ansvarskännande människor och samhällsmedlemmar, att ge eleverna överblick och sammanhang, ge eleverna etiskt-, historiskt- och miljöperspektiv, ge förutsättningar för att skapa en hållbar framtid, se världen i ett globalt sammanhang, stimulera varje elev att bilda sig och växa med sina uppgifter osv.⁵¹

Skolans uppdrag är omfattande men Mikael Alexandersson, professor i pedagogik sammanfattar skolans uppdrag i en mening.

⁴⁷ Kommunernas lönepolicy, författarnas ägo.

⁴⁸ Ibid.,

⁴⁹ <styrdokument@skolverket.se> Lagar och regler, 2005-04-01. <<http://www.skolverket.se/sb/d/155/a/2365>> Vad styr förskoleverksamhet och skolbarnsomsorg? (2005-04-02).

⁵⁰ Eva Ulvesson <eva.ulvesson@skolverket.se> Läroplaner: Styrdokument, 2003-12-10. <<http://www.skolstyrelsen.se/pdf/skolfs1994-1s.pdf>> Läroplan för det obligatoriska skolväsendet: Lpo 94 (2005-03-01).

⁵¹ Ibid., <<http://www.skolstyrelsen.se/pdf/skolfs1994-1s.pdf>>.

Långsiktiga målet för skolan är att gynna barns och ungdomars allsidiga utveckling här och nu, att lägga grunden från utveckling av demokratiska värderingar och skapa förutsättningar för ett livslångt lärande och personlig utveckling.⁵²

Vad säger kursplanen i ämnet Idrott och Hälsa?

I kursplanen tydliggörs hur ämnet skall bidra till att målen i Lpo 94 uppfylls samt utifrån olika samhälls- och medborgarbehov. Ämnets syfte är:

... att utveckla elevernas fysiska, psykiska och sociala förmåga samt ge kunskaper om den egna livsstilens betydelse för hälsan.

Ett grundläggande syfte med ämnet är också att skapa förutsättningar för alla att delta i olika aktiviteter på sina egna villkor, utveckla gemenskap och samarbetsförmåga samt förståelse och respekt för andra.⁵³

Vad skall en idrottslärare kunna?

I avhandlingen "Idrottslärarna och idrottsämnet" undersöker Claes Annerstedt vilken kompetens en idrottslärare skall besitta. Undersökningen består av femton intervjuer med respektive grupp av idrottslärarutbildare, idrottslärare och idrottslärarkandidater.⁵⁴

Analysen av materialet visade att det fanns fyra kvalitativt skilda uppfattningar om vad idrottslärarkompetens består av. Det handlar om att som idrottslärare kunna:

- Skapa en trivsamt atmosfär under lektionerna. Om eleverna tycker att undervisningen är rolig och uppskattad, upplever idrottsläraren tillfredsställelse över att ha lyckats i sitt arbete och det ger en koppling till lärarens kompetens.
- Leda och planera arbetet i idrottshallen och på så sätt ha kontroll över situationen. En kompetent lärare skall hålla god ordning, så att eleverna kan erhålla bra träning eller ges möjligheter att utveckla sina kunskaper och färdigheter på det fysiska området.
- Presentera innehållet på ett intresseväckande sätt inför eleverna, undervisandet skall stå i centrum.

⁵² Mikael Alexandersson, "Utvärderings innehåll speglar maktförhållande", i *Värdera och utvärdera*, red. Christina Thors Hugosson (Stockholm: Lärarförbundets Förlag, 2003), s. 17.

⁵³ Janne Falkeback <jan.falkeback@skolverket.se > Kursplaner och betygskriterier, 2000-07. <<http://www3.skolverket.se/ki03/front.aspx?sprak=SV&ar=0405&infotyp=23&skolform=11&id=3872&extraId=2087>> Kursplan för idrott & hälsa (2005-04-01).

⁵⁴ Claes Annerstedt, *Idrottslärarna och Idrottsämnet: Utveckling, mål, kompetens – ett didaktiskt perspektiv* (diss. Göteborg: Institutionen för pedagogik Göteborgs Universitet, 1991), s. 176.

- Lära ut, det är själva lärandet som står i centrum. En förmåga att som lärare se till att eleverna utvecklar färdigheter och nya insikter i idrottsämnet. Men också kunna analysera, se vad eleverna gör för fel, vad de behöver träna för att förbättras och utvecklas med ett positivt resultat.⁵⁵

Undersökningen visade även att flera av de intervjuade reagerade med osäkerhet inför vad en idrottslärare skall kunna, materialet visade också att få lärare reflekterat tidigare kring kompetensfrågor. Del av förklaringen enligt Annerstedt kan vara en diffus lärarroll och att läraryrket saknar tydliga kriterier över vad som kan betecknas som framgångsrik undervisning.⁵⁶

2.7 Forskningsläge

Läraryrket – Lönesättningsprocessen

Läraryrket har med hjälp av Demoskop genomfört en undersökning om hur förbundets medlemmar ser på sin lön och på lönesättningsprocessen.⁵⁷

Undersökningen genomfördes under 2004 genom enkäter, svarsfrekvensen var 72 procent och sammanlagt svarade 1930 personer.⁵⁸

I avsikt att kunna analysera resultatet för olika kategorier av lärare gjordes ett stratifierat urval. För att undersökningen skulle kunna representera alla lärarkategorier gjordes en vägning. Det stora urvalet medförde att även mindre medlemsgrupper blev representerade.⁵⁹

Resultatet i undersökningen visar följande:

Förtroende för lönesättande chef:

- Knappt hälften (42 %) av medlemmarna har ett stort förtroende för den egna chefens förmåga att sätta lön, samtidigt som 28 procent misstror dennes förmåga att sätta rättvisa löner.⁶⁰

Hur lönen bestäms:

- Av medlemmarna svarade 57 % att lönen har förhandlats fram mellan den närmaste chefen/arbetsgivaren och representanter från Läraryrket

⁵⁵ Annerstedt., s. 208-225.

⁵⁶ Ibid., s. 249-250.

⁵⁷ Läraryrket, *Läraryrket – Lönesättningsprocessen* (Läraryrket, 2004 a), s. 49.

⁵⁸ Ibid., s. 49.

⁵⁹ Ibid., s. 49.

⁶⁰ Ibid., s. 9.

- En dryg tredjedel (37 %) har själva kommit överens med sin chef om sin lön.⁶¹

Önskad betydelse av olika faktorer⁶² vid löneförhandlingen:

- De två enskilda faktorer som medlemmarna anser vara viktigast är förmågan att ta ansvar och bemötandet av barnen, elever och föräldrar.
- Andra viktiga faktorer är formell utbildning, vidareutbildning, initiativtagande, resultat av arbetet och förmåga att skapa god stämning.
- Medlemmarna anser att faktorerna, efterfrågan på lärare (marknadskrafterna), åldern och anställningstiden skall ha mindre betydelse vid lönesättningen.⁶³

Upplevd betydelse av olika faktorer vid löneförhandlingen:

- Faktorer som anses vara av störst betydelse för medlemmarna i lönesättningen är ansvarstagande, initiativtagande, formell utbildning och resultat av arbetet.
- Endast åldern anses ha en underordnad betydelse som faktor för lönesättningen enligt medlemmarna.⁶⁴

Lön kopplat till resultat man presterar:

- Mer än varannan medlem anser att lönen beror på vilket resultat man presterar, 18 procent anser att den gör det till en stor del och 51 procent att den till viss del beror på resultatet.
- Av medlemmarna i kommunala skolor anser 67 procent att lönen till en viss del beror på resultatet.
- Hälften av medlemmarna anser att stora skillnader i prestation också bör ge skillnader i lön, och att det är bra att koppla lön till resultat. En av sex är dock motståndare till detta.
- Mindre än hälften anser att lön kopplad till prestation också i verkligheten skulle ge möjligheter att påverka lönen. Det handlar sannolikt om tvivel på möjligheterna att

⁶¹ Lärarförbundet, 2004 a, s. 41.

⁶² Faktorer som har undersökts vid enkätundersökningen är ansvarstagande, initiativtagande, formell utbildning, resultat av arbetet, att barn-elever-föräldrar blir väl bemötta, vidareutbildning, efterfrågan på lärare, skapa god stämning, anställningstid och ålder.

⁶³ Lärarförbundet, 2004 a, s. 12.

⁶⁴ Ibid., s. 17.

följa upp resultaten på ett rättvisande sätt enligt medlemmarna. Det är relativt få (18 %) av medlemmarna som anser att uppföljningsmöjligheterna är goda.⁶⁵

Djupstudie av ÖLA 00 i 20 kommuner 2002-2004

Läraryrket och Lärarnas Riksförbund har gjort en djupstudie av centrala löneavtalet, ÖLA 00 i 20 kommuner⁶⁶ under varje år av avtalsåren 2002, 2003 och 2004. Syftet med djupstudien var att identifiera framgångsfaktorerna och hindren i det lokala arbetet med att implementera ÖLA 00. Djupstudien skall bland annat ge en bild av hur lönesystemet fungerar och hur lönesättningen upplevs av medlemmarna.⁶⁷

Djupstudien är genomförd genom gruppintervjuer i formen av öppna strukturerade samtal med sammanlagt 800-1000 medlemmar i kommunerna varje år (2002, 2003 och 2004). Intervjugrupperna var sammansatta för att täcka in alla kommunens skolformer och medlemskategorier i facken.⁶⁸

Lönesystem och lönesättning

Djupstudien visar på att det finns stora skillnader mellan kommunerna gällande tillämpningen av löneavtalet. En del kommuner har individuell och differentierad lönesättningen medan andra fortfarande har samma förhandlingsordning som innan avtalet. Fortfarande är det vanligt att lärarna inte kan påverka sin lön varken genom samtal eller genom att utveckla sitt arbete.⁶⁹

ÖLA 00 innebär två förhandlingsordningar, förhandling mellan medarbetare och lönesättande chef eller löneöversyn om så part begärt det för att fastställa lönen. Verkligheten visar att i kommunerna sker en blandning mellan förhandlingsordningarna för att passa lokalt. Djupstudien påtalar att det individuella lönesystemet kräver kompetens från alla inblandade parter från lärare till förvaltningschef.⁷⁰

⁶⁵ Läraryrket, 2004 a, s. 29.

⁶⁶ Arboga, Borlänge, Borås, Enköping, Grästorp, Huddinge, Hudiksvall, Jönköping, Kiruna, Lindesberg, Ronneby, Skellefteå, Stockholm, Sunne, Valdemarsvik, Varberg, Vingåker, Västerås, Ystad och Östersund. Dessutom tillkommer Sydsånska gymnasieförbundet som omfattar gymnasieutbildningen i Ystad, Sjöbo, Skurup och Tomelilla.

⁶⁷ Läraryrket, Lärarnas Riksförbund, *Uppföljning av ÖLA 00: Djupstudie i 20 kommuner 2002-2004: Slutrapport* (Läraryrket, Lärarnas Riksförbund, 2004), s. 3-4.

⁶⁸ Läraryrket, Lärarnas Riksförbund, s. 3-4.

⁶⁹ *Ibid.*, s. 16.

⁷⁰ *Ibid.*, s. 16.

Lönesamtalet

Under djupstudiens gång har lönesamtalen mellan medarbetaren och lönesättande chefen blivit allt vanligare och förbättras. Samtalen har blivit bättre, det sker ofta en dialog mellan lärare och lönesättande chef om den egna löneutvecklingen men sällan några överenskommelser. Det saknas långsiktighet i lönesamtalen och ibland också återkoppling till tidigare samtal.⁷¹

Det som diskuteras under samtalen är värderingar av arbetsinsatser och sällan den enskilde medarbetarens "rätta lön". Djupstudien visar en utveckling där lönesamtalet sällan ingår i medarbetarsamtalet och genomförs istället inför löneöversynen, men på vissa håll förekommer "lönesamtalet" efter att lönen är satt.⁷²

Att diskutera med sin chef om den egna arbetssituationen, arbetsresultaten, utvecklingsbehoven och lönen bidrar till att arbetet upplevs stimulerande och utvecklande enligt lärarna i djupstudien.⁷³

Ledarskapets betydelse

I djupstudien visar att det har skett en minskning av antal medarbetare per chef från extremvärden i vissa kommuner på 100 medarbetare per chef till cirka 35 per chef. Det har inneburit att kvaliteten på samtalen mellan medarbetare och lönesättande chef har förbättras avsevärt men några lärare har fortfarande synpunkter på innehållet och kvaliteten i samtalen. Innehållet i lärarnas arbetsuppgifter har blivit alltmer varierande och föränderliga över tiden och det krävs då en närvarande arbetsledning som ser den enskilda lärarens arbete.⁷⁴

Måluppfyllelsen i svenska skolan och förskolan 2000-2004

Genom löneavtalet, ÖLA 00 ville parterna Svenska Kommunförbundet och Lärarförbundet/Lärarnas Riksförbund bidra till att öka måluppfyllelsen i skolan. Därför inrättades Rådet för skolans måluppfyllelse och fortsatta utveckling (Rådet). Rådets uppgift har varit att följa, stödja och bedöma måluppfyllelsen i skola och förskola. Rapporten är Rådets slutrapport av ÖLA 00.⁷⁵

Rapporten bedömer att målet i ÖLA 00, om en minst 20 procentig löneutvecklingen på riksnivå kommer att uppnås. Kopplingen mellan arbetsresultat och lön stimulerar till ett

⁷¹ Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund, s. 16.

⁷² Ibid., s. 16.

⁷³ Ibid., s. 16.

⁷⁴ Ibid., s. 19.

⁷⁵ Rådet för skolans måluppfyllelse och fortsatta utveckling, *Måluppfyllelsen i svenska skolan och förskolan 2000-2004: Rådets slutrapport* (Rådet för skolans måluppfyllelse och fortsatta utveckling, 2005), s. 9-10.

utvecklingsarbete som skall leda till ökad måluppfyllelse måste fungera bättre enligt rapporten. Det är speciellt viktigt att arbetstagarens resultat och löneutveckling stärks så att ett positivt samband mellan lön, motivation och resultat uppnås. Dialogen mellan medarbetare och chef är en viktig faktor för detta.⁷⁶

2.8 Teoretisk utgångspunkt

Efter lönepropositionen 1985 har inslaget av individuell lönesättning ökat dramatiskt. En grundläggande motivering bakom individuell lönesättning är att det är mer rättvist om individernas lön varierar beroende på deras egenskaper och hur efterfrågade dessa egenskaper är (individens humankapital). Individens humankapital skall bidra till att målen i verksamheten skall nås i enlighet med ÖLA 00 (se s. 10, bilaga 5) även lärarnas fackförbund (se s. 15 och 16) och kommunerna (se s.17) anser att mål i verksamheten (individens humankapital) skall vara avgörande vid den individuella lönesättningen för lärarna.

Humankapitalteorin

På en oreglerad marknad bestämmer efterfrågan och utbudet av varan eller tjänsten vilket priset skall vara på denna. Ju högre pris desto mindre är efterfrågan från konsumenterna, dvs desto mindre av varan eller tjänsten vill konsumenterna köpa. För utbudet är förhållandet det motsatta, dvs ju högre pris desto mer är producenterna villiga att sälja. För att utbud och efterfrågan skall vara i balans, dvs. att efterfrågan och utbudet skall vara lika stora, krävs att priset kan förändras lätt. Om efterfrågan är mindre än utbudet sjunker priset på en oreglerad marknad tills efterfrågan och utbud är lika stora.⁷⁷

Arbetsmarknaden, dvs marknaden för arbete kan beskrivas som en varuhandel där arbetskraft säljs på en marknad. Den anställde eller arbetssökande är säljare och står för utbudet medan företagen, kommunerna, skolorna osv efterfrågar och köper arbetskraft. Priset är lönen. Enligt den individorienterade forskningen bestäms lönen av individens egenskaper, av vem den anställde är. Humankapitalteorin är den ledande teoriinriktningen inom denna forskning.⁷⁸

Individer på arbetsmarknaden har olika personliga egenskaper och sociala bakgrund. De har olika yrkeskunskap, uppväxtförhållanden, utbildning, kön, ålder, muskelstyrka, snabbhet,

⁷⁶ Rådet för skolans måluppfyllelse och fortsatta utveckling, s. 95.

⁷⁷ Anders Björklund, Per- Anders Edin, Bertil Holmlund, Eskil Wadensjö, *Arbetsmarknaden*, 2. uppl. (Stockholm: SNS Förlag, 2000), s. 123-124.

⁷⁸ *Ibid.*, s. 123-124.

uthållighet, intelligens osv. En individs samtliga förvärvade kunskaper och färdigheter är ens humankapital. Detta humankapital bjuder arbetstagarna ut till försäljning på arbetsmarknaden.

Humankapitalteorin har sina rötter från 1700-tals ekonomen Adam Smiths teori om att en arbetstagare kommer att kräva en högre framtida lön för att vilja vidareutbilda sig. Under 1950- och 60-talet vidareutvecklades teorin sin nuvarande form av ekonomerna Gary Becker och Jacob Mincer m.fl.⁷⁹

Enligt humankapitalteorin blir t ex en individs utbildning en investering och lönen blir en ekonomisk avkastning för att individen har avstått från (eller haft kostnader) under utbildningsperioden. Investeringen i form av utbildning medför att individens produktivitet höjts och därmed också lönen jämfört om hon/han avstått från investeringen. Ett exempel från verkligheten är att lärare i Herrljunga kommun får en högre lön om de utvecklar sin kompetens på högskolan.⁸⁰ Avkastningen i form av lönen av humankapitalet bestäms förutom av ålder, regional hemvist, tidigare gjorda investeringar m m, också av om det är en kvinna eller man som gjort investeringen.⁸¹

Den svenska arbetsmarknaden är ingen oreglerad marknad utan det finns många regler bestämda i såväl lag som avtal som gör att priset inte lätt varierar. Efterfrågan, utbud och pris har en betydelse på arbetsmarkanden t ex påverkar brist eller överskott av arbetskraft lönesättningen. Men samtidigt präglas arbetsmarknaden av starka sociala institutioner, normer och sedvänjor som fastställts i lagar och avtal som gör så att arbetsmarkanden skiljer sig åt från en marknad där priset varierar mer med utbud och efterfrågan.⁸²

Trots att den svenska arbetsmarknaden inte kan sägas vara en oreglerad marknad kan humankapitalmodellen användas för att beskriva teorin bakom individuell lönesättning.

Lärarna har en individuell lönesättning som skall åstadkomma differentierade löner. Lönedifferentieringen grundar sig på bl a på lön efter prestation. Lön efter prestation är individens prestation, arbetsuppgiftens art, lörens storlek i förhållande till skolans effektivitet. Humankapitalteorin bygger på att det skall vara en balans mellan individens ansträngningar (utbildning, erfarenheter, förmåga, aktiv arbetsinsats) och vad personen får i ersättning.⁸³

⁷⁹ Anders Björklund, Per- Anders Edin, Bertil Holmlund, Eskil Wadensjö, s. 123-124.

⁸⁰ Agneta Petterson, "Högskolepoäng lönar sig för Herrljungalärare", *Lärarnas tidning*, nr 3 2005, s. 12.

⁸¹ Åsa Löfström *Diskriminering på svensk arbetsmarknad: En analys av löneskillnader mellan kvinnor och män* (diss. Umeå: Institutionen för nationalekonomi, Umeå Universitet, 1989), s. 36-39.

⁸² Anders Björklund, Per- Anders Edin, Bertil Holmlund, Eskil Wadensjö, s. 123-124.

⁸³ Maivor Sjölund, "Individuell lön – några erfarenheter", i *Lön för mödan – Lönesättning i offentlig sektor*, red. Maivor Sjölund och Lois R. Wise (Stockholm: Kommentus Förlag 1997) s. 67.

3 METOD

I detta kapitel redogörs för metoden i undersökningen. I metoden ingår litteratursökning, personer vi har haft kontakt med och arbetet med enkäten.

3.1 Litteratursökning

För att skapa oss en översyn av litteratur i ämnet sökte vi i Libris databas, därefter sökte vi i Idrottshögskolans-, Lärarhögskolans-, Stockholms universitets- och Arbetslivsinstitutets bibliotekskataloger. Vi har även sökt litteratur på internationella databaserna Eric och Academic Search (se bilaga 6).

Genom Lärarförbundets, Lärarnas Riksförbunds, Sveriges Kommuner och Landstings, Statstjänstemännens central organisations (SACO), Skolverkets, Offentliga anställdas råds och Kommunals hemsidor har vi fått tag på rapporter, undersökningar och annat material.

3.2 Personer vi har haft kontakt med

För att skapa oss en uppfattning om ämnet har vi under resans gång varit i kontakt med en rad personer. Vi har träffat personalchefen på en av Stockholms Stad stadsdelsförvaltningar som har beskrivit hur lönesättningen går till bland grundskolelärarna i stadsdelsförvaltningen.

Via mail och telefonsamtal har vi haft kontakt med fackförbunden, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund samt arbetsgivarförbundet Sveriges Kommuner och Landsting som har försökt svara på våra funderingar.

För att undanröja eventuella missförstånd i fackförbundens lönepolicy skickade vi respektive lönepolicy till Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund för kommentar. Lärarförbundet har även läst genom lönesättningsmodellen för att upptäcka några eventuella brister eller missförstånd.

3.3 Enkät

Valet av enkätundersökning gjordes för att det passade vårt syfte bäst samt att vi ville få en bild av hur det såg ut i Stockholmsregionen.

Hur enkäterna är utformade

Vi har använt oss av en blandning av kvantitativa och kvalitativa frågor till våra enkäter. Majoriteten av frågorna består av kvantitativa frågor med fasta svarsalternativ. Vi har valt att använda två kvalitativa frågor för att få öppnare svar (se bilaga 2 fr 13, 19 och bilaga 3 fr 12,16). Dessutom har vi i några kvantitativa frågor gett respondenten möjlighet att motivera sina svar (se bilaga 2 fr 15,18, 20, 22, 23, 24 och bilaga 3 fr 14, 5, 17, 18, 19).

Enkätfrågorna är baserade på lärarnas ÖLA 00 (se bilaga 5), Kerstin Rosenbergs avhandling ”Värdet av arbetet”⁸⁴, fackförbundens (Läraryrket och Lärarnas Riksförbunds) lönepolicys (se s. 15,16) och de utvalda kommunernas lönepolicy (se s. 17) samt rapporten ”Lönesättningsprocessen – Läraryrket” från Läraryrket (se s.20).

Frågorna angående vilka faktorer som bestämmer lönen för idrottslärarna (frågorna 17 och 18 i idrottslärarnas enkät se bilaga 2 och fråga 15 i rektorernas enkät se bilaga 3) är dels baserade på Pål Carlssons bok ”Lönesättning”⁸⁵. Carlsson tar upp ett autentiskt exempel på vilka kriterier som kan användas vid individuell lönesättning för lärare (se bilaga 4).

Vi har även använt oss arbetsvärderingssystem⁸⁶ som är en metod för att bestämma krav och svårigheter i olika arbeten i frågorna.⁸⁷ Det arbetsvärderingssystemet vi har tittat på vid utformningen av enkäterna är HACsystemet som har fyra byggstenar, kunskaper färdigheter, ansvar, ansträngning och miljö samt risk.⁸⁸

Vi har även använt oss av Läraryrket, Lärarnas Riksförbunds och kommunernas lönekriterier (se s. 15-16) samt Läraryrket rapport, ”Lönesättningsprocessen – Läraryrket” (se s. 20) i frågorna kring vilka faktorer som bestämmer lönen för idrottslärarna.

Valet av faktorer i frågorna har varit svårt att bestämma för att kommunerna och även de enskilda skolorna i kommunerna har olika kriterier för vad som skall bestämma lönen. För att minimera risken att inte få med alla faktorer har vi tagit med en kvalitativ fråga (se bilaga 2 fr 17, 18 och bilaga 3 fr 15). Vi är medvetna om risken att vi inte kan kanske få med alla faktorer som finns på skolorna, för att minimera den risken har vi valt att ta med en kvalitativ

⁸⁴ Kerstin Rosenberg, *Värdet av arbetet: Arbetsvärdering som ett lönepolitiskt instrument* (diss. Göteborg: Bokförlaget BAS, 2004), s. 1.

⁸⁵ Pål Carlsson, *Lönesättning* (Näsviken: Björn Lundén Information 2003), s. 39.

⁸⁶ Arbetsvärderingssystem är könsneutrala och används t ex till att kartlägga och korrigera löneskillnader mellan kvinnor och män eller mellan olika etniska grupper men även till lönesättningsinstrument för individuell lönesättningen.

⁸⁷ Bo-Staffan Krause, *Perspektiv på arbetsvärdering* (diss. Luleå: Tekniska Högskolan i Luleå, 1994), s. 8; Eva R Andersson Anita, Harriman, *Rätt lön på rätt sätt: Metoder för bedömning av kvalifikationer vid individuell lönesättning* (Stockholm: Arbetslivsinstitutet, 1999), s. 7-9, 57.

⁸⁸ Andersson, Harriman, s. 19-20.

fråga om respondenterna har några andra faktorer än vad som vi som har tagit upp (se bilaga 2, fr 19 och bilaga 3fr 16).

Vi skickade med ett missivbrev (se bilaga 1) i enkäterna till respondenterna där vi presenterade oss, arbetsgivarna och redogjorde för syftet. Vid utformningen av enkäterna och det medföljande missiv brevet har vi tagit hjälp av Jan Trosts bok ”Enkätboken”⁸⁹.

Avgränsningar

Vi har valt att undersöka idrottslärare för att vi själva är blivande idrottslärare samt att undersökningen skulle ha blivit för omfattande om vi valt hela lärarkåren. För att begränsa urvalet ytterligare har vi valt att inte undersöka idrottslärare och rektorer på gymnasie- och friskolor.

Reliabilitet och validitet

Vi kan inte säga något om reliabilitet för att vi inte vet om vi får samma resultat om vi ställer samma frågor.

Risken finns att respondenterna kan eventuellt ha missförstått våra enkätfrågor. Våra frågor i enkäten innehåller begrepp som kan vara svåra att förstå därför har vi försökt att definiera några begrepp.

För att minska risken av eventuella brister i frågeformuleringarna och svarsalternativen har vi delat ut provenkäter till sex idrottslärare och två rektorer. Efter att vi fått in ifyllda provenkäter och synpunkter på dessa ändrade vi några av frågorna.

Personer på Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund har även läst igenom och fått ge synpunkter på enkäten.

Urval

Vårt urval består av handledare och skolledare ifrån 55 utspridda kommunala grundskolor i 25 kommuner (innerstads, förorts och kranskommuner) i Stockholmsregionen som samarbetade med Idrottshögskolan avseende den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU) under år 2004.

Vi har skickat ut 121 enkäter totalt, 67 enkäter till VFU-handledare i Idrott och Hälsa samt 54 enkäter till rektorerna på de 55 skolorna. På nio av VFU-skolorna fanns det fler än en VFU-handledare i Idrott och Hälsa samt att två skolor hade samma rektor.

⁸⁹ Jan Trost, *Enkätboken*, 2. uppl. (Lund: Studentlitteratur, 2001), s. 93-98.

Valet av att använda Idrottshögskolans VFU-skolor gjorde vi för att det sker eller har skett ett samarbete med Idrottshögskolan och därigenom få ett så lågt externt bortfall som möjligt.

Några generella slutsatser av resultat över hela Sverige kan vi inte dra men däremot kan vi få en bild av hur det kan se ut i Stockholmsregionen på grund av att VFU-skolorna är belägna i Stockholms- innerstad, förorter och kranskommuner.

I urvalet av VFU-handledare i Idrott och Hälsa får vi inte med de obehöriga idrottslärarna och därigenom tappar vi deras syn på lönesättningen vilket gör att resultatet av undersökningen bara kan ge en bild av hur de behöriga idrottslärarna ser på lönesättningen.

Vi har valt att ta med rektorerna i vår undersökning för att det är rektorerna som är den lönesättande chefen på skolan. Det är rektorerna som skall förverkliga och konkretisera vad som står i lagar, kollektivavtal, lokala avtal och den egna kommunens lönepolicy ner till den egna verksamheten, skolan.

För att få en bild av hur kommunernas lönepolicy ser ut har vi valt ut tio av våra tjugofem kommuner som representerar vårt urval av kommunerna (storstads, förorts och kranskommuner).

Svarsfrekvens

Av 121 utskickade fick vi in 68 svar (ca 56 %), varav 38 svar från idrottslärare och 27 svar från rektorerna och 3 felaktigt ifyllda som vi inte räknat med i resultatet.

För att öka svarsfrekvensen gjorde vi en påminnelse genom telefonsamtal till respondenter som vi inte fått in något svar från efter två veckor. Telefonpåminnelserna lämnades på telefonsvarare, till expeditionen och kollegor. Efter telefonpåminnelsen fick vi in elva enkäter.

Bortfallsanalys

Det höga externa bortfallet (44 %) kan bero på att adresslistan över VFU-skolor vi fick från Idrottshögskolan inte var uppdaterade samt att några av namnen på VFU-handledarna visades sig vara felaktiga.

Efter det att vi skickat ut enkäterna har det tagit upp till en vecka innan respondenterna fått enkäten. Därefter har det i vissa fall tagit en vecka efter respondenten postat enkäten till att vi fått den. Vi hade inte räknat med att postgången skulle ta så lång tid.

Dessutom kom påsklovet olägligt, enkäten kom inte fram i god tid innan påsklovet. Vilket säkerligen innebar att enkäten aldrig blev ifylld innan påsklovet och glömdes sedan bort.

Vi vet inte hur enkäten har uppfattas av rektorerna och idrottslärarna men vi har fått vissa indikationer efter påminnelsesamtalen att några av rektorerna tycker att enkäten har varit känslig och kanske känt sig träffande, trots att enkäten skulle behandlas konfidentiellt.

Vi fick inte tag på alla respondenterna personligen vid telefonpåminnelsen och det leder till att påminnelsen kanske inte kom fram till respondenten.

Genom att vi har ett högt externt bortfall finns risken till en missvisande bild av resultat pga att vi kanske bara fått in enkäten från idrottsläraren och inte från rektorn på samma skola och vicevarse.

Bearbetning av svaren

Resultaten är presenterade i form av procent och är avrundade uppåt. Samtliga beräkningar är gjorda i statistikprogrammen Excel och SPSS 11.0 for Windows.

I de kvantitativa frågorna har vi med hjälp av Excel räknat ut hur många procent varje svarsalternativ har fått av respektive idrottslärare och rektor.

För att upptäcka eventuella skillnaderna mellan idrottslärarnas och rektorernas svar i frågan om vilka faktorer som bestämmer idrottslärarnas lön (se bilaga 2 fr 17 och bilaga 3 fr 15) har vi gjort ett Independent-Samples T-Test i SPSS. Den statistiska signifikansnivån var satt till $p < 0,05$. De kvantitativa resultaten presenteras i form av stapeldiagram och tabeller.

I de kvalitativa frågorna har vi tolkat respondentens svar och delat in svaren i grupper efter hur många som har snarlika eller lika svar.

Vi har valt att inte redovisa alla enkätfrågor i resultatet pga av uppsatsen sidobegränsat och att många av våra enkätfrågor är irrelevanta gentemot syftet. Svar på alla enkätfrågor redovisas för idrottslärarna i bilaga 7 och för rektorerna i bilaga 8.

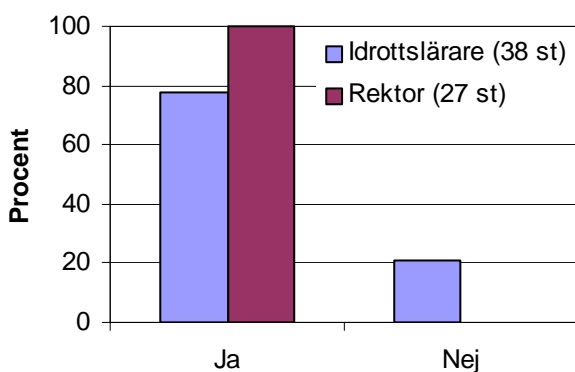
4 RESULTAT

I detta kapitel redogörs resultat av utvalda frågor i enkäterna till idrottslärarna och rektorena.

4.1 Hur efterlevs ÖLA 00 ute på de utvalda skolorna?

Har idrottslärarna en individuell lönesättning?

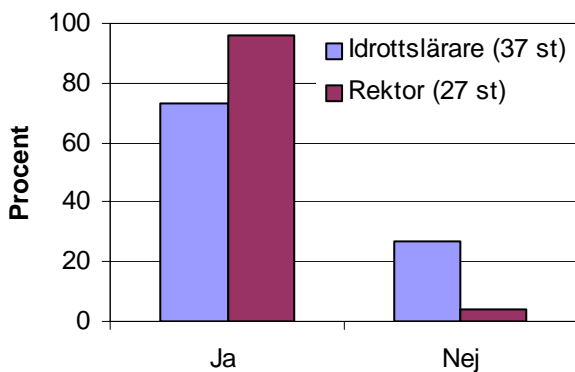
Av idrottslärarna svarar 21 % att de inte har en individuell lönesättning medan 100 % av rektorena anser att idrottslärarna har en individuell lönesättning.



Figur 2. Har idrottslärarna en individuell lönesättning?

Skер en löneöversyn (översyn av lärarens arbetsuppgifter, kompetens och lön) på din skola varje år?

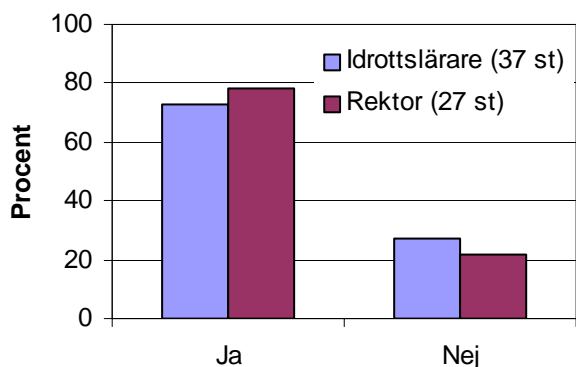
Av rektorena svarar 96 % att det sker en löneöversyn medan 27 % av idrottslärarna svarar att de inte sker en löneöversyn på skolan.



Figur 3. Skер en löneöversyn (översyn av lärarnas arbetsuppgifter, kompetens och lön) på din skola varje år?

Har det skett ett lönesamtal/utvecklingssamtal mellan rektor och samtliga idrottslärare innan senaste löneöversynen?

Av idrottslärarna svarar 27 % att de inte har ett lönesamtal/utvecklingssamtal med rektorerna och av rektorerna svarar 22 % att de inte har det med idrottslärarna.



Figur 4. Har det skett ett lönesamtal/utvecklingssamtal mellan rektor och samtliga idrottslärare innan senaste löneöversynen?

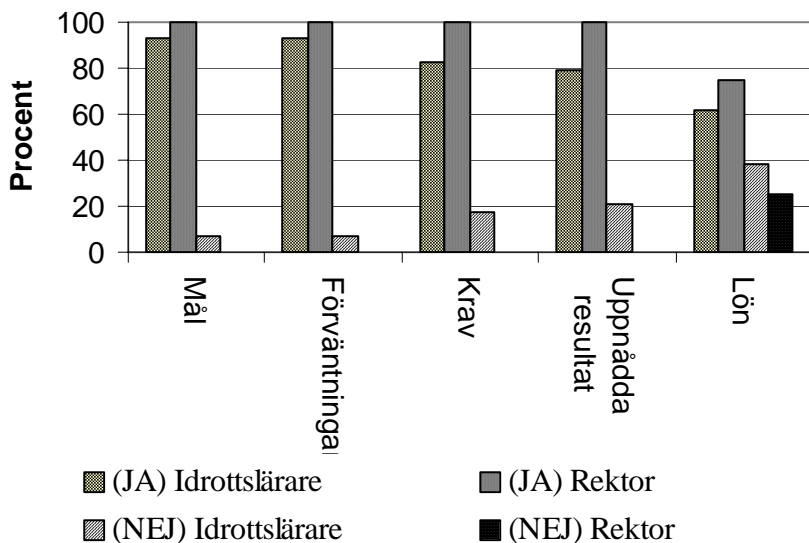
Diskuteras nedanstående punkter under lönesamtalen/utvecklingssamtalen, gällande din/idrottslärarens tjänst?

Av idrottslärarna svarar 93 % att de diskuterar mål och förväntningar medan 7 % inte gör det vid lönesamtal/utvecklingssamtal med rektor. Alla rektorerna (100 %) svarar att de diskuterar mål och förväntningar vid lönesamtalen/utvecklingssamtalen.

Av idrottslärarna diskuterar 17 % inte krav med sin rektor medan alla rektorerna (100 %) anser sig diskutera krav med idrottslärarna.

Gällande lönesamtal/utvecklingssamtal om uppnådda resultat diskuterar 21 % inte det med sin rektor medan alla rektorerna (100 %) anser sig diskutera uppnådda resultat med idrottslärarna.

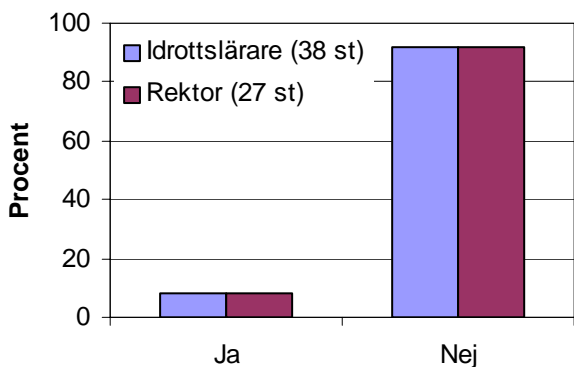
Om lön diskuterades i lönesamtal/utvecklingssamtal svarar 62 % av idrottslärarna och 75 % av rektorerna att de gör det, medan 38 % av idrottslärarna och 25 % av rektorerna svarar att de inte gör det.



Figur 5. Diskuteras nedanstående punkter under lönesamtalet/utvecklingssamtalet, gällande din/idrottslärarens tjänst? Av idrottslärares svarade 29 st och av rektorer svarade 20 st.

Är idrottsläraren med vid löneförhandlingen, när lönen bestäms?

Idrottslärarna och rektorerna svarar samma, 8 % är med och 92 % är inte med vid löneförhandlingar.



Figur 6. Är idrottsläraren med vid löneförhandlingen, när lönen bestäms?

Varför är Du med?/Varför är Du inte med?

Av idrottslärarna svarar 15 st av 30 st och av rektorerna svarar 18 st av 20 st att idrottslärarna inte är med när idrottslärares löner förhandlas fram utan den förhandlas fram mellan lokal facklig representant och rektorn på skolan eller centralt i kommunen mellan fackliga representanter och arbetsgivare.

Av idrottslärarna svarar 12 st att de inte var med för att, de blir inte kallade eller tillfrågande, rektorn hinner inte förhandla med alla lärare och några vet inte varför de inte är med.

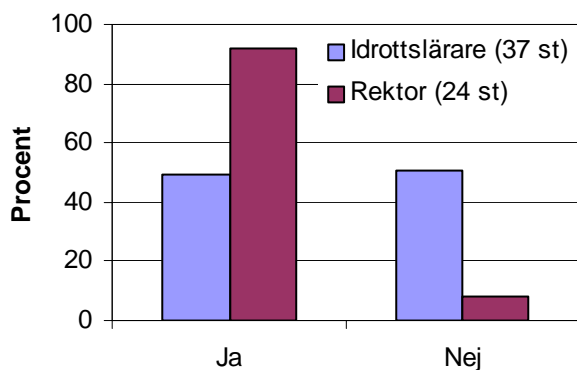
Två av rektorerna svarar att idrottslärarna var med vid förhandlingar om sina löner, men det sker också lokala förhandlingar på skolan och tre av idrottslärarna var med för att de är fackliga representanter men lämnar rummet när deras lön bestäms.

Har det skett en generell löneutveckling för idrottslärarna på minst 20 % under avtalsperioden, (2000-2005)?

Av rektorerna svarar 92 % att det har skett en löneutveckling på minst 20 % medan hälften av idrottslärarna (51 %) anser att det inte har skett det.

Kommentar av idrottslärare

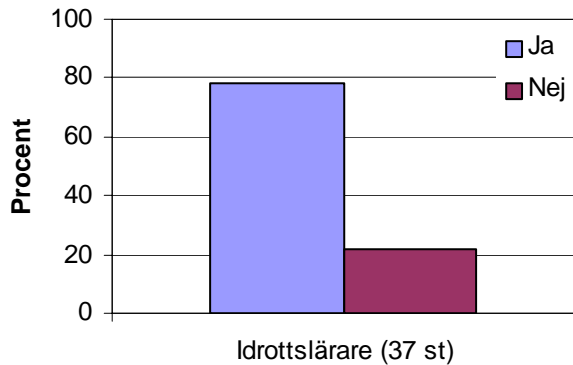
Yngre lärare svarade att de inte har fått 20 % löneutveckling pga att de har arbetat mindre än fem år medan äldre lärare svarade att de yngre och nyanställda prioriteras mer och därigenom inte fått 20 %.



Figur 7. Har det skett en generell löneutveckling för idrottslärarna på minst 20 % under avtalsperioden, (2000-2005)?

Känner Du som idrottslärare till vilka faktorer som styr lönesättningen på din arbetsplats? (Frågan är enbart ställd till idrottslärare)

Av idrottslärarna svarar 78 % att de kände till vilka faktorer som bestämmer lönen medan 22 % gör inte det.



Figur 8. Känner Du som idrottslärare till vilka faktorer som styr lönesättningen på din arbetsplats?

4.2 Vilka faktorer bestämmer idrottslärarnas lön?

Vilka faktorer bestämmer idrottslärarens lön enligt idrottslärarna och rektorerna? (se tabell 1)

Kunskaper och färdigheter

I faktorerna faktisk ämneskunskap och utbildning (behörighet) finns en signifikant skillnad på vad idrottslärarna och rektorerna svarade. Av idrottslärarna upplever 35 % att faktisk ämneskunskap bestämmer deras lön medan 85 % av rektorerna anser att det är en faktor som bestämmer idrottslärarnas löner. Ungefär hälften (54 %) av idrottslärarna upplever att utbildning (behörighet) bestämmer deras lön medan 85 % av rektorerna anser att det gör det.

Ansvar

Idrottslärarna upplever och rektorerna anser likvärdigt gällande faktorn ansvarsområde (ekonomi, internutbildning av skolpersonal, säkerhet), 50 % respektive 46 % upplever respektive anser att faktorn skall bestämma lönen.

Duglighet som lärare

I alla faktorer i duglighet som lärare finns en signifikant skillnad mellan idrottslärares och rektorernas svar. Dessa faktorer är även de som idrottslärares upplever och rektorerna anser vara viktigast vid lönesättningen av idrottslärares.

Av idrottslärares upplever 67 % att faktorerna att kunna engagera (elever, kollegor osv), god samarbetsförmåga (med kollegor, chef, elever) och pedagogisk förmåga bestämmer lönen för dem. Att faktorn social kompetens (empati, vara förebild) bestämmer lönen upplever 62 % av idrottslärares.

Av rektorerna anser majoriteten (mellan 89 % och 100 %) att faktorerna i duglighet som lärare skall bestämma lönen för idrottslärares.

Övriga faktorer

Av idrottslärares upplever en tredjedel (32 %) att rektorn bestämmer lönen efter uppnådda resultat i verksamheten och 57 % av idrottslärares upplever det delvis bestämmer deras lön. Majoriteten (78 %) av rektorerna anser faktorn bestämmer idrottslärares löner. Skillnaderna är signifikant säkerhetsställda.

Idrottslärares upplever faktorn arbetsmarknad (efterfrågan på lärare) väldigt olika som grupp, 24 % upplever att det bestämmer lön, 30 % upplever att den delvis gör det, 24 % upplever att den inte alls gör det och 22 % vet inte. Rektorerna är mer bestämda som grupp, 72 % anser att arbetsmarknad (efterfrågan på lärare) delvis bestämmer idrottslärares löner.

Skillnaderna i svaren mellan idrottslärares och rektorerna gällande ekonomi (skola/kommun) och kön är signifikanta. Ungefär hälften av idrottslärares (52 %) upplever att rektorn sätter lönen efter ekonomin medan 8 % av rektorerna anser att de gör det. Majoriteten av rektorerna (96 %) anser att lönen inte bestäms efter kön medan 11 % av idrottslärares upplever att rektorerna bestämmer lönen efter kön och 22 % att den delvis gör det.

Tabell 1. Vilka faktorer bestämmer idrottslärarens lön enligt idrottslärarna och rektorerna?

Antal svar: idrottslärare (38 st), rektorer (27 st).	Instämmer helt (%)		Instämmer delvis (%)		Instämmer inte alls (%)		Vet ej (%)	
	Idrottslärare	Rektor	Idrottslärare	Rektor	Idrottslärare	Rektor	Idrottslärare	Rektor
Kunskaper och färdigheter								
Arbetslivserfarenheter	24	33	54	67	14	0	8	0
Faktisk ämneskunskap*	35	85	54	15	8	0	3	0
Fortbildning/kompetens utveckling	35	52	51	48	14	0	0	0
Utbildning (behörighet)*	54	85	38	15	5	0	3	0
Ansvar								
Ansvarsområde (ekonomi, internutbildning av skolpersonal, säkerhet)	50	46	36	50	8	0	6	4
Duglighet som lärare								
Att kunna engagera (elever, kollegor osv)*	67	96	27	4	3	0	3	0
God samarbetsförmåga (med kollegor, chef, elever)*	67	93	27	7	3	0	3	0
Pedagogisk förmåga*	67	100	25	0	5	0	3	0
Social kompetens (empati, vara förebild)*	62	89	24	11	11	0	3	0
Övrigt								
Uppnådda mål i verksamheten (kursplaner i Idrott och Hälsa och Lpo 94)*	32	78	57	22	11	0	0	0
Arbetsmarknad (efterfrågan på lärare)	24	12	30	72	24	16	22	0
Arbetsmiljö (buller, belastningsskador)	3	8	25	27	61	62	14	4
Anställningstid	8	12	61	50	25	35	6	4
Ekonomi (skola/kommun)*	52	8	31	64	11	28	6	0
Kön*	11	0	22	0	59	96	8	4
Lojalitet (kollegor, arbetsgivare)	20	38	61	31	8	23	11	8
Lönesamtal (hur Du kan profilera dig själv vid löneförhandlingar)	28	8	39	52	25	40	8	0
Ålder	3	0	55	29	28	67	14	4

* signifikanta skillnader mellan idrottslärarna och rektorerna, $p < 0,05$.

Vilka faktorer borde bestämma lönen för idrottslärarna? (Enbart ställd till

idrottslärarna) (se tabell 2)

Kunskaper och färdigheter

Majoriteten av idrottslärarna (89 % respektive 95 %) anser att faktisk ämneskunskap och utbildning (behörighet) skall bestämma lönen och återstående (11 % resp 5 %) att den delvis skall bestämma lönen.

Ansvar

Ansvarsområde (ekonomi, internutbildning av skolpersonal, säkerhet) anser hälften av idrottslärarna att den skall bestämma lönen.

Duglighet som lärare

Av idrottslärare anser mellan 84-95 % att faktorerna kunna engagera (elever, kollegor osv), god samarbetsförmåga (med kollegor, chef, elever), pedagogisk förmåga, social kompetens (empati, vara förebild) skall bestämma lönen. Återstående 5-14 % anser att faktorerna skall delvis bestämma lönen för idrottslärarna.

Övrigt

Av idrottslärarna anser 68 % att faktorn uppnådda mål i verksamheten skall bestämma lönen och 30 % att det delvis skall bestämma lönen.

Av idrottslärarna anser 62 % att arbetsmarkanden inte skall bestämma lönen.

Drygt en tredje del av idrottslärarna (33 % respektive 36 %) anser att arbetsmiljön och anställningstid skall påverka lönen.

Av idrottslärarna anser ungefär hälften (54 % resp 50 %) att faktorerna ekonomi (skola/kommun) och ålder inte skall bestämma lönen och majoriteten av idrottslärarna (92 %) anser att kön inte skall bestämma lönen.

En tredjedel (33 %) av idrottslärarna anser att lönesamtal (hur Du kan profilera dig själv vid löneförhandlingar) skall bestämma lönen.

Tabell 2. Vilka faktorer borde bestämma idrottslärares löner? (Enbart ställd till idrottslärares)

	Instämmer helt (%)	Instämmer delvis (%)	Instämmer inte alls (%)	Vet ej (%)
Antal svar: Idrottslärare (38 st)				
Kunskaper och färdigheter				
Arbetslivserfarenheter	57	43	0	0
Faktisk ämneskunskap	89	11	0	0
Fortbildning/kompetens utveckling	73	27	0	0
Utbildning (behörighet)	95	5	0	0
Ansvar				
Ansvarsområde (ekonomi, internutbildning av skolpersonal, säkerhet)	51	43	3	3
Duglighet som lärare				
Att kunna engagera (elever, kollegor osv)	89	11	0	0
God samarbetsförmåga (med kollegor, chef, elever)	84	16	0	0
Pedagogisk förmåga	95	5	0	0
Social kompetens (empati, vara förebild)	89	11	0	0
Övrigt				
Uppnådda mål i verksamheten (kursplaner i Idrott och Hälsa och Lpo 94)	67	30	3	0
Arbetsmarknad (efterfrågan på lärare)	5	30	62	3
Arbetsmiljö (buller, belastningsskador)	33	39	22	6
Anställningstid	36	47	17	0
Ekonomi (skola/kommun)	8	35	54	3
Kön	5	3	92	0
Lojalitet (kollegor, arbetsgivare)	17	58	22	3
Lönesamtal (hur Du kan profilera dig själv vid löneförhandlingar)	33	36	28	3
Ålder	21	26	50	3

Saknas någon faktor för idrottslärares?

Idrottslärares saknar faktorerna, antal barn/vecka, intensiteten på lektionerna, ansvar (t ex material), arbetsbelastning, arbetsmiljön (t ex bullernivån), aktiviteter och friluftsdagar, handledar, organisationsförmåga och nöjda elever och föräldrar.

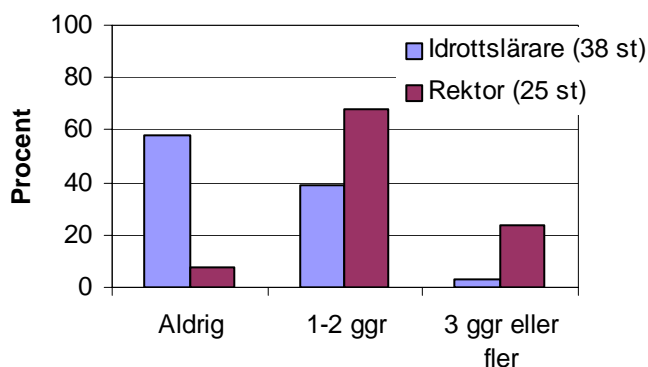
Faktor som saknas enligt rektorerna är pådrivande i skolans utvecklingsarbete, kontakt med föräldrarna, helhetssyn, ämnessamverkan samt att uppnå kommunalt uppsatta mål.

4.3 Övriga resultat

I vilken utsträckning besökte rektorerna idrottslärares lektioner under det senaste året?

Av idrottslärares svarar 58 % att rektorerna aldrig besökt deras lektioner medan 8 % av rektorerna svarar att de aldrig besökt idrottslärares lektioner. Av idrottslärares svarar 39 %

att rektorerna besökt 1-2 lektioner under det senaste året medan 68 % av rektorerna svarar att de hade gjort det.



Figur 9. I vilken utsträckning besökte rektorerna idrottslärarnas lektioner under det senaste året?

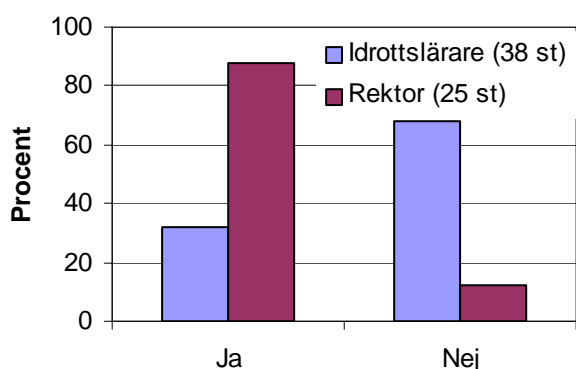
Har rektorerna god insyn och kunskap om den enskilde idrottslärarens arbete?

Av idrottslärarna svarar 68 % att rektorn inte har en god insyn och kunskap om deras arbete medan 88 % av rektorerna svarar att de har det.

Kommentarer

Idrottslärarnas kommentarer till frågan är att många av rektorerna är okunnig och ointresserad av idrottslärarnas arbete och har därmed inte god insyn och kunskap om deras arbete. Andra kommenterar att bedömningen av dem sker ofta efter hur kollegor, elever och föräldrar uppfattar idrottsläraren.

Många av rektorerna kommenterar att de använder sig av ovanstående vid bedömningen av idrottsläraren. Andra använder sig av återkommande samtal som leder till en bra dialog med idrottsläraren enligt rektorerna. Vi fick även självkritiska kommentarerna från rektorerna, de anser sig ha ont om tid och har för många anställda för att ha god en insyn och kunskap.



Figur 10. Har rektorerna god insyn och kunskap om den enskilde idrottslärarens arbete?

5 DISKUSSION

I detta kapitel diskuteras resultatet i vår undersökning med hjälp av vår bakgrund.

5.1 Hur efterlevs ÖLA 00 ute på de utvalda skolorna, enligt idrottslärarna och rektorerna?

Vårt resultat visar att ÖLA 00 inte efterlevs enligt idrottslärarna i vår undersökning på alla skolor.

Ungefär en femtedel (21 %) av idrottslärarna svarar att de inte har en individuell lönesättning medan alla rektorer anser det. Mer än en fjärdedel (27 %) av idrottslärarna svarar att det inte sker en löneöversyn och att de inte har ett lönesamtal/utvecklingssamtal på sina skolor. Det kan finnas ett samband mellan svaren, har man ingen löneöversyn eller lönesamtal/utvecklingssamtal anser man sig kanske inte ha en individuell lönesättning.

Den fjärdedel av idrottslärarna som inte har ett lönesamtal/utvecklingssamtal får inte möjlighet att diskutera mål, förväntningar, krav, uppnådda mål och lön som ÖLA förespråkar (se s. 10, bilaga 5). Vilket innebär att inte alla idrottslärare i undersökningen har individanpassade och differentierade löner. Idrottslärarnas prestationer och resultat i verksamheten bedöms därmed inte och det kan leda till att kvalitén i undervisning blir lidande.

Vårt resultat överensstämmer med rapporten ”Djupstudie av ÖLA 00 i 20 kommuner 2002-2004” där man kom fram till att, en del kommuner har en individuell och differentierad lönesättning medan andra inte har det. Lärarna har problem med att påverka sin lön genom samtal och sällan diskuterar arbetsgivaren den enskildes ”rätta lön”.⁹⁰

Vi anser att vårt resultat dels kan bero på att en del av rektorerna har bristande utbildning/kunskap om lönesättningen. De har för många anställda och hinner inte med att efterleva ÖLA 00, att ha lönesamtal/utvecklingssamtal och löneöversyn osv. Det krävs bättre information speciellt från fackförbunden om vilka rättigheter och möjligheter som finns i löneavtalen. Men den enskilde idrottsläraren har givetvis ett eget ansvar och intresse att informera sig själv.

Av idrottslärarna och rektorerna svarar nästan alla (92 %) att idrottslärarna inte är med när deras lön bestäms och vi ser det som ett ytterligare tecken på att alla idrottslärare inte har en individuell lönesättning. Om man inte får vara med när den egna lönen bestäms kan man inte

⁹⁰ Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund, s. 16.

påverka sin lön i den utsträckning som är optimal enligt oss. Det är istället en facklig representant som för din talan mot rektorn och om man har en ”svag” facklig representant kan det leda till att den skolan får en sämre löneutveckling. Det krävs en stark motpart för att få sina intressen tillgodosedda. Rapporten ”Läraryrket – Lönesättningsprocessen” visar att 57 % av de svarandes löner har förhandlats fram mellan närmsta chef och en representant från Läraryrket och 37 % av de svarande har själv förhandlat fram lönen med sin närmsta chef.⁹¹ Det visar att övriga Sverige har kommit längre i sin förhandlingsordning än Stockholmsregionen.

Vi anser att man inte kan lägga all skuld på de fackliga representanterna utan idrottslärarna själva måste ta ett större ansvar för sin egen löneutveckling än vad idrottslärarna i vår undersökning gör, t ex vet inte en femtedel av idrottslärarna vilka lönekriterier som bestämmer deras löner. Rektorerna har tillsammans med fackförbunden ansvaret för att lönekriterierna skall vara förankrade i verksamheten (se s. 15,16,17). Men förankringen verkar inte fungera på alla undersökta skolor och därför anser vi att rektorerna och fackförbunden måste skapa en dialog med idrottslärarna så att lönekriterierna blir förankrade i verksamheten, annars fungerar inte en individuell lönesättning, man måste som idrottslärare veta vad man blir bedömd efter.

Vår undersökning visar att ÖLA 00 inte efterlevs för alla idrottslärare på den punkten att de fått en 20 % löneutveckling. Hälften av idrottslärarna svarar nämligen att de inte fått en 20 % löneutveckling under avtalsperioden (2000-2005) som det står i ÖLA 00. Men enligt rapporten ”Måluppfyllelsen i svenska skolan och förskolan 2000-2004” har ÖLA 00 gett en löneutveckling på 20 % för lärarna på riksnivå.⁹² En förklaring till vårt resultat fick vi i kommentarer till frågan där några av idrottslärarna skrev att de inte har arbetat under hela femårsperioden. Andra kommentarer var att de äldre lärarna fick stå tillbaka i löneutveckling på bekostnad av de yngre lärarna.

Vi anser att löneförhöjning är självklart men det får inte bli på bekostnad av dem som inte gärna vill flytta på sig (äldre lärare), utan det skall istället bidra till högre lön för dem. Men då krävs det att man har en bra facklig representant som ser till alla lärares intressen.

Vi anser att det krävs två åtgärder för att ÖLA 00 skall efterlevas på alla skolor:

- Kontinuerliga och återkommande lönesamtal/utvecklingssamtal (där mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön diskuteras), årlig löneöversyn och att alla idrottslärarna får möjligheten att vara med när lönen bestäms. Om alla

⁹¹ Läraryrket, 2004 a, s. 41.

⁹² Rådet för skolans måluppfyllelse och fortsatta utveckling, s. 95.

idrottslärare får möjligheten till ovanstående kommer skolan (rektorerna) tjäna på det i längden, idrottslärarna blir mer inspirerande att utveckla sitt arbete och därmed höja skolans kvalitet om de vet att de blir bekräftade och belönade för sitt arbete.

- Rektorerna och fackförbunden måste bättre förankra lönekriterierna i verksamheten och göra idrottslärarna mer delaktiga i lönesättningsprocessen genom diskussioner och information (utbildning) från rektorerna men framförallt från fackförbunden.

5.2 Vilka faktorer påverkar idrottslärarnas löner på de utvalda skolorna enligt idrottslärarna och rektorerna?

Idrottslärarna

De faktorer som idrottslärarna upplever ha mest betydelse i lönesättningen enligt deras rektorer är pedagogisk förmåga, god samarbetsförmåga (med kollegor, chef, elever), att kunna engagera (elever och kollegor osv). Andra viktiga faktorer är utbildning (behörighet), ekonomi (skola/kommun) och ansvarsområde (ekonomi, internutbildning av skolpersonal, säkerhet).

Våra resultat överensstämmer delvis med rapporten "Läraryrket – Lönesättningsprocessen" där medlemmarna upplever att faktorerna ansvarstagande, formell utbildning och resultat av arbete har störst betydelse för lönesättningen.⁹³

De faktorer som idrottslärarna upplever har mindre betydelse när rektorerna lönesätter är arbetsmiljö, anställningstid och ålder. I rapporten "Läraryrket – Lönesättningsprocessen" upplever medlemmarna att faktorn åldern har en mindre betydelse för lönesättningen.⁹⁴

När idrottslärarna själva får önska vilka faktorer som borde bestämma deras löner är faktisk ämneskunskap, utbildning (behörighet), att kunna engagera (elever och kollegor osv), pedagogisk förmåga och socialkompetens (empati, vara förebild) de faktorer som får störst betydelse. Andra viktiga faktorer är fortbildning/kompetens utveckling och uppnådda mål i verksamheten (kursplaner i Idrott och Hälsa och Lpo 94).

Resultatet överensstämmer med rapporten "Läraryrket – Lönesättningsprocessen" där medlemmarna önskar att faktorerna formell utbildning, vidareutbildning, resultat av arbetet m fl skall vara viktigast för lönen.⁹⁵

⁹³ Läraryrket, 2004 a, s. 17.

⁹⁴ Läraryrket, 2004 a, s. 17.

⁹⁵ Ibid., s. 12.

Om idrottslärarna själva får önska är faktorerna arbetsmarknad, kön och ekonomi av mindre betydelse vid lönesättningen. Rapporten ”Läraryrket – Lönesättningsprocessen” visar på en liknande bild, medlemmarna önskar att marknadskrafterna, åldern och anställningstid skall ha mindre betydelse för lönesättningen.⁹⁶

Rektorerna

Enligt rektorerna har faktorerna pedagogisk förmåga, god samarbetsförmåga (med kollegor, chef, elever), att kunna engagera (elever och kollegor osv) har störst betydelse för lönesättningen för idrottslärarna. Andra viktiga faktorer är social kompetens (empati, vara förebild), faktisk ämneskunskap och utbildning (behörighet).

Rektorerna anser att kön, ålder, lönesamtalet, ekonomi och arbetsmiljö har mindre betydelse vid lönesättningen av idrottslärarna.

Våra kommentarer

Idrottslärarna upplever och rektorerna anser att pedagogisk förmåga, god samarbetsförmåga (med kollegor, chef, elever), att kunna engagera (elever och kollegor osv) och social kompetens (empati, vara förebild) bestämmer lönen för idrottslärarna. Vi drar den slutsatsen att det är de här faktorerna som till största del bestämmer lönen för idrottslärarna ute på de undersökta skolorna. Vi anser att faktorerna är grundläggande vid lönesättningen för idrottslärarna och skall ha en betydelse för lönesättningen, men vi saknar faktorerna utbildning och ämneskompetens. Faktorerna är enormt viktiga för kvalitén i skolan och om de inte är betydande lönekriterier kan obehöriga lärare få högre lön än behöriga. För att minska antal obehöriga lärare i skolan måste utbildade lärare få en betydligt högre lön, det måste vara värt att utbilda sig även lönemässigt.

De faktorer som bestämmer lönen (se ovan) förstärks ytterligare när idrottslärarna själv får önska vilka faktorer som skall bestämma deras lön. Skillnaden mellan upplevda och önskade faktorer som bestämmer lönen kan bero på att lönekriterierna inte är tillräckligt förankrade i verksamheten vilket våra resultat visar, en femtedel av idrottslärarna vet inte vilka lönekriterier som bestämmer lönen.

I kommentarer från idrottslärarna om någon lönefaktor saknas fångande förslaget om friluftsdagar vårt intresse. Idrottslärarna får ofta ta ett stort ansvar när det gäller friluftsdagar och det skulle vara intressant att se om idrottslärarna och rektorerna anser att det skall påverka

⁹⁶ Läraryrket, 2004 a, s. 12.

lönen. Vi anser att planering och genomföring av friluftsdagar skall vara en faktor som påverkar idrottslärares löner.

5.3 Finns det skillnader mellan vilka faktorer som idrottslärare och rektorer anser påverkar idrottslärares löner på de utvalda skolorna?

I 9 av 18 faktorer (se bilaga 3 fr 17 och bilaga 4 fr 15) är skillnaderna statistiskt säkerhetsställda mellan vad idrottslärares tror bestämmer lönen och vad rektorerna anser bestämmer idrottslärares löner. Faktorerna är faktisk ämneskunskap, utbildning (behörighet), att kunna engagera (elever och kollegor osv), pedagogisk förmåga, social kompetens (empati, vara förebild), uppnådda mål i verksamheten (kursplaner i Idrott och Hälsa och Lpo 94), ekonomi (skola/kommun) och kön.

Faktorerna utbildning (behörighet), ekonomi (skola/kommun), pedagogiskförmåga, social kompetens (empati, vara förebild) och att kunna engagera (elever och kollegor osv) har störst betydelse vid lönesättningen enligt idrottslärares och rektorerna. Men ändå är det en signifikant skillnad mellan dem. Det kan bero på att rektorerna inte förankrat lönefaktorerna fullt ut hos idrottslärares, en femtedel av idrottslärares känner inte till vilka faktorer som styr deras lön.

Faktorn uppnådda mål i verksamheten är viktig vid lönesättningen enligt ÖLA 00 (se s. 10, bilaga 5) och 78 % av rektorerna anser faktorn skall bestämma lönen medan endast 32 % av idrottslärares tycker att rektorerna sätter lönen efter det.

I rapporten ”Måluppfyllelsen i svenska skolan och förskolan 2000-2004” tar man upp att kopplingen mellan arbetsresultat och lön måste fungera bättre.⁹⁷ I Lärarförbundets rapport ”Lärarförbundet –Lönesättningsprocessen” anser hälften av de tillfrågade medlemmarna att lönen skall bero på vilket resultat man presterar, men enbart 18 % anser att uppföljningsmöjligheterna till deras prestationer är goda.⁹⁸

Att det ser ut så här kan kanske bero på att både idrottslärares och rektorerna har problem med att veta när dessa mål är uppfyllda. Kommentarer vi fått är att förutsättningarna för att uppnå målen i verksamheten är olika från skola till skola pga av elevunderlag, ekonomi, förort, tätort osv.

En annan orsak kan vara att skolans uppdrag är väldigt stort (se s.18) och kan vara svårt att förverkliga. I Annerstedts avhandling ”Idrottslärares och idrottsämnet” visar han på att flera av de intervjuade idrottslärares reagerade med osäkerhet inför vad en idrottslärare skall

⁹⁷ Rådet för skolans måluppfyllelse och fortsatta utveckling, s. 95.

⁹⁸ Lärarförbundet, 2004 a, s. 29.

kunna. Annerstedt menar att lärarrollen kan vara diffus och att det saknas tydliga kriterier på vilket sätt man skall genomföra en framgångsrik undervisning.⁹⁹

Av idrottslärarna upplever en tredjedel (33 %) att deras löner helt eller delvis bestäms efter faktorn kön medan nästan alla (96 %) av rektorerna anser att lönen inte bestäms efter kön. Enda kommentarer man kan göra är att Sverige inte är jämställt och att det är skrämmande att det fortfarande in på 2000-talet finns skillnader i behandlingen av könen. Detta är oacceptabelt och här krävs det att idrottslärarna som upplever diskrimineringen vågar att konfronterar sin rektor eller anmäler rektorn inför fackförbunden eller Jämställdhetsombudsmannen (Jämo).

Det finns en signifikant skillnad mellan vad idrottslärarna upplever och rektorerna anser att faktorn ekonomi (skola/kommun) ska bestämma idrottslärarnas lön, lite mer än hälften (52 %) av idrottslärarna upplever att ekonomin bestämmer lönen medan endast 8 % av rektorerna anser det. Skillnaden i svaren kan bero på att rektorerna har en god insyn i ekonomin på skolan medan idrottslärarna inte har det i någon större grad. Sedan upplever säkerligen idrottslärarna debatten om kommunernas dåliga ekonomi som något negativt för deras löner. Kommuner prioriterar lärarnas löner olika runt om i Sverige, vissa kommuner har råd att ge högre löner medan andra inte har det och det speglar våra resultat.

5.4 Kan humankapitalteorin förklara vilka faktorer som påverkar idrottslärarnas löner?

Resultaten i vår undersökning visar att humankapitalet har betydelse för när rektorn bestämmer idrottslärarnas löner. Humankapital är en individs (idrottslärares) samtliga förvärvade egenskaper och färdigheter. Lärarnas individuella lönesättning grundas på individuella egenskaper och arbetets utförande och humankapitalteorin bygger på att det skall finnas ett samband mellan individens ansträngningar (utbildning, erfarenheter, förmåga, prestation och aktiv arbetsinsats) och vad personer får i lön.

Våra resultat visar att faktorer som har störst betydelse vid lönesättningen av idrottslärarna enligt vad idrottslärarna upplever och rektorerna anser, är faktorer som motsvarar en individs humankapital, faktorerna är utbildning (behörighet), att kunna engagera (elev, kollegor osv), faktisk ämneskunskap, god samarbetsförmåga (med kollegor, chef, elever), pedagogisk förmåga och social kompetens (empati, vara förebild).

⁹⁹ Claes Annerstedt, s. 176.

Det finns ingen teori som beskriver verkligheten perfekt, det gör inte vår heller. I vårt resultat finns indikationer på att humankapitalteorin inte stämmer till fullo. Enligt humankapitalteorin skall arbetsmarkanden (efterfrågan på lärare) ha betydelse för lönen. Men våra resultat visar på att det finns en spridning av svaren i vad idrottslärarna upplever att rektorn anser bestämma lönen i faktorn arbetsmarkanden (efterfrågan på lärare) som är av betydelse för humankapitalteorin. Vi anser att spridningen på idrottslärarnas svar kan bero att våra undersökta skolor ligger i innerstads-, förorts- och kranskommuner i Stockholmsregionen vilket kan innebära olika arbetsmarkandsförhållanden t ex konkurrens och efterfrågan på lärare.

Eftersom det skall råda en balans mellan idrottslärarnas ansträngningar och vad personen får i lön borde faktorn uppnådda mål i verksamheten ha större betydelse för idrottslärarnas lönesättning än var den får i vår undersökning. Idrottslärarna måste veta vad de skall prestera (mål i verksamheten) för att aktivt kunna påverka sin lön, utveckla sin undervisning och stärka skolans kvalitet.

Men våra resultat visar att idrottslärarna upplever att faktorn uppnådda mål i verksamheten är av mindre betydelse vid lönesättningen enligt deras rektor, medan rektorerna anser att det är av betydelse för lönesättningen av idrottslärarna. Skillnaderna mellan idrottslärarna och rektorerna kan bero på att målen i verksamheten inte är förankrade ute hos idrottslärarna, våra resultat visar att en femtedel av idrottslärarna inte har lönesamtal/utvecklingssamtal och därmed finns inte möjligheten till att diskutera uppnådda mål i verksamheten. Dessutom är det en femtedel av idrottslärarna som har lönesamtal/utvecklingssamtal men ändå inte diskuterar uppnådda mål i verksamheten.

Vi anser att en individs humankapital skall styra idrottslärarens lön. Det humankapital du som idrottslärare har införskaffat skall ha betydelse för lönesättningen. Men humankapitalet skall värderas olika beroende på vad idrottsläraren har för kunskaper och färdigheter, därmed anser vi att lönesättningen skall vara differentierad och individanpassad för att humankapitalsteorin skall fungera fullt ut.

Faktorn fortbildning/kompetens utveckling skall ha större betydelse för idrottslärarnas lön än vad idrottslärarna upplever och rektorerna anser, därför att humankapitalsteorin bygger mycket på att du skall vidareutveckla dina kunskaper och färdigheter. Herrljunga kommun är ett skolexempel på när det fungerar, där får lärarna automatisk en högre lön om de kompetensutvecklar sig på högskolenivå.¹⁰⁰

¹⁰⁰ Agneta Petterson, *Lärarnas tidning*, nr 3 2005, s. 12.

5.5 Vidare diskussion

Insyn och kunskap om idrottslärares arbete

För att rektorn skall kunna sätta en individuell lön anser vi att han/hon måste ha en god insyn och kunskap om den enskilde idrottslärares arbete. Vi anser att god insyn och kunskap från rektorerna även leder till att idrottslärares blir sedda och att deras arbete blir uppmärksammat som i sin tur leder till att idrottslärares utvecklar sig själva och ämnet Idrott och Hälsa. Men vårt resultat visar på en annan bild där majoriteten av idrottslärares (70 %) anser att rektorerna inte har en god insyn och kunskap om idrottslärares arbete medan majoritet (88 %) av rektorerna anser att de har det. På frågan om hur många gånger rektorn besökte idrottslektionerna under det senaste året, svarade 58 % av idrottslärares att deras rektor aldrig besökt deras lektioner. Av rektorerna svarade 68 % att de besökt 1-2 lektioner under det senaste året och 24 % att de aldrig besökt lektionerna.

Tidigare forskning visar på att idrottslärares har rätt i sin kritik. Rapporten ”Djupstudie av ÖLA 00 i 20 kommuner 2002-2004” tar upp problemet med att läraryrket är varierande och därför krävs en närvarande chef som ser den enskilde lärarens arbete. Rapporten förklaring på problematiken är att det har varit för många anställda per chef.¹⁰¹ En annan rapport ”Läraryrket – Lönesättningsprocessen” visar att 28 % av de tillfrågade medlemmarna är missnöjda med rektorernas lönesättning.¹⁰² Rapportens resultat kan hänga ihop med våra resultat där majoriteten av rektorerna inte besöker och inte har god insyn och kunskap om idrottslärares arbete, enligt idrottslärares.

För att ändra på denna bild vi fått i vår undersökning måste rektorerna ut i verksamheten och se varje enskild idrottslärare och hans/hennes arbete.

Metoddiskussion

Utifrån vårt urval i undersökningen kan vi inte dra en generell slutsats över hur det ser ut över hela Sverige men vi kan få en bild av hur det ser ut i Stockholmsregionen.

Enkäterna är en subjektiv bedömning av respondenterna och begreppen i frågorna kan betyda olika saker för olika personer. Vi skulle därför ha definierat fler av begreppen i enkäten eller så skulle man kunna göra djupintervjuer med respondenterna för att få ett mer ”rättvist” svar.

¹⁰¹ Läraryrket, Läraryrket Riksförbund, s. 9.

¹⁰² Läraryrket, 2004 a, s. 19.

Gällande frågorna om faktorer som bestämmer lönen i enkäten (se bilaga 2 fr 17,18 och bilaga 3 fr 15) skulle vi använt oss av fler svarsvariabler för att sedan kunna räkna ut medelvärdet på faktorerna. I rapporten "Läraryrket – Lönesättningsprocessen" används fem svarsvariabler och om vi också skulle ha använt oss av fem svarsvariabler skulle det gett oss en möjlighet till att jämföra undersökningarna på ett mer tillförlitligt sätt. Valet av tre variabler gjorde vi för att få respondenterna att ta en tydligare ställning till betydelsen av varje lönefaktor.

5.6 Slutsats

Av resultatet kan vi dra slutsatsen att ÖLA 00 inte efterlevs på alla skolor i vår undersökning.

Humankapitalteorin kan förklara vilka faktorer som bestämmer idrottslärares löner. Faktorer som åskådliggör individens egenskaper och färdigheter påverkar idrottslärares löner enligt vår undersökning.

Genom våra resultat kan man få en bild av vad som påverkar vid lönesättningen för idrottslärares löner och därigenom kan den enskilde idrottsläraren skapa sig en medvetenhet över vad som bestämmer idrottslärares lön. Vilket ger bättre förutsättningar till att få en individuell lön, den lön du är värd.

5.7 Fortsatt forskning

Undersöka huruvida det nya löneavtalet HÖK 05 skiljer sig från ÖLA 00 och hur påverkas idrottslärares löner av det? Något annat intressant att undersöka är om de idrottslärares som inte anser sig ha en individuell lönesättning också har en sämre lön?

6 KÄLLFÖRTECKNING

6.1 Otryckt material

Kommunernas lönepolicy, är beställda från kommunerna och finns i författarnas ägo.

6.2 Litteratur

Andersson, Eva R., Harriman, Anita, *Rätt lön på rätt sätt: Metoder för bedömning av kvalifikationer vid individuell lönesättning* (Stockholm: Arbetslivsinstitutet, 1999).

Alexandersson, Mikael, Mikael Alexandersson, "Utvärderings innehåll speglar maktförhållande", i *Värdera och utvärdera*, red. Christina Thors Hugosson (Stockholm: Lärarförbundets Förlag, 2003).

Björklund, Anders, Edin, Per- Anders, Holmlund, Bertil, Wadensjö, Eskil, *Arbetsmarknaden*, 2. uppl. (Stockholm: SNS Förlag, 2000).

Carlsson, Pål, *Lönesättning* (Näsviken: Björn Lundén Information, 2003).

Heckscher, Gunnar, *Svensk statsförvaltning i arbete* (Stockholm: Nordstedt&Söner, 1952).

Hedberg, Anna, Meider, Rudolf, *Folkhemsmodellen* (Stockholm: Rabén & Sjögren, 1989).

Krause, Bo-Staffan, *Perspektiv på arbetsvärdering* (diss. Luleå: Institution för arbetsvetenskap Tekniska högskolan Luleå, 1994).

Lundh, Christer, *Spelets regler: Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarkanden 1850-2000* (Stockholm: SNS Förlag, 2002).

Lärarförbundet, *Lönesamtalet: Din chans att påverka* (broschyr) (Lärarförbundet, 2004 b).

Löfström, Åsa, *Diskriminering på svensk arbetsmarknad: En analys av löneskillnader mellan kvinnor och män* (diss. Umeå: Institutionen för nationalekonomi Umeå Universitet, 1989).

Nationalencyklopedins ordbok, band elva och tolv (Stockholm, Bra böcker, 1996)

Offentliganställdas förhandlingsråd, *Lag och avtal: Avtal för lärarområdet* (Offentliganställdas förhandlingsråd, 2001).

Sjölund, Maivor, "Individuell lön – några erfarenheter", i *Lön för mödan – Lönesättning i offentlig sektor*, red. Sjölund, Maivor och Wise, Lois R. (Stockholm: Kommentus Förlag 1997).

Sjölund, Maivor, *Statens lönepolitik – 1966-1988* (diss. Uppsala, Stockholm: Allmänna Förlaget, 1989).

Rosenberg, Kerstin, *Värdet av arbetet: Arbetsvärdering som ett lönepolitiskt instrument* (diss. Göteborg: Bokförlaget BAS, 2004).

Trost, Jan, *Enkätboken*, 2. uppl. (Lund: Studentlitteratur, 2001).

6.3 Artiklar

Agneta Petterson, "Högskolepoäng lönar sig för Herrljungalärare", *Lärarnas tidning*, nr 3 2005.

Läraryrkesförbundet kansli, "HÖK 05", Bilaga till *Lärarnas tidning*, nr 5, 2005.

6.4 Rapporter

Läraryrkesförbundet, *Läraryrkesförbundet – Lönesättningsprocessen* (Läraryrkesförbundet, 2004 a).

Läraryrkesförbundet, Lärarnas Riksförbund, *Uppföljning av ÖLA 00: Djupstudie i 20 kommuner 2002-2004: Slutrapport* (Läraryrkesförbundet, Lärarnas Riksförbund, 2004).

Rådet för skolans måluppfyllelse och fortsatta utveckling, *Måluppfyllelsen i svenska skolan och förskolan 2000-2004: Rådets slutrapport* (Rådet för skolans måluppfyllelse och fortsatta utveckling, 2005).

Stjernström, Caroline, Tengblad, Per, *När lönen sätts lokalt i staten – vad är det som styr?* (Stockholm: Offentliganställdas Förhandlingsråd, 2003).

6.5 Elektroniska källor

Dahlstedt, Bengt <Bengt.Dahlstedt@Lararforbundet.se> Lön och anställning, 2005-01-13
<<http://www.lararforbundet.se/web/utbildning/lon.nsf>> (2005-03-21).

Einerfors, Mats <Mats.Einerfors@lr.se> Löne- och arbetstidspolitiska programmet, 2002-02-21
<[http://www.lr.se/lrweb/home.nsf/ByKey/PKAEL-5V7GSU/\\$file/Löne-%20och%20arbetstidspolitiskt%20program.pdf](http://www.lr.se/lrweb/home.nsf/ByKey/PKAEL-5V7GSU/$file/Löne-%20och%20arbetstidspolitiskt%20program.pdf)> (2005-02-25).

Falkeback, Janne <jan.falkeback@skolverket.se > Kursplaner och betygskriterier, 2000-07.
<<http://www3.skolverket.se/ki03/front.aspx?sprak=SV&ar=0304&infotyp=15&skolform=11&id=2087&extraId=>>> Kursplan för Idrott och Hälsa i grundskolan (2005-02-01).

<styrdokument@skolverket.se> Lagar och regler, 2005-04-01.
<<http://www.skolverket.se/sb/d/155/a/2365>> Vad styr förskoleverksamhet och skolbarnsomsorg? (2005-04-02).

Ulvesson, Eva <eva.ulvesson@skolverket.se> Läroplaner: Styrdokument, 2003-12-10
<<http://www.skolstyrelsen.se/pdf/skolfs1994-1s.pdf>> Läroplan för det obligatoriska skolväsendet: Lpo 94 (2005-03-01).

Bilaga 1.

Missivbrev



Till VFU-handledare i Idrott och Hälsa och Rektor

Vilka faktorer bestämmer lönen för idrottslärarna?

Vi är två lärarkandidater på Idrottshögskolan i Stockholm (Mikael Kemi och Oskar Kainelainen) som skriver C-uppsats. Syftet med uppsatsen är att undersöka vilka faktorer som bestämmer lönen för idrottslärarna i grundskolan enligt lärarnas centrala löneavtal (ÖLA 00) och om det överensstämmer med verkligheten i skolan.

Vårt urval består av handledare och skolledare ifrån 55 grundskolor som samarbetade med Idrottshögskolan avseende den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU) under år 2004.

Vi ber dig att besvara frågorna i bifogad enkät och skicka tillbaka formuläret i det frankerade kuvertet senast den 22/3 – 05. Om du har några frågor angående enkäten så hör av dig till nedanstående. Dina svar är av stor betydelse för vår C-uppsats.

Vi kommer att behandla enkäterna konfidentiellt. Varje enkät har tilldelats ett löpnummer i det övre högra hörnet, som efter avprickning kommer att klippas bort. Numreringen behövs för att påminnelser inte skall skickas ut i onödan.

På förhand tack för din medverkan!

Stockholm i mars 2005

Oskar Kainelainen

Mikael Kemi

Bilaga 2.

Enkät till Idrottslärare i grundskolan.

Bakgrundsuppgifter

1. Man Kvinna
2. Ålder:
20-39 40-49 50-59 60 och äldre
3. Utbildning:
Obehörig
Idrottslärarutbildning
Annat pedagogisk utbildning Vad
.....
Annat högskoleutbildning Vad
.....
4. Yrkeserfarenhet:
 0-5 år 6-10 år 11-15 år 16-20 år mer än 21 år
5. Antal år hos nuvarande arbetsgivare?
 0-5 år 6-10 år 11-15 år 16-20 år mer än 21 år
6. Vad är din nuvarande tjänst?

7. Är Du medlem i något av lärarfacken?
 Ja Nej

Frågor om den individuella lönesättningen

8. Anser Du dig ha en individuell lönesättning?
 Ja Nej
9. Sker en löneöversyn (översyn av lärarens arbetsuppgifter, kompetens och lön) på din arbetsplats varje år?
 Ja Nej
10. Har Du haft ett lönesamtal/utvecklingssamtal med rektor innan senaste löneöversyn? Om NEJ gå vidare till fråga 12.
 Ja Nej
11. Om JA, Diskuterar Du och din rektor någon av dessa punkter vid lönesamtal/utvecklingssamtal, gällande din tjänst?

	Ja	Nej
Mål	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förväntningar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Krav	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uppnådda resultat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Är Du med vid löneförhandlingen, när lönen bestäms?

Ja Nej

13. Varför är Du med?/Varför är Du inte med?

14. I vilken utsträckning har rektorn besökt dina lektioner under det senaste året (2004)?

Aldrig 1-2 ggr 3 ggr eller fler

15. Anser Du att rektorn har god insyn och kunskap om dig och ditt arbete?

Ja Nej

Motivera ditt svar:

Vilka faktorer bestämmer lönen

16. Känner Du till vilka faktorer som styr lönesättningen på din arbetsplats?

Ja Nej

17. Vilka faktorer tror Du bestämmer din lön, enligt din rektor? *Ett kryss per rad.*

	Instämmer helt	Instämmer delvis	Instämmer inte alls	Vet ej
<i>Kunskaper och färdigheter</i>				
Arbetslivserfarenhet	_____	_____	_____	_____
Faktisk ämneskunskap	_____	_____	_____	_____
Fortbildning/kompetens utveckling	_____	_____	_____	_____
Utbildning (behörighet)	_____	_____	_____	_____
<i>Ansvar</i>				
Ansvarsområde (ekonomi, internutbildning av skolpersonal, säkerhet)	_____	_____	_____	_____
<i>Duglighet som lärare</i>				
Att kunna engagera (elev, kollegor osv.)	_____	_____	_____	_____
God samarbetsförmåga (med kollegor, chef, elever)	_____	_____	_____	_____
Pedagogisk förmåga	_____	_____	_____	_____
Social kompetens (empati, vara förebild)	_____	_____	_____	_____
Uppnådda mål i verksamheten (kursplaner i Idrott och Hälsa och Lpo-94)	_____	_____	_____	_____

	Instämmer helt	Instämmer delvis	Instämmer inte alls	Vet ej
<i>Övrigt</i>				
Arbetsmarknad (efterfrågan på lärare)	_____	_____	_____	_____
Arbetsmiljön (buller, belastningsskador)	_____	_____	_____	_____
Anställningstid	_____	_____	_____	_____
Ekonomi (skola/kommun)	_____	_____	_____	_____
Kön	_____	_____	_____	_____
Lojalitet (kollegor, arbetsgivare)	_____	_____	_____	_____
Lönesamtalet (hur Du kan profilera dig själv vid löneförhandlingarna)	_____	_____	_____	_____
Ålder	_____	_____	_____	_____

18. Vilka faktorer borde bestämma din lön, enligt dig själv? Ett kryss per rad.

	Instämmer helt	Instämmer delvis	Instämmer inte alls	Vet ej
<i>Kunskaper och färdigheter</i>				
Arbetslivserfarenhet	_____	_____	_____	_____
Faktisk ämneskunskap	_____	_____	_____	_____
Fortbildning/kompetens utveckling	_____	_____	_____	_____
Utbildning (behörighet)	_____	_____	_____	_____
<i>Ansvar</i>				
Ansvarsområde (ekonomi, internutbildning av skolpersonal, säkerhet)	_____	_____	_____	_____
<i>Duglighet som lärare</i>				
Att kunna engagera (elev, kollegor osv.)	_____	_____	_____	_____
God samarbetsförmåga (med kollegor, chef, elever)	_____	_____	_____	_____
Pedagogisk förmåga	_____	_____	_____	_____
Social kompetens (empati, vara förebild)	_____	_____	_____	_____
Uppnådda mål i verksamheten (kursplaner i Idrott och Hälsa och Lpo-94)	_____	_____	_____	_____
<i>Övrigt</i>				
Arbetsmarknad (efterfrågan på lärare)	_____	_____	_____	_____
Arbetsmiljön (buller, belastningsskador)	_____	_____	_____	_____
Anställningstid	_____	_____	_____	_____
Ekonomi (skola/kommun)	_____	_____	_____	_____
Kön	_____	_____	_____	_____
Lojalitet (kollegor, arbetsgivare)	_____	_____	_____	_____
Lönesamtalet (hur Du kan profilera dig själv vid löneförhandlingarna)	_____	_____	_____	_____
Ålder	_____	_____	_____	_____
Kommentar: _____				

19. Anser Du att någon faktor i din lönesättning saknas för dig som idrottslärare?

20. Tycker Du att uppnådda resultat i verksamheten skall ha en betydelse för din lön?

Ja Nej

Kommentar:

Hur arbetar facket vid löneförhandlingarna

21. Tar Du hjälp av facket inför löneförhandling?

Ja Nej

22. Tror Du att facket lokalt kan påverka din lön?

Ja Nej

Motivera ditt svar:

Rättvis lön

23. Tycker Du att Du har den lön Du är värd?

Ja Nej

Motivera ditt svar:

24. Har det skett en löneutveckling för dig på minst 20 % under löneavtalsperioden, (år 2001-2005)?

Ja Nej

Motivera ditt svar:

TACK FÖR DIN MEDVERKAN!

Bilaga 3.

Enkät till rektor i grundskolan.

Bakgrundsuppgifter

1. Man Kvinna
2. Ålder:
20-39 40-49 50-59 60 och äldre
3. Yrke.....
4. Utbildning:
Obehörig
Skolledarutbildning
Pedagogisk utbildning Vad
.....
Annan högskoleutbildning Vad
.....
5. Yrkeserfarenhet:
 0-5 år 6-10 år 11-15 år 16-20 år mer än 21 år
6. Antal år hos nuvarande arbetsgivare?
 0-5 år 6-10 år 11-15 år 16-20 år mer än 21 år

Frågor om den individuella lönesättningen

7. Har Ni en individuell lönesättning på skolan?
 Ja Nej
8. Sker en löneöversyn (översyn av lärarens arbetsuppgifter, kompetens och lön) på skolan varje år?
 Ja Nej
9. Har Du haft ett lönesamtal/utvecklingssamtal med samtliga idrottslärare innan senaste löneöversynen? Om NEJ gå vidare till fråga 11.
 Ja Nej
10. Om JA, Diskuterar Du och idrottsläraren någon av dessa punkter vid lönesamtal/utvecklingssamtal, gällande personens tjänst?

	Ja	Nej
Mål	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förväntningar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Krav	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uppnådda resultat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Är den enskilde idrottsläraren med vid löneförhandlingen när lönen bestäms?

- Ja Nej

12. Varför är idrottsläraren med?/Varför är inte idrottsläraren med?

13. I vilken utsträckning besökte Du den enskilde idrottslärarens lektioner under senaste året (2004)?

- Aldrig 1-2 ggr 3 ggr eller fler

14. Tycker Du som rektor att Du har god insyn och kunskap om den enskilde idrottslärarens arbete?

- Ja Nej

Motivera ditt svar:

Vilka faktorer bestämmer lönen

15. Vilka faktorer bestämmer lönen för idrottslärarna? Ett kryss per rad.

	Instämmer helt	Instämmer delvis	Instämmer inte alls	Vet ej
<i>Kunskaper och färdigheter</i>				
Arbetslivserfarenhet	_____	_____	_____	_____
Faktisk ämneskunskap	_____	_____	_____	_____
Fortbildning/kompetens utveckling	_____	_____	_____	_____
Utbildning (behörighet)	_____	_____	_____	_____
<i>Ansvar</i>				
Ansvarsområde (ekonomi, internutbildning av skolpersonal, säkerhet)	_____	_____	_____	_____
<i>Duglighet som lärare</i>				
Att kunna engagera (elev, kollegor osv.)	_____	_____	_____	_____
God samarbetsförmåga (med kollegor, chef, elever)	_____	_____	_____	_____
Pedagogisk förmåga	_____	_____	_____	_____
Social kompetens (empati, vara förebild)	_____	_____	_____	_____
Uppnådda mål i verksamheten (kursplaner i Idrott och Hälsa och Lpo-94)	_____	_____	_____	_____

<i>Övrigt</i>	Instämmer helt	Instämmer delvis	Instämmer inte alls	Vet ej
Arbetsmarknad (efterfrågan på lärare)	_____	_____	_____	_____
Arbetsmiljön (buller, belastningsskador)	_____	_____	_____	_____
Anställningstid	_____	_____	_____	_____
Ekonomi (skola/kommun)	_____	_____	_____	_____
Kön	_____	_____	_____	_____
Lojalitet (kollegor, arbetsgivare)	_____	_____	_____	_____
Lönesamtalet (hur Du kan profilera dig själv vid löneförhandlingarna)	_____	_____	_____	_____
Ålder	_____	_____	_____	_____
Kommentar: _____				

16. *Upplever Du någon faktor som saknas vid lönesättningen av idrottslärarna?*

17. *Har idrottslärarnas uppnådda resultat i verksamheten någon betydelse i lönesättningen?*

Ja Nej

Kommentar:

Rättvis lön

18. *Tycker Du att dina idrottslärare har den lön de är värda?*

Ja Nej

Motivera ditt svar:

19. *Har det skett en generell löneutveckling för idrottslärarna på minst 20 % under löneavtalsperioden, (år 2001- 2005)?*

Ja Nej

Motivera ditt svar:

--

TACK FÖR DIN MEDVERKAN!

Bilaga 4.

Arbetsvärderingsmodell

Exempel på arbetsvärdering för lärare enligt Pål Carlssons bok *Lönesättning*.

Faktor 1. Utbildning

- A) Utbildning och dess motsvarighet till aktuell befattning och undervisning.
- B) Kompletterande utbildning/fortbildning och annan yrkesverksamhet, som är värdefulla för utövande av befattningar.
- C) Utveckling av yrkeskompetensen genom kontinuerlig fortbildning och orientering om utveckling inom yrkesområdet.

Faktor 2. Ansvarstagande

- A) Det ansvar och den svårighetsgrad, som är knuten till befattningen.
- B) Det ansvar, som är knutet till vissa specifika arbetsuppgifter.
- C) Bedriver utvecklingsarbete inom på den egna skolan särskilt prioriterade områden.
- D) Bedriver arbete för att på respektive skola finna nya konstruktiva och flexibla kollektiva lösningar när det gäller arbetsorganisation och arbetstider.
- E) Bedriver arbete för att utveckla den nya läroplan genom samarbete mellan skolor.
- F) Bedriver samverkan mellan olika lärargrupper och yrkeskategorier för att utveckla Förskole- Gymnasieperspektivet.

Faktor 3. Duglighet som lärare

- A) Allmän lednings- och initiativförmåga. Samt kreativ förmåga.
- B) Pedagogisk och didaktisk skicklighet
- C) Vana vid undervisning och förmåga att väcka elevernas engagemang, förmåga att stimulera och leda elevernas arbete samt att bedöma och utvärdera detsamma.
- D) Bedriver arbete för att omsätta intentionerna i den nya läroplanen i den dagliga undervisningssituationen. Öppenhet att självkritiskt utvärdera sitt arbete med utgångspunkt i verksamhetens mål.
- E) Förmåga att ompröva egna arbetssätt och att ta till sig nya rön och ny teknik i arbetet. Aktivt arbete med att utveckla nya friare arbetsformer.
- F) Förmåga att engagera andra, dela med sig och tillsammans med andra utveckla skolans verksamhet mot gemensamma mål.¹⁰³

¹⁰³ Pål Carlsson, *Lönesättning* (Näsviken: Björn Lundén Information 2003), s 39.

Bilaga 5.

Löneavtal ÖLA 00¹⁰⁴

Överenskommelse mellan arbetsgivarna (Svenska Kommunförbundet, Arbetsgivarförbundet KFF) och fackförbunden (Läraryrskommitténs och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd).

§ 1 Grundläggande principer för lönesättningen

Arbetsgivarna har enligt detta avtal fortsatt stort ansvar för lönebildningen.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat.

Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

Det är särskilt viktigt att lönen för chefer på alla nivåer tydligt avspeglar hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår. Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett stort ansvar för att uppsatta mål nås och att uppföljning av resultat sker.

§ 2 Löneöversyner

Inför löneöversyn

1. Överläggningar med arbetstagarorganisationerna ska genomföras om arbetsgivarens planerade åtgärder vid varje löneöversyn. Vid överläggningen ska arbetsgivaren redovisa motiven för de planerade åtgärderna. Dessa ska grundas på arbetsgivarens lönepolitik.

De lokala parterna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt arbete med de lönepolitiska frågorna.

Anmärkningar

1. Resultatet av överläggningarna enligt ovan ska inte ha kollektivavtals ställning.
2. Löneöversyn ska genomföras som förhandling om lokal part så begär.

Löneöversyn

2. Löneöversyn sker genom att arbetsgivaren, efter avslutad överläggning enligt punkt 1, lämnar förslag om ny lön till berörd arbetstagar. Förslagen utformas med beaktande av en ökad lönespridnings betydelse för goda resultat och ska ha sin grund i väl kända kriterier. De grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1 ska beaktas liksom överläggningarna enligt ovan.

Resultat av löneöversyn

¹⁰⁴ Offentliganställdas Förhandlingsråd, *Lag och avtal*: Avtal för lärarområdet (Offentliganställdas Förhandlingsråd, 2001), s. 22-29.

3. Arbetsgivaren ska till respektive arbetstagarorganisation meddela sitt förslag till ny lön på individnivå. Om inte lokal förhandling påkallas enligt § 6 punkt 1 anses arbetsgivarens förslag fastställt.

Anmärkningar

1. Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation kan träffa överenskommelse om att tillämpa § 2 punkt 1 anmärkning 2.
2. De fastställda lönerna är i det lokala kollektivavtalet om lön och allmänna anställningsvillkor LOK 00.

Garanterat utfall

4. Varje arbetstagarorganisation garanteras ett utfall i procent enligt nedan av sin lönesumma vid varje löneöversyn. Lönesumman utgörs av summan av den fasta kontanta lönen får tillsvidareanställda arbetstagare med månadslön som är medlemmar i organisationen. Lönesumman fastställs vid utgången av den andra kalendermånaden före respektive löneöversynstillfälle.

Bestämmelserna om garanterat utfall gäller inte för arbetstagarorganisation med färre än 5 medlemmar hos arbetsgivaren.

Anmärkningar

1. Del av det garanterade utfallet, respektive del av löneökning avseende arbetsledande personal, kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna, användas till andra åtgärder.
2. Överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad samt i förekommande fall med tillämplig uppehållslönefaktor enligt vid varje tidpunkt gällande Allmänna bestämmelser.
5. Löneöversyn ska gälla fr.o.m. 1 april respektive år såvida inte annat överenskommes. Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt och beräkning av garanterat utfall.

Anmärkning

Oaktat ovanstående ska Löneöversyn 2000 gälla fr.o.m. 1 oktober.

Garanterat utfall per löneöversyn och år Löneöversyn 2000

6. Det garanterade utfallet per arbetstagarorganisation utgörs av 4,0 %.

Anmärkningar

1. Bestämmelsen om garanterat utfall gäller inte för arbetsledande personal.
2. Löneöversyn 2000 innehåller även ett för arbetstagarorganisationerna gemensamt utrymme (s.k. verksamhetsutrymme), vars storlek och hantering finns beskrivet i Löneavtal 98 § 3. Redovisning ska ske senast 2001-02-28.

Löneöversyn 2001

7. Det garanterade utfallet per arbetstagarorganisation utgörs av 2,0 %.

Anmärkningar

1. Bestämmelsen om garanterat utfall gäller inte för arbetsledande personal.

2. Löneöversyn 2001 gäller inte om part senast 2001-06-30 i enlighet med ÖLA00, Förhandlingsprotokoll, § 6 säger upp avtalet att upphöra att gälla per 2001-09-30.

Löneöversyn 2002–2004

8. För åren 2002–2004 finns inte något garanterat utfall.

Garantilöner

9. Efter 12 månaders provanställning erhåller arbetstagare med månadslön som är anställd som

a) förskollärare/fritidspedagog/hemspråkstränare 14 300 kronor per månad och 16 400 kronor per månad fr.o.m. 2004-04-01

b) lärare inom det offentliga skolväsendet, med undantag av lärare enligt c) och d) nedan, lärare inom kommunala musikskolan 15 200 kronor per månad och 17 500 kronor per månad fr.o.m. 2004-04-01

c) senarelärare eller lärare i särskolan 16 200 kronor per månad och 18 600 kronor per månad fr.o.m. 2004-04-01

d) lärare inom gymnasieskolans/vuxenutbildningens allmänna ämnen 16 700 kronor per månad och 19 200 kronor per månad fr.o.m. 2004-04-01.

§ 3 Förhandlingar m.m.

Förhandlingar om lön upptas då part så begär.

Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagare.

Central förhandling kan påkallas i fall som framgår av § 6.

§ 4 Fredsplikt

Förhandlingar som avses i §§ 2 och 3 ska föras under fredsplikt.

§ 5 Klassificering

Klassificering sker för kommuner i enlighet med bilaga 3 till statistiköverenskommelsen.

Det är av stor vikt att klassificeringen görs i samråd mellan de lokala parterna och att inplaceringen sker på objektiva och sakliga grunder.

I de fall de lokala parterna inte kan komma överens om klassificeringen bör samråd ske med de centrala parterna.

§ 6 Förhandlingsordning

Lokal förhandling

1. Lokal arbetstagarorganisation får senast två veckor från det att arbetsgivaren meddelat sitt förslag till ny lön enligt § 2 punkt 3

a) påkalla lokal förhandling om huruvida garanterat utfall uppnåtts

b) påkalla förhandling enligt § 2 punkt 1 anmärkning 2 i det fall det föreligger skillnader i omfattning och innebörd mellan arbetsgivarens förslag till ny lön och resultatet av överläggningarna enligt § 2 punkt 1.

Anmärkningar

1. I det fall det föreligger endast mindre skillnader i omfattning och innebörd har arbetstagarorganisationen inte rätt till sådan förhandling.

2. Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.

Central förhandling

2. Central part får påkalla central förhandling enbart i nedanstående frågor senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats

a) i frågor som avses i § 6 punkt 1a) om huruvida garanterat utfall uppnåtts

b) i frågor som avses i § 2 punkt 1 anmärkning 2 om huruvida garanterat utfall uppnåtts samt fördelning av garanterat utfall enligt respektive löneöversyn samt i frågor som avser arbetsledande personal om enskild arbetstagares löneökning.

Skiljenämnd

3. Enas inte de centrala parterna ska frågan bindande avgöras av särskild skiljenämnd, om central part begär prövning av frågan genom skriftlig framställan inom en månad från den dag, då den centrala förhandlingen anses avslutad.

Bedömning med avseende på resultat och löneutveckling m.m.

Gäller mellan centrala parter

1. Parterna syftar med de gemensamma åtagandena i ÖLA 00 till förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse i verksamheten. För att främja ett fortsatt förändrings- och utvecklingsarbete för att nå målen är parterna överens om att inrätta ett Råd. Utgångspunkter och förutsättningar för Rådets arbete m.m. beskrivs i Bilaga 6.

2. Parterna gör gemensamt bedömningen att förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse enligt ÖLA 00: s intentioner, samt Löneavtalets tydligare koppling mellan mål, resultat och lön, leder till att löneutvecklingen på riksnivå kommer att uppgå till totalt lägst 20 % under avtalsperioden. Parterna är överens om att detta mål ska uppnås.

3. Om förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse inte leder till att löneutvecklingen på riksnivå kommer att uppgå till totalt lägst 20 % under avtalsperioden, ska i särskild förhandling mellan de centrala parterna överenskommas hur skillnaden ska läggas ut.

4. De statistiska beräkningssätten har avstämts mellan de centrala parterna i särskild ordning.

5. Våren 2003 kan parterna uppta en särskild överläggning. Grunden för denna överläggning utgörs av årliga partsgemensamma uppföljningar av löneutvecklingen samt skolans resultatutveckling.

6. Löneöversyn 2004 bör vara avslutad senast 30 september 2004.

Gäller mellan lokala parter

7. De kommunala arbetsgivarna har ansvaret för att arbetet bedrivs på kommunnivå. Inriktningen är att arbetet ska leda till förbättrad effektivitet, produktivitet och kvalitet, vilket skapar förutsättningar för fortsatt löneutveckling. Det är av stor vikt att Löneavtalets intentioner förverkligas och att lönebildningen knyts närmare verksamheten och därmed bidrar bl.a. till att öka måluppfyllelsen och attraktiviteten i läraryrket.

8. Förskolans och skolans produktivitet har stor betydelse för den kommunala ekonomin. Det är därför angeläget att arbetsgivaren sakligt värderar resultatet av förskolans och skolans verksamhet. Detta innebär bl.a. att det finns behov av tydlighet vad gäller såväl verksamhetsmålen som målsättningar kring vad som ska åstadkommas. Det är angeläget att denna tydlighet åstadkoms såväl på individnivå som på arbetslags- och skolnivå.

Bilaga 6.

Litteratursökning

VAD?

Ämnesord

Synonymer

Lönesättning	Lönepolitik
Löneförhandling	Löntagarinflytande
Lönesystem	Individuelllönesättning, differentierad lönesättning

VARFÖR?

Det centrala i vår undersökning är idrottslärares lönesättning. Därför har vi sökt på lön, lönesystem, löneförhandlingar och individuell lönesättning och deras synonymer.

HUR?

Databas

	Söksträng	Antal träffar
Libris	Arbetsvärder*	311
	Arbetsvärder* (avhandlingar)	6
	Arbetsvärder* lärar*	2
	Differentiera* lönesätt*	2
	Idrottslärar*	47
	Idrottslärar* (avhandlingar)	4
	Individuell lönesätt*	35
	Lön* lärar*	218
	Löneförhand*	111
	Löneförhand* (avhandlingar)	4
	Lönekartlägg*	1
	Lönepolitik*	350
	Lönepolitik* (avhandlingar)	10
	Lönesystem*	104
	Lönesätt*	103
	Lönesätt* (avhandlingar)	2
	Lönesätt* lärar*	2
	Löntagarinflyt*	49
	Löntagarinflyt* (avhandlingar)	1
	Arbetslivsbiblioteket	Individuell lönesätt*
Lön* lärar*		5
Löneförhand*		7
Lönesätt*		21
Lönekartlägg*		2
Skolverket	Löneförhand*	2
	Lönesätt*	7
Stockholms Stadsbibliotek	Arbetsvärder*	20
	Löneförhand*	5
	Lönesätt*	17
Idrottshögskolans bibliotek	Lönesätt*	1

Stockholms Universitetsbibliotek	Arbetsvärdering	60
	Arbetsvärdering lärare	1
	Individuell lönesättning	9
	Lönekartläggning	1
	Lönesättning	21
	Löntagarinflytande	9
Eric	Individual wage	10
	Labour value	1
	Waging	42
Academic Search	Individual pay	14
	Individual pay and teacher	1
	Labour value	18
	Labour value and teacher	1
	Waging	776
	Waging and teacher	7

Kommentar: Det har varit svårt att hitta litteratur kring specifikt lärarnas lönesättning. Därför har vi fått söka på lönesättningen generellt sätt på arbetsmarkanden.

Bilaga 7.

Tabellverk över idrottslärarnas svar i enkäten.

Fråga 1, Kön?

	Antal enkäter (38)
Man	42 % (16)
Kvinna	58 % (22)

Fråga 2, Ålder?

	Antal enkäter (37)
20-39	40 % (15)
40-49	38 % (14)
50-59	19 % (7)
60 och äldre	3 % (1)

Fråga 3, Utbildning?

	Antal enkäter (38)
Obehörig	5 % (2)
Idrottslärarutbildning	95 % (36)
Annan pedagogisk utbildning	30 % (11)
Annan högskoleutbildning	11 % (4)

Fråga 4, Yrkeserfarenhet?

	Antal enkäter (38)
0-5 år	26 % (10)
6-10 år	19 % (7)
11-15 år	13 % (5)
16-20 år	16 % (6)
mer än 21 år	26 % (10)

Fråga 5, Antal år hos nuvarande arbetsgivare?

	Antal enkäter (37)
0-5 år	51 % (19)
6-10 år	19 % (7)
11-15 år	11 % (4)
16-20 år	5 % (2)
mer än 21 år	14 % (5)

Fråga 6, Nuvarande tjänst?

	Antal enkäter (33)
Idrottslärare	100 %

Fråga 7, Är Du medlem i något av lärarfacken?

	Antal enkäter (37)
Ja	79 % (30)
Nej	21 % (8)

Fråga 8, Anser Du dig ha en individuell lönesättning?

Antal enkäter (38)

Ja 79 % (30)

Nej 21 % (8)

Fråga 9, Sker en löneöversyn (översyn av lärarens arbetsuppgifter, kompetens och lön) på din arbetsplats varje år?

Antal enkäter (37)

Ja 73 % (27)

Nej 27 % (10)

Fråga 10, Har Du haft ett lönesamtal/utvecklingssamtal med rektor innan senaste löneöversyn?

Antal enkäter (37)

Ja 73 % (27)

Nej 27 % (10)

Fråga 11, Diskuterar Du och din rektor någon av dessa punkter vid lönesamtal/utvecklingssamtal, gällande din tjänst?

Antal enkäter (29)

	Ja	Nej
Mål	93 % (27)	7 % (2)
Förväntningar	93 % (27)	7 % (2)
Krav	83 % (24)	17 % (5)
Uppnådda resultat	79 % (23)	21 % (6)
Lön	62 % (18)	38 % (11)

Fråga 17, Vilka faktorer tror Du bestämmer din lön, enligt din rektor?

Antal enkäter 38 st.	Instämmer helt	Instämmer delvis	Instämmer inte alls	Vet ej
Arbetslivserfarenhet	24 %	54 %	14 %	8 %
Faktisk ämneskunskap	35 %	54 %	8 %	3 %
Fortbildning/kompetens utveckling	35 %	51 %	14 %	
Utbildning (behörighet)	54 %	38 %	5 %	3 %
Ansvarsområde(ekonomi, internutbildning av skolpersonal, säkerhet)	50 %	36 %	8 %	6 %
Att kunna engagera (elev, kollegor osv.)	67 %	27 %	3 %	3 %
God samarbetsförmåga (med kollegor, chef, elever)	67 %	27 %	3 %	3 %
Pedagogisk förmåga	67 %	25 %	5 %	3 %
Social kompetens (empati, vara förebild)	62 %	24 %	11 %	3 %
Uppnådda mål i	32 %	57 %	11 %	

verksamheten				
Arbetsmarknad (efterfrågan på lärare)	24 %	30%	24 %	22 %
Arbetsmiljö (buller, belastningsskador)		25 %	61 %	14 %
Anställningstid	8 %	61 %	25 %	6 %
Ekonomi (skola/kommun)	52 %	31 %	11 %	6 %
Kön	11 %	22 %	59 %	8 %
Lojalitet (kollegor, arbetsgivare)	20 %	61 %	8 %	11 %
Lönesamtal (hur Du kan profilera dig själv vid löneförhandlingarna)	28 %	39 %	25 %	8 %
Ålder	3 %	55 %	28 %	14 %

Fråga 18, Vilka faktorer borde bestämma din lön, enligt dig själv?

Antal enkäter 38 st.	Instämmer helt	Instämmer delvis	Instämmer inte alls	Vet ej
Arbetslivserfarenhet	57 %	43 %		
Faktisk ämneskunskap	89 %	11 %		
Fortbildning/kompetens utveckling	73 %	27 %		
Utbildning (behörighet)	95 %	5 %		
Ansvarsområde(ekonomi, internutbildning av skolpersonal, säkerhet)	51 %	43 %	3 %	3 %
Att kunna engagera (elev, kollegor osv.)	89 %	11 %		
God samarbetsförmåga (med kollegor, chef, elever)	84 %	16 %		
Pedagogisk förmåga	95 %	5 %		
Social kompetens (empati, vara förebild)	89 %	11 %		
Uppnådda mål i verksamheten (kursplaner, Lpo 94)	67 %	30 %	3 %	
Arbetsmarknad (efterfrågan på lärare)	5 %	30 %	62 %	3 %
Arbetsmiljö (buller, belastningsskador)	33 %	39 %	22 %	6 %
Anställningstid	36 %	47 %	17 %	
Ekonomi (skola/kommun)	8 %	35 %	54 %	3 %
Kön	5 %	3 %	92 %	
Lojalitet (kollegor, arbetsgivare)	17 %	58 %	22 %	3 %

Lönesamtal (hur Du kan profilera dig själv vid löneförhandlingarna)	33 %	36 %	28 %	3 %
Ålder	21 %	26 %	50 %	3 %

Fråga 19, Anser Du att någon faktor i din lönesättning saknas för dig som idrottslärare?

Antal enkäter (15)

Antal barn/vecka	2
Intensiteten på lektionerna,	3
Ansvar (t ex material)	2
Arbetsbelastning	2
Arbetsmiljön (t ex bullernivån)	1
Aktiviteter och friluftsdagar	5
Handledare	2
Nöjda elever och föräldrar	2
Organisationsförmåga	1

Fråga 20, Tycker Du att uppnådda resultat i verksamheten skall ha en betydelse för din lön?

Antal enkäter (37)

Ja	78 % (29)
Nej	22 % (8)

Fråga 21, Tar Du hjälp av facket inför löneförhandling?

Antal enkäter (36)

Ja	36 % (13)
Nej	64 % (23)

Fråga 22, Tror Du att facket lokalt kan påverka din lön?

Antal enkäter (36)

Ja	53 % (19)
Nej	47 % (17)

Fråga 23, Tycker Du att Du har den lön Du är värd?

Antal enkäter (37)

Ja	32 % (12)
Nej	68 % (25)

Fråga 24, Har det skett en löneutveckling för dig på minst 20 % under löneavtalsperioden, (år 2000-2005)?

Antal enkäter (37)

Ja	49 % (18)
Nej	51 % (19)

Bilaga 8.

Tabellverk över rektorernas svar i enkäten.

Fråga 1, Kön?

	Antal enkäter (27)
Man	48 % (13)
Kvinna	52 % (14)

Fråga 2, Ålder?

	Antal enkäter (27)
20-39	0 %
40-49	37 % (10)
50-59	48 % (13)
60 och äldre	11 % (3)

Fråga 3, Yrke?

	Antal enkäter (22)
Rektor	100 % (22)

Fråga 4, Utbildning?

	Antal enkäter (27)
Obehörig	19 % (5)
Skolledarutbildning	81 % (22)
Pedagogisk utbildning	81 % (22)
Annan högskoleutbildning	11 % (3)

Fråga 5, Yrkeserfarenhet?

0-5 år	4 % (1)
6-10 år	8 % (2)
11-15 år	4 % (1)
16-20 år	8 % (2)
mer än 21 år	76 % (20)

Fråga 6, Antal år hos nuvarande arbetsgivare?

	Antal enkäter (26)
0-5 år	38 % (10)
6-10 år	15 % (4)
11-15 år	4 % (1)
16-20 år	12 % (3)
mer än 21 år	31 % (8)

Fråga 7, Har Ni en individuell lönesättning på skolan?

	Antal enkäter (27)
Ja	100 % (27)
Nej	0 %

Fråga 8, Sker en löneöversyn (översyn av lärarens arbetsuppgifter, kompetens och lön) på skolan varje år?

	Antal enkäter (27)
Ja	96 % (26)
Nej	4 % (1)

Fråga 9, Har Du haft ett lönesamtal/utvecklingssamtal med samtliga idrottslärare innan senaste löneöversyn?

	Antal enkäter (27)
Ja	78 % (21)
Nej	22 % (6)

Fråga 10, Diskuterar Du och idrottsläraren någon av dessa punkter vid lönesamtal/utvecklingssamtal, gällande personens tjänst?

	Antal enkäter (20)	
	Ja	
Mål	100 % (20)	Nej
Förväntningar	100 % (20)	0 %
Krav	100 % (20)	0 %
Uppnådda resultat	100 % (20)	0 %
Lön	75 % (15)	0 %
		25 % (5)

Fråga 11, Är den enskilde idrottsläraren med vid löneförhandlingen när lönen bestäms?

	Antal enkäter (27)
Ja	8 % (2)
Nej	92 % (25)

Fråga 12, Varför är idrottsläraren med?/Varför är Du inte med?

	Antal enkäter (22)
Inte med, förhandlades lokalt på skolan eller i kommunen	91 % (20)
Är med, har individuella samtal och lokala förhandlingar	9 % (2)

Fråga 13, I vilken utsträckning besökt Du den enskilde idrottslärarens lektioner under det senaste året (2004)?

	Antal enkäter (25)
Aldrig	8 % (2)
1-2 ggr	68 % (17)
3 ggr eller fler	24 % (6)

Fråga 14, Tycker Du som rektor att Du har god insyn och kunskap om den enskilde idrottslärarens arbete?

	Antal enkäter (25)
Ja	88 % (22)
Nej	12 % (3)

Fråga 15, Vilka faktorer bestämmer lönen för idrottslärarna?

Antal enkäter 27 st.	Instämmer helt	Instämmer delvis	Instämmer inte alls	Vet ej
Arbetslivserfarenhet	33 %	67 %		
Faktisk ämneskunskap	85 %	15 %		
Fortbildning/kompetens utveckling	52 %	48 %		
Utbildning (behörighet)	85 %	15 %		
Ansvarsområde(ekonomi, internutbildning av skolpersonal, säkerhet)	46 %	50 %		4 %
Att kunna engagera (elev, kollegor osv.)	96 %	4 %		
God samarbetsförmåga (med kollegor, chef, elever)	93 %	7 %		
Pedagogisk förmåga	100 %			
Social kompetens (empati, vara förebild)	89 %	11 %		
Uppnådda mål i verksamheten	78 %	22 %		
Arbetsmarknad (efterfrågan på lärare)	12 %	72 %	16 %	
Arbetsmiljö (buller, belastningsskador)	8 %	27 %	62 %	4 %
Anställningstid	12 %	50 %	35 %	4 %
Ekonomi (skola/kommun)	8 %	64 %	28 %	
Kön			96 %	4 %
Lojalitet (kollegor, arbetsgivare)	38 %	31 %	23 %	8 %
Lönesamtal (hur Du kan profilera dig själv vid löneförhandlingarna)	8 %	52 %	40 %	
Ålder		29 %	67 %	4 %

Fråga 16, Upplever Du någon faktor som saknas vid lönesättningen av idrottslärarna?

Antal enkäter 7

Pådrivande i skolans utvecklingsarbete	2
Kontakt med föräldrarna	1
Helhetssyn	2
Ämnessamverkan	2
Uppnå kommunalt uppsatta mål	2

Fråga 17, Har idrottslärnarnas uppnådda resultat i verksamheten någon betydelse i lönesättningen?

	Antal enkäter (27)
Ja	100 % (27)
Nej	0 %

Fråga 18, Tycker Du att dina idrottslärare har den lön de är värda?

	Antal enkäter (25)
Ja	88 % (22)
Nej	12 % (3)

Fråga 19, Har det skett en generell löneutveckling för idrottslärarna på minst 20 % under löneavtalsperioden, (år 2001- 2005)?

	Antal enkäter (24)
Ja	92 % (22)
Nej	8 % (2)