



Anvisning avseende förstelärare inom grundskoleförvaltningen

Dokumentnamn: Anvisning avseende förstelärare inom grundskoleförvaltningen.

Beslutad av:
Avdelningschef HR

Gäller för:
Grundskoleförvaltningen

Diarienummer:

Datum och paragraf för beslutet:
2026-06-10

Dokumentsort:
Anvisning

Giltighetstid:
Tillsvidare

Senast reviderad:
2026-06-10

Dokumentansvarig:
Enhetschef, Enheten för kompetensförsörjning

Bilagor:
Bilaga 1

Innehåll

Inledning.....	3
Syftet med denna anvisning.....	3
Vem omfattas av anvisningen.....	3
Bakgrund.....	3
Anvisning.....	4
Förstelärarens uppdrag.....	4
Lokal specificering av uppdraget.....	5
Rekrytering och kravprofil vid tillsättning av förstelärare.....	5
Anställningsvillkor för förstelärartjänster inom grundskoleförvaltningen.....	6
Bilaga 1. Mall för uppdragsbeskrivning.....	7

Inledning

Syftet med denna anvisning

Att tydliggöra och skapa samsyn kring grundskoleförvaltningens förstelärares uppdrag, samt att skapa förutsättningar för rektor rekrytera, leda, och utveckla förstelärare.

Vem omfattas av anvisningen

Denna riktlinje gäller från 2026-08-01 och tillsvidare i grundskoleförvaltningen, Göteborgs stad.

Bakgrund

Grundskoleförvaltningen gjorde 2019 en översyn av försteläraryppdraget i syfte att samordna uppdrag och rekryteringsprocess i den nybildade förvaltningen. I samband med att förvaltningen 2026 inför tidsbegränsade uppdrag för nyrekryterade förstelärare, har även uppdragsbeskrivningar, mall för specificering av det lokala uppdraget och förutsättningar samt rekryteringsprocess och kompetenskrav reviderats. Förutom tidsbegränsningen av uppdrag som gäller vid nyrekrytering gäller anvisningen i övrigt för samtliga förstelärartjänster.

Anvisning

I grundskoleförvaltningen formas förstelärares uppdrag utifrån:

- En gemensam grund för samtliga förstelärare i grundskoleförvaltningen
- Ett lokalt tillägg utifrån det specifika uppdrag försteläraren tilldelas på skolenheten/skolområdet.

Organiseringen av förstelärare i grundskoleförvaltningen ska syfta till att skapa förutsättningar för en flexibel utvecklingsorganisation som följer verksamhetens behov och förändringar över tid.

Organiseringen ska kopplas till skolenheternas systematiska kvalitetsarbete och dess skiftande inriktning.

Organiseringen ska skapa förutsättningar för lärare att driva utvecklingsarbete och utvecklas i yrket.

Förstelärens uppdrag

Uppdraget som förstelärare utgår alltid från de behov som identifierats i skolans systematiska kvalitetsarbete. Försteläraren bidrar till professionsutveckling och skapar förutsättningar för en mer likvärdig undervisning samt utgör en brygga mellan skolans identifierade utvecklingsbehov och befintlig undervisningspraktik.

Försteläraren har en självklar uppgift i den del av professionsprogrammets nationella struktur för kompetensutveckling som handlar om kollegialt lärande och är den som leder processen.

Grunden i uppdraget är att leda utvecklingsarbetet för att öka elevernas måloppfyllelse. Det innebär ett ansvar för att utifrån det professionella friutrymmet utveckla undervisning genom att systematiskt granska, förbättra och följa upp undervisningen så att den stödjer elevernas lärande. I det kollegiala lärandet har försteläraren en central och viktig roll genom att handleda och coacha, samt genom att bidra med kunskaper om forskning och beprövad erfarenhet. För att uppdraget ska ge god effekt behöver man uppmärksamma att förstelärare också har ett informellt ansvar. De behöver utgöra en brygga mellan sina skolledares utvecklingsambitioner och sina kollegors undervisningspraktik. Det betyder att försteläraren behöver stå för de beslutade skolutvecklingsinsatserna, göra dem begripliga och hjälpa till att motivera kollegorna.

Förstelärarna är anställda av sina respektive rektorer. Rektors/biträdande rektors ansvar är att utforma, leda, styra och kontinuerligt utvärdera förstelärens uppdrag utifrån det systematiska kvalitetsarbetet som sker på respektive skola. Detta sker företrädesvis inom ramen för uppdragsdialogen.

Lokal specificering av uppdraget

För det lokala uppdraget ska följande faktorer vara specificerade.

- Utvecklingsområde utifrån det systematiska kvalitetsarbetet
- Uppdragsbeskrivning - konkretisering av vad försteläraren förväntas göra
- Genomförande
 - o Hur/med vilka metoder ska försteläraren arbeta för att driva utvecklingsuppdraget
 - o Vilka förutsättningar, till exempel tid, behövs för att såväl förstelärare som deltagare?
- Vilka förväntade effekter/mål förstelärarens insats förväntas leda till
- Uppföljning – tidpunkt för när uppdraget ska följas upp, ses över och eventuellt revideras utifrån effekt. Detta görs en gång per termin.
- Utvärdering – efter avslutat uppdrag ska utvärdering ske av effekter samt hur arbetet med uppdraget har uppfattats av förstelärare och kollegor.

En gemensam mall för dokumentation har tagits fram som ska användas och skrivas under av förstelärare och ansvarig chef. Se bilaga 1.

Rekrytering och kravprofil vid tillsättning av förstelärare

Skolverket ställer krav på att förstelärare utses efter ett öppet ansökningsförfarande. Förstelärare i grundskoleförvaltningen ska tillsättas genom att tjänsterna utlyses externt för att få bästa kompetens för uppdraget. En transparent rekryteringsprocess där förstelärarens uppdrag är förankrat i skolans utvecklingsbehov är en förutsättning för en kvalitativ rekrytering.

Tydlighet gällande uppdrag och kvalifikationskrav vid rekrytering av förstelärare ger goda förutsättningar för en bra matchning. Det leder till att kandidaten vet vilket uppdrag hen söker och vilka krav som ställs samt att urvalet blir sakligt då det utgår från relevanta och specificerade kvalifikationskrav. Tydlighet vid rekrytering och tillsättning ger också legitimitet åt rollen.

Grundskoleförvaltningen har en gemensam kravprofil för förstelärare som kompletteras med kompetenser utifrån det specifika uppdragets behov:

- Är lärare med minst fem års legitimerad, väl vitsordad undervisning inom skolväsendet
- Har god förmåga att utveckla undervisningen genom att systematiskt granska, förbättra och följa upp undervisningen så att den stödjer och utvecklar elevernas lärande
- Har god förmåga att utifrån skolans systematiska kvalitetsarbete driva skolutveckling i samarbete med skolledningen
- Bidrar med kunskaper om forskning och beprövad erfarenhet
- Har en utvecklad analytisk förmåga

- Har god förmåga att leda andra i kollegialt lärande
- Har uppnått meriteringsnivå 2 inom professionsprogrammet eller planerar att göra det inom 3 år.

Anställningsvillkor för förstelärartjänster inom grundskoleförvaltningen

Tillsättning av förstelärare från och med 2026-08-01 sker genom tidsbegränsad anställning i form av en särskild visstidsanställning (SÄVA). Denna tidsbegränsade anställning sträcker sig i tre år.

Samtliga förstelärare med tidsbegränsad anställning ska ha en vilande tillsvidareanställning som lärare i botten på den arbetsplats som hen får en förstelärartjänst på. Det gäller både vid intern och extern rekrytering. En förstelärare kan avbryta sin SÄVA i förtid med en månads varsel och återgå till sin vilande ordinarie tillsvidareanställning som lärare. Arbetsgivaren kan inte bryta anställningen i förtid.

Vikariat är möjligt om förstelärare är frånvarande, till exempel på grund av föräldraledighet eller sjukdom.

En förstelärares SÄVA-anställning är lönesatt 5 000 kr över personens ordinarie lärarlön. För förstelärare som arbetar enbart inom skolenhet med pott 2 tillkommer ett lönetillägg på ytterligare 5 000 kr. Förstelärare som utför delar av sitt försteläraryppdrag på skolenheter inom både pott 1 och pott 2 får motsvarande delar av respektive pott. Lönetillägg för pott 2 upphör om skolenheten inte längre tillhör pott 2 eller anställningen som förstelärare avslutas. Hänsyn tas till sysselsättningsgrad vid eventuell partiell tjänstledighet.

Bilaga 1. Mall för uppdragsbeskrivning

Datum (åå-mm-dd):	Skolans namn:

Utvecklingsområde i det systematiska kvalitetsarbetet
Hämtas till exempel från <i>Läsårsplan tillika plan mot diskriminerande behandling</i>

Uppdragsbeskrivning - Vad förväntas försteläraren utföra
Beskriv innehållet så konkret som möjligt.

Genomförande
Hur/med vilka metoder ska försteläraren arbeta för att driva utvecklingsuppdraget?
Vilka förutsättningar, till exempel tid, behövs för såväl förstelärare som deltagare?

Förväntad effekt och mål
Tydligt nedskrivna mål/förväntade effekter kopplade till uppdraget.
Förstelärarens insats/uppdrag förväntas leda till...

Uppföljning
Tidpunkt för när uppdraget ska följas upp, ses över och eventuellt revideras utifrån effekt. Detta görs en gång per termin.

Utvärdering
Efter avslutat uppdrag utvärderas det. I utvärderingen bör ingå effekter och hur arbetet med uppdraget har uppfattats av förstelärare och kollegor.

Förstelärarens namn och underskrift:	Rektors namn och underskrift: