

# **Guide till Verksamhetsutveckling och måluppfyllelse**

## Förord

### Nya möjligheter till en bättre skola

Det pågår ett intensivt arbete med att förbättra kvaliteten och öka måluppfyllelsen i skolorna. Det avtal som Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) samt Pacta har träffat med Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, skapar förutsättningar för att ge eleverna en bättre skola.

De centrala parterna är överens om att uppmana till och stödja lokala initiativ som leder till förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse. Arbetet ställer krav på de lokala parterna. Politiker i kommunerna behöver vara tydliga med vilken skola de vill ha och följa upp att resultat uppnås. Förvaltningscheferna måste tydliggöra mål och visioner med förändringsarbetet och tillsammans med skolledare koppla de övergripande målen för kommunens skolor till den enskilda skolan. Kommunen som arbetsgivare behöver, i dialog med medarbetarna och de fackliga organisationerna, utveckla effektiva arbetsorganisationer utifrån elevernas behov på de enskilda skolorna. Verksamheten kan utvecklas under nuvarande arbetstidsbestämmelser eller genom att träffa lokala kollektivavtal om annan arbetstidsförläggning med avvikelse från Bilaga M. Parterna ser det naturligt att ökad måluppfyllelse och förbättrade resultat ska ge högre lön.

SKL har tagit fram denna ”Guide till Verksamhetsutveckling och måluppfyllelse” för att beskriva avtalets möjligheter utifrån nya Bilaga 6 till Huvudöverenskommelsen med Lärarnas Samverkansråd och för att ge kommunpolitiker, förvaltningschefer och skolledningar vägledning i hur avtalet kan användas i arbetet med skolutveckling.

Målet är att förbättra resultaten på den enskilda skolan. Ett lokalt samarbete och dialog är en viktig förutsättning för framgångsrik skolutveckling. Arbetet med att skapa goda relationer på alla nivåer är avgörande för hur bra man kommer att lyckas. Det absolut viktigaste är att alla inblandade drar åt samma håll.

Agneta Jöhnk  
Chef, Avdelningen för  
arbetsgivarpolitik

Per-Arne Andersson  
Chef, Avdelningen för  
lärande och arbetsmarknad

Stockholm i juni 2010

## Innehåll

Nya möjligheter till en bättre skola .....	2
Inledning.....	4
Kartlägg och motivera behovet av nytt arbetssätt.....	4
Verksamhetsutveckling – några framgångsfaktorer.....	5
Ledning av det pedagogiska arbetet .....	5
Organisera lärarkompetensen utifrån elevernas behov .....	5
Utveckla lärarkompetensen.....	5
Verksamhetsutveckling med eller utan lokalt kollektivavtal .....	5
Att träffa lokalt kollektivavtal med stöd av Bilaga 6 .....	6
Vem tecknar lokalt kollektivavtal .....	6
Mer om lokala kollektivavtal .....	6
Avtalets tre olika möjligheter till avsteg från Bilaga M.....	7
Ferieanställning med 1 552 timmar reglerad arbetstid.....	8
Semesteranställning.....	8
Annan avvikelse .....	8
Löneökning i samband med förändring samt ökning av garanterat utfall .....	9
Löneökningar vid avvikelse enligt anmärkning 1c) .....	9
Förskollärare och fritidspedagoger.....	9
Frågor och svar kring Bilaga 6 .....	10
Bilaga 6 till HÖK 10 .....	15
Kontaktpersoner .....	17

*I avtalsförhandlingarna 2010 kom Sveriges Kommuner och Landsting, Pacta och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd överens om en ny bilaga – ”Verksamhetsutveckling och måluppfyllelse”. Bilagan syftar till att skapa förutsättningar för ökad måluppfyllelse och förbättrade resultat, bl.a. genom annan arbetstidsförläggning med lokalt kollektivavtal. Denna guide har tillkommit för att ge stöd i utvecklingsarbetet under Bilaga 6 och innehåller även en avtalsmall som hjälpmedel då lokalt kollektivavtal ska tecknas.*

## Inledning

I kollektivavtalet HÖK 10 som är tecknat mellan Sveriges Kommuner och Landsting, Pacta och Lärarnas Samverkansråd konstaterar parterna att lärande och kunskap är av fundamental betydelse för att Sverige ska hålla hög kvalitet ur ett internationellt kunskaps- och konkurrensperspektiv<sup>1</sup>. Detta kräver flexibla och effektiva arbetsorganisationer som understödjer och bidrar till en hög effektivitet och måluppfyllelse. Parterna konstaterar att det är angeläget att skolledare tillsammans med skolans medarbetare utvecklar metoder, arbetsordning och organisation som leder till ökad måluppfyllelse och förbättrade resultat. Ett arbete bör därför initieras på skolorna i syfte att nå ökad måluppfyllelse och förbättrade resultat.

För att stimulera till utvecklingsarbetet enades parterna om bilagan ”Verksamhetsutveckling och måluppfyllelse”. Det främsta syftet och det viktigaste gemensamma uppdraget är att eleverna ska nå sina mål. De centrala parter har inte tagit ställning till hur själva utvecklingsarbetet ska bedrivas. De lokala parterna har att avgöra formerna för detta.

Det är viktigt att ansvariga för skolan såsom politiker, förvaltningschefer och skolchefer tar sig an ett arbete gemensamt och enas om vad som behövs för att utveckla och förbättra verksamheten. Det är också viktigt att diskutera och förankra de förslag till förändringar som behöver göras. Bra lokalt samarbete och goda relationer har sannolikt stor betydelse för hur bra utvecklingsarbetet kommer att lyckas.

Lärares arbete med elever är avgörande för hur eleverna ska lyckas med att nå sina mål. Parterna ser det som naturligt att ändrad arbetsorganisation som leder till förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse ska ge högre lön. Verksamhetsutveckling och kopplingen till lön vilar därmed på samma principer som återfinns i löneavtalet<sup>2</sup> som anger att lönen ska avspegla uppnådda mål och resultat.

## Kartlägg och motivera behovet av nytt arbetssätt

Syftet med att ändra arbetsorganisation eller arbetssätt är att förbättra resultaten och öka måluppfyllelsen inom verksamhetens ekonomiska ramar. En förutsättning för att åstadkomma detta är ett förberedelsearbete för att konstatera vilka förändringar och förbättringar som behöver genomföras. Det är väsentligt att kommunen som huvudman, skolchefer och skolledare tillsammans kartlägger och analyserar vilka behov som finns när det gäller ledning, organisation och resursanvändning.

Det är viktigt att tydliggöra mål och visioner med förändringsarbetet och vilka förbättringar man vill åstadkomma. Vilken strategi man väljer måste avgöras av förutsättningar och behov i arbetslaget, på skolan eller i kommunen. Vad behövs för att utveckla och förbättra verksamheten? På vilket sätt ska lärare arbeta och hur ska lärarens specifika

<sup>1</sup> Förhandlingsprotokollet, § 2 ”Kunskapsutveckling och resultat”, HÖK 10

<sup>2</sup> Bilaga 1 till HÖK 10, Löneavtal

kompetens tas till vara så att eleverna kan ges de bästa förutsättningarna för att nå sina mål?

Frågor att diskutera:

- Vad är det vi vill uppnå?
- Vad är det som behövs för att utveckla och förbättra verksamheten?
- På vilket sätt ska lärare arbeta och hur ska olika lärares specifika kompetens tas tillvara så att eleverna kan ges de bästa förutsättningarna för att nå sina mål?
- Hur ska samarbetet ske lärare emellan?

## Verksamhetsutveckling – några framgångsfaktorer

Nedan följer några exempel på områden att fokusera på för att utveckla verksamheten så att resultaten förbättras.

### Ledning av det pedagogiska arbetet

Framgångsrika skolor kännetecknas av ett starkt ledarskap som ser till elevernas bästa i alla lägen. Det innebär bland annat att skolledare kommunicerar med lärare om läroplansuppdraget, resultat och skolutveckling. Det innebär också att skolledare utmanar tidigare arbetssätt och synsätt för att utveckla flexibla undervisningsmetoder som gynnar eleverna. Mer arbetstid på skolan kan användas så att lärare och skolledning får mer gemensam tid för uppföljning av lärares arbete och diskussion om skolans uppdrag och resultat.

### Organisera lärarkompetensen utifrån elevernas behov

Ett elevfokuserat arbetssätt innebär att undervisningen måste utgå från elevernas behov. Eftersom lärare är olika skickliga på olika saker finns det också skillnader mellan hur lämpade lärare är för de olika delarna av läraruppdraget. En ny arbetsorganisation bör därför utgå från att lärares uppdrag kan skilja sig åt på många sätt till exempel vad gäller arbetsuppgifter och hur mycket tid som ägnas åt olika saker. Genom gemensam planering kan undervisningen anpassas bättre till elevernas behov.

### Utveckla lärarkompetensen

Forskningen är enig om att lärarens kompetens är den enskilt viktigaste faktorn för elevernas resultat. Däremot räcker det sannolikt inte att frågor om lärarens kompetens stannar vid huruvida det finns en formell pedagogisk examen eller inte. De lärare som idag är verksamma i svenska skolor har utbildats vid olika tidpunkter och har olika typer av lärarutbildning. Forskningen pekar på tre kompetenser som lärare behöver; relationsskapande kompetens, ledarkompetens och ämneskunskap/didaktisk kompetens. Mer arbetstid förlagd till skolan skulle kunna användas för att utveckla kompetensen i lärarkollegiet exempelvis genom att ge lärarna tid att besöka varandras klassrum, gemensamt utvärdera sina arbetsmetoder och formulera kompetensutvecklingsbehov, sprida framgångsrika arbetssätt och att följa forskningsresultat.

## Verksamhetsutveckling med eller utan lokalt kollektivavtal

Det går att arbeta med verksamhetsutveckling och åstadkomma förändringar och förbättringar som leder till att eleverna når sina mål med nuvarande arbetstidsbestämmelser. Det kan handla om att utveckla arbetsmetoder och använda arbetstiden på ett mer effektivt sätt så att lärares kompetens används optimalt utifrån elevernas behov. Till exempel är det ofta möjligt att förlägga den reglerade arbetstiden mer aktivt och att se över hur tid för möten används på ett effektivare sätt.

Bilaga 6 beskriver hur avsteg från Bilaga M kan göras om bedömningen är att det behövs för att öka måluppfyllelsen. Det kan finnas olika skäl för att göra avsteg från Bilaga M. Motiven kan bland annat handla om att förändrade arbetssätt och/eller förändrad arbetsorganisation behövs för ett mer aktivt samarbete lärare emellan eller en mer kontinuerlig kontakt mellan lärare och skolledare som ska leda till bättre resultat för eleverna. Det kan även handla om att skapa förutsättningar för en bättre arbetsmiljö. Det är av vikt att lärares arbete utförs med hög kvalitet för att skapa bra förutsättningar för elevernas lärande. Fördelning av arbetsuppgifter görs med utgångspunkt från verksamhetens behov, lärarens uppdrag och individuella förutsättningar. För att åstadkomma hög kvalitet förutsätts även att arbetet utförs under bra arbetsförhållanden, såväl fysiska som psykosociala. Arbetsgivaren är ansvarig för arbetsmiljön och läraren har också ett ansvar för sin arbetssituation.

Behovet av avsteg från Bilaga M ska kunna motiveras och beskrivas. Arbetsgivaren ansvarar för att beskriva, motivera, följa upp och utvärdera de åtgärder som vidtas. Hur och när åtgärderna ska följas upp och utvärderas är inte angivet i Bilaga 6 utan bör preciseras i det lokala kollektivavtalet.

## Att träffa lokalt kollektivavtal med stöd av Bilaga 6

I Bilaga M till AB finns sedan tidigare möjlighet att träffa lokalt kollektivavtal om avsteg från reglerna i Bilaga M enligt punkt 2, eller att arbetsgivare och arbetstagare träffar avtal om annat enligt punkt 3 samma bilaga. Det har dock i praktiken varit svårt att träffa överenskommelser mellan lokala parter.

Därför har de centrala parterna i denna avtalsrörelse kommit överens om att stödja och uppmuntra lokala parter i deras initiativ som ska förbättra resultaten, öka måluppfyllelsen och förbättra produktiviteten i verksamheten genom till exempel förändrad arbetsorganisation. Överenskommelsen innebär att de centrala parterna ska understödja lokala parter i arbetet att teckna lokala kollektivavtal med avsteg från Bilaga M.

Det kan vara aktuellt att träffa lokala kollektivavtal om avsteg från Bilaga M på t.ex. skolor där det är lämpligt med en annan fördelning mellan förtroendearbetstid och reglerad arbetstid utifrån den arbetsorganisation man valt på skolan. Ett nytt arbetstidsavtal där skolledare kan reglera mer av arbetstiden kan användas för att ge lärare och skolledning mer gemensam tid för att driva skolutvecklingen framåt.

Mer omfattande förändringar, till exempel införande av en fullt reglerad arbetstid med semester, är också motiverad när en sådan arbetstidsförläggning bedöms gynna elevernas resultat. Det kan gälla alla skolformer.

## Vem tecknar lokalt kollektivavtal

För arbetsgivarens del är det behörig företrädare, enligt kommunens delegationsordning, som tecknar lokalt kollektivavtal. Det är normalt personal- och förhandlingschef på styrelse eller nämnds uppdrag och med dess godkännande. De fackliga organisationerna tecknar lokalt kollektivavtal genom utsedd företrädare för lokalavdelning (Läraryrkesförbundet) eller den som utsetts av kommunförening eller särskild förening (Lärarnas Riksförbund). Vid osäkerhet bör arbetsgivaren fråga om den fackliga företrädaren är behörig att ingå avtal.

## Mer om lokala kollektivavtal

Behovet av att ändra arbetstidsförläggning för lärare varierar sannolikt mellan olika kommuner och olika skolor. Ett lokalt kollektivavtal med avsteg från Bilaga M kan

utifrån behov variera i omfattning och avse t.ex. ett eller flera arbetslag, en skola eller hela kommunen/arbetsgivaren.

Det kan vara lämpligt att teckna lokala avtal som tillsvidareavtal. Motivet till förändringarna bör vara så förankrat, tydligt och klart att något skäl till att tidsbegränsa avtalet inte borde finnas. Uppsägning kan enligt Bilaga 6 ske tidigast efter tre verksamhetsår om inte lokala parter enas om annat. Det är dock fullt möjligt för parterna lokalt att komma överens om ett tidsbegränsat avtal. Träffas överenskommelse om tidsbegränsat kollektivavtal förutsätts vanligtvis ingen uppsägningstid utan avtalet gäller för avtalad tid.

I Bilaga 6 pekas ferieanställning med en genomsnittlig veckoarbetstid om 40 timmar samt semesteranställning särskilt ut. Bakgrunden till detta är att det finns starka önskemål från kommunerna och medlemsföretag i arbetsgivarförbundet Pacta att kunna införa en arbetsorganisation som underlättas av en ny arbetstidsförläggning. För att stimulera tillkomsten av sådana lokala kollektivavtal, är parterna överens om att de lärare som omfattas av förändringarna ska få en extra löneökning. Det är angeläget att arbetsgivaren värderar såväl kostnader som värdet av resultatförbättringar innan beslut tas om att ta upp förhandling om ett sådant lokalt kollektivavtal.

Det är också angeläget att föra en dialog både med de lokala fackliga organisationerna och med berörda lärare och arbetslag så att det blir så tydligt som möjligt för alla inblandade vad förändringen innebär och vad den förutsätter av alla som är berörda av den.

Det centrala kollektivavtalet (HÖK 10 med bilagor) innehåller inte några skrivningar vad gäller omfattningen av tid för olika arbetsuppgifter. Arbetsfördelningen mellan olika lärare och förändringar från ett läsår till ett annat är en arbetsledningsfråga. Det är viktigt att ta tillvara varje lärares specifika förmåga, intresse och ambition. Detta innebär att olika lärare arbetar med olika mycket av olika arbetsuppgifter.

Det kan vara lämpligt att ta del av de regler om lärares arbetstid som finns i Bilaga M och gärna även av innehållet i den skrift om lärares arbetstid, ”Lärares arbetstid”, som utgivits av Sveriges Kommuner och Landsting. Skriften finns att ladda ner från SKLs hemsida [www.skl.se](http://www.skl.se)<sup>3</sup>.

## Avtalets tre olika möjligheter till avsteg från Bilaga M

Avsteg kan göras genom en omfördelning av den reglerade arbetstiden, till i snitt 40 timmar per vecka, inom ramen för Bilaga M och med fortsatt ferieanställning. Avsteg från Bilaga M kan även handla om övergång till semesteranställning. Det kan också finnas anledning att göra andra avsteg från Bilaga M som de lokala parterna har identifierat som lämpliga för att öka måluppfyllelsen.

Ur Bilaga 6, Anmärkning 1:

Lokalt kollektivavtal kan tecknas om avsteg från Bilaga M om annan arbetstidsförläggning enligt

- a.** ferieanställning enligt Bilaga M med reglerad arbetstid om 1 552 timmar per verksamhetsår och resterande del av arbetstiden som förtroendearbetstid,

---

<sup>3</sup> Gå till [www.skl.se](http://www.skl.se), klicka på ”Beställ & ladda ner” i övre menyraden och därefter på ”Publikationer” i vänstra menyraden. Ett nytt fönster öppnas där man i sökrutan överst till höger skriver ”Lärares arbetstid”.

- b.** semesteranställning enligt Allmänna Bestämmelser (AB) där punkterna 4, 5 och 14 i Bilaga M fortfarande gäller,
- c.** annan avvikelse från Bilaga M.

#### **Ferieanställning med 1 552 timmar reglerad arbetstid**

Enligt anmärkning 1a) kan lokalt kollektivavtal tecknas om avsteg från Bilaga M med reglerad arbetstid om 1 552 timmar per verksamhetsår. Lärares genomsnittliga årsarbetstid är enligt Bilaga M för närvarande, exklusive semester, 1 767 timmar per arbetstagare. Lärares arbetstid motsvarar i genomsnitt 45,5 timmar per vecka. Den reglerade årsarbetstiden om 1 552 timmar motsvarar i genomsnitt 40 timmar per vecka vid heltid (den reglerade arbetstiden/(timmarna) kan i sig variera mellan olika veckor under arbetsåret bl.a. med anledning av att mängden arbetsuppgifter varierar). Resterande del av arbetstiden utgör så kallad förtroendearbetstid som läraren själv disponerar över.

Förtroendearbetstiden är precis som tidigare, avsedd att användas för för- och efterarbete. Inom förtroendearbetstiden kan även rymmas spontana elev- och föräldrakontakter samt tid för egen utveckling.

Något nytt anställningsavtal behövs inte (anställningen är fortsatt med ferie med omfördelning av den reglerade arbetstiden under verksamhetsåret).

#### **Semesteranställning**

Enligt anmärkningen 1b) kan lokalt kollektivavtal tecknas om avsteg från Bilaga M till semesteranställning. Arbetstiden vid semesteranställning är 40 timmar i veckan under kalenderåret vid heltid. Allmänna bestämmelser (AB) blir då tillämpliga i sin helhet och punkterna 4, 5 och 14 i Bilaga M har fortsatt tillämpning.

Punkt 4 i Bilaga M rör provanställning och punkt 5 i Bilaga M rör företrädesrätt till återanställning. Punkt 14 i Bilaga M rör övergång till annan anställning. Vid övergång från anställning enligt Bilaga M till annan anställning ska ferielön respektive semesterförmåner beräknas och utges som om den tidigare anställningen upphört och ny anställning tillträtts.

En övergång till semesteranställning innebär att lärares arbete förläggs under hela kalenderåret till skillnad från ferieanställning där arbetet är förlagt i huvudsak till terminerna. Detta fordrar sannolikt en planering för vilka arbetsuppgifter som lämpligen hanteras när eleverna inte är i skolan, t.ex. efter vårterminens slut.

Semesteranställning för lärare innebär också att lärare, såsom andra semesteranställda, har möjlighet att ansöka om semester under hela kalenderåret.

Avsteg enligt anmärkningen 1b) om semesteranställning förutsätter ny anställningsinformation till varje berörd lärare enligt LAS 6 e §.

#### **Annan avvikelse**

Enligt anmärkning 1c) kan lokalt kollektivavtal även tecknas om annan avvikelse från Bilaga M. Vad en sådan annan avvikelse skulle kunna innebära finns inte angivet i Bilaga 6. Ett sådant avsteg från Bilaga M ska liksom för anmärkningar 1a) och 1b) kunna motiveras och beskrivas. Några formkrav för hur och när det ska göras finns inte heller för 1c) men bör anges i det lokala kollektivavtalet.



### **Löneökning i samband med förändring samt ökning av garanterat utfall**

Ur Bilaga 6, Anmärkning 2:

När förändringen enligt 1a eller 1b träder i kraft utges 1 500 kronor till varje berörd lärare. Vid den därpå följande ordinarie löneöversynen ökas det garanterade utfallet med minst 500 kronor per berörd lärare att fördelas individuellt och differentierat utifrån förbättrat resultat, ökad måluppfyllelse och förbättrad produktivitet. Beloppen proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad.

I samband med att förändringen träder i kraft utges löneökning med 1 500 kronor för berörda lärare. Beloppet ska proportioneras efter lärarens sysselsättningsgrad. Beloppet är en löneökning tänkt att ingå i den fasta kontanta lönen. Även de som är lediga omfattas av denna löneökning samt arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Vid den därpå följande ordinarie löneöversynen ökas det garanterade utfallet med minst 500 kronor per berörd lärare att fördelas individuellt och differentierat. När det gäller tidsbegränsat anställda gäller samma principer som i Löneavtalet för de lärare som omfattas av Bilaga 6. I löneöversyn ska lönepåslag ges med hänsyn taget till lokala lönekriterier och utifrån hur den enskilde läraren lyckats med att förbättra resultat, öka måluppfyllelse och förbättra produktivitet. Beloppen proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad.

### **Löneökningar vid avvikelse enligt anmärkning 1c)**

Vid annan avvikelse från Bilaga M, enligt Bilaga 6 punkt 2, anmärkning 1c), utges inte ersättning enligt anmärkningen punkt 2. I stället utges belopp som överenskomms lokalt enligt anmärkningen punkt 3. Beloppet ska dock utges vid de tillfällen och på det sätt som anges i anmärkningen punkt 2. Beloppet ska också proportioneras efter lärarens sysselsättningsgrad.

Ur Bilaga 6, Anmärkning 3:

Vid avtal om annan avvikelse enligt anmärkningen punkt 1c utges belopp som överenskomms lokalt. Beloppet utges vid de tillfällen och på det sätt som anges i punkt 2 i denna anmärkning.

### **Förskollärare och fritidspedagoger**

Ur Bilaga 6, Anmärkning 4:

Förskollärare och fritidspedagoger som kan omfattas av punkt 1 i Bilaga M kan också omfattas av anmärkningen punkt 2 om arbetsgivaren så beslutar.

Enligt Bilaga M och dess tillämpningsområde anges att ”Förskoleklassen är en egen skolform inom offentliga skolväsendet och förskollärare och fritidspedagoger kan undervisa där. Det är i linje med skollagstiftningen att – om arbetsgivaren så beslutar – tillämpa dessa bestämmelser även för förskollärare och fritidspedagoger i förskoleklass och obligatoriska skolväsendet”. Detta innebär att även förskollärare och fritidspedagoger kan omfattas av Bilaga 6 till HÖK 10 om arbetsgivaren beslutat att tillämpa Bilaga M för dessa anställda.

## Frågor och svar kring Bilaga 6

*Omfattas sfi- och komvuxverksamhet av Bilaga 6?*

Enligt Bilaga 6 uttalar parterna allmänt att "ändrad arbetsorganisation som leder till förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse ska ge högre lön". Detta är tillämpligt för sfi- och komvuxverksamhet där ett arbete om verksamhetsutveckling initieras av parterna för en högre måluppfyllelse.

Lärare inom sfi och komvuxverksamhet omfattas i normalfallet av semesteranställning enligt Allmänna bestämmelser. I de fall där Bilaga M har tillämpats för sfi- och/eller komvuxlärare, och arbetsgivaren avser förlägga verksamheten under kalenderåret, kan avsteg göras från Bilaga M utan krav på lokalt kollektivavtal. Då avsteg görs utan att lokalt kollektivavtal träffas utges inte de belopp som framgår av anmärkningarna 2 och 3 i Bilaga 6.

*Kan avsteg enligt Bilaga 6 göras med enskild lärare?*

De avstegsmöjligheter som framgår av Bilaga 6 förutsätter lokalt kollektivavtal och avsteg enligt samma bilaga kan därför inte göras med en enskild lärare.

Enligt Bilaga M, Tillämpningsområde punkt 3, gäller som tidigare att "arbetsgivare och arbetstagare får träffa avtal om annat".

*Vad gäller för tidigare träffade lokala kollektivavtal där avsteg gjorts från Bilaga M?*

Avtal som har träffats lokalt före den 1 april 2010 omfattas inte av bestämmelserna i Bilaga 6.

*Vad händer om någon enskild lärare motsätter sig att byta arbetstidsförläggning?*

Förändringarna bör vara så väl förberedda att alla berörda lärare känner sig involverade och accepterar att gå in i en annan arbetstidsförläggning. En enskild arbetstagare kan inte motsätta sig övergång till t.ex. semesteranställning om inte det lokala kollektivavtalet innehåller reglering av detta.

*Vad händer om lärare anställs efter det att förändringar enligt lokalt kollektivavtal har trätt i kraft?*

Detta är inte reglerat i Bilaga 6. De 1 500 kronorna enligt punkt 2, anmärkning 2, tillfaller de lärare som är anställda då förändringen enligt Bilaga 6 träder i kraft. Vid anställning därefter kan även nytillkomna lärare omfattas av de 500 kronor per lärare som tillförs det garanterade utfallet.

*Hur ska de 500 kronor som tillförs det garanterade utfallet i Löneavtalet för varje berörd lärare hanteras?*

De 500 kronor som tillförs det garanterade utfallet enligt punkt 2, anmärkning 2, tillkommer de lärare som berörs av avsteg från Bilaga M och fördelas individuellt och differentierat.

*Vad händer om lärare, som erhållit extra löneökning med stöd av Bilaga 6, byter till en skola som inte omfattas av annan arbetstidsförläggning?*

Detta har parterna centralt inte reglerat men utgångspunkten är att arbetstagaren behåller lönen. Vid byte av anställning kan förändring ske.

# Mall för lokalt kollektivavtal enligt Bilaga 6 – Ferieanställning med reglerad arbetstid om 1 552 timmar per verksamhetsår alternativt semesteranställning

Följande avtalsmall kan utgöra ett stöd i arbetet att träffa lokala kollektivavtal om annan arbetstidsförläggning, Bilaga 6 till HÖK 10 enligt anmärkningar alternativ 1a) och 1b). Under avtalstexten finns en kommentar i textruta.

Förhandlingsprotokoll  
201x-xx-xx

## Parter

(Kommunnamn) kommun och

Läraryrket och  
Lärarnas Riksförbund

1. Parterna träffar härmed lokalt kollektivavtal med stöd av Bilaga 6 till HÖK 10 om avvikelser från Bilaga M. Avtalet gäller från och med den .....(dag/mån/år) och tillsvidare.

*Rekommendationen är att träffa tillsvidareavtal. Lokalt kollektivavtal kan enligt Bilaga 6 tidigast sägas upp efter tre verksamhetsår om inte parterna lokalt enas om annat. Vid behov kan lokala parter även träffa överenskommelse om tidsbegränsat avtal vilket då ska anges ovan.*

*(se även punkt 6)*

2. Lokalt kollektivavtal tecknas om annan arbetstidsförläggning genom .....

*Aktuellt alternativ anges*

- a) *ferieanställning enligt Bilaga M med reglerad arbetstid om 1 552 timmar per verksamhetsår och resterande del av arbetstiden som förtroendearbetstid.*
- b) *semesteranställning enligt Allmänna bestämmelser (AB) där punkterna 4, 5 och 14 i Bilaga M fortfarande gäller.*

*Ovanstående skrivs in i kollektivavtalet vid semesteranställning*

3. Avtalet omfattar ..... skola/enhet

*Avtal om annan arbetstidsförläggning kan beroende på arbetsgivarens behov omfatta såväl grund- som gymnasieskola, ett eller flera arbetslag, skola/skolor eller hel kommun/stadsdel. Aktuellt alternativ anges.*

4. För de lärare som omfattas av avsteg från Bilaga M genom ..... utges 1 500 kronor i löneökning till varje berörd lärare då förändringen träder i kraft samt att det garanterade utfallet tillförs 500 kronor för varje berörd lärare vid den därpå följande löneöversynen, dvs. 20xx.

Beloppen proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad.

*Vid avvikelse enligt alternativ 1a) eller 1b) enligt Bilaga 6 till HÖK 10, punkt 2, anmärkningar, exempelvis "...genom" ferieanställning med reglerad arbetstid om 1 552 timmar per verksamhetsår utges 1 500 kronor i löneökning"...*

*Det garanterade utfallet som ska tillföras 500 kronor fördelas individuellt och differentierat bland de lärare som omfattas av avtalet med utgångspunkt från hur hon/han har bidragit till verksamhetsutveckling.*

5. Avtalet kan sägas upp med en ömsesidig uppsägningstid om 6 månader. Avtalet kan sägas upp tidigast efter tre verksamhetsår. Vid uppsägning upphör avtalet att gälla tidigast vid utgången av innevarande verksamhetsår.

*Rekommendationen är att träffa tillsvidareavtal. Lokalt kollektivavtal kan enligt Bilaga 6 tidigast sägas upp efter tre verksamhetsår om inte parterna lokalt enas om annat.*

6. Uppföljning och utvärdering av detta kollektivavtal ska genomföras...

*I vägledningen anges att avtalet ska följas upp och utvärderas. I det lokala kollektivavtalet bör det framgå när det ska ske.*

.....  
(Kommunnamn) kommun

.....  
Läraryrket

.....  
Lärarnas Riksförbund

*För arbetsgivarens del är det behörig företrädare, enligt kommunens delegationsordning, som tecknar lokalt kollektivavtal. Det är normalt personal- och förhandlingschef på styrelses eller nämnds uppdrag och med deras godkännande. De fackliga organisationerna ger fullmakt åt antingen ombudsman eller ordförande i lokalavdelning. Vid osäkerhet bör arbetsgivaren fråga om den fackliga företrädaren är behörig att ingå avtal.*

# Mall för lokalt kollektivavtal enligt Bilaga 6 – Annan avvikelse

---

Följande avtalsmall kan utgöra ett stöd i arbetet att träffa lokala kollektivavtal om annan arbetstidsförläggning, Bilaga 6 till HÖK 10 enligt anmärkningar alternativ 1c). Under avtalstexten finns en kommentar i textruta.

---

Förhandlingsprotokoll  
201x-xx-xx

## Parter

(Kommunnamn) kommun och

Läraryrskommittén och  
Lärarnas Riksförbund

1. Parterna träffar härmed lokalt kollektivavtal med stöd av Bilaga 6 till HÖK 10 om avvikelse från Bilaga M. Avtalet gäller från och med den .....(dag/mån/år) och tillsvidare.

*Rekommendationen är att träffa tillsvidareavtal. Lokalt kollektivavtal kan enligt Bilaga 6 tidigast sägas upp efter tre verksamhetsår om inte parterna lokalt enas om annat. Vid behov kan lokala parter även träffa överenskommelse om tidsbegränsat avtal vilket då ska anges ovan.*

*(se även punkt 6)*

2. Lokalt kollektivavtal tecknas om annan arbetstidsförläggning genom .....

*c) annan avvikelse från Bilaga M. Annat avsteg kan göras då de lokala parterna har identifierat förändringen som lämplig för att öka måluppfyllelsen.*

3. Avtalet omfattar ..... skola/enhet

*Avtal om annan arbetstidsförläggning kan beroende på arbetsgivarens behov omfatta såväl grund- som gymnasieskola, ett eller flera arbetslag, skola/skolor eller hel kommun/stadsdel. Aktuellt alternativ anges.*

4. För de lärare som omfattas av avsteg från Bilaga M genom ..... utges x kronor löneökning till varje berörd lärare när förändringen träder i kraft samt att det garanterade utfallet tillförs y kronor för varje berörd lärare vid den därpå följande löneöversynen, dvs. 20xx.

Beloppen proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad.

*Vid avsteg enligt alternativ c, "annan avvikelse från bilaga M", enligt Bilaga 6 till HÖK 10, punkt 2, anmärkning 3 utges belopp som överenskomms mellan parterna lokalt.*

5. Avtalet kan sägas upp med en ömsesidig uppsägningstid om 6 månader. Avtalet kan sägas upp tidigast efter tre verksamhetsår. Vid uppsägning upphör avtalet att gälla tidigast vid utgången av innevarande verksamhetsår.

*Rekommendationen är att träffa tillsvidareavtal. Lokalt kollektivavtal kan enligt Bilaga 6 tidigast sägas upp efter tre verksamhetsår om inte parterna lokalt enas om annat.*

6. Uppföljning och utvärdering av avvikelse enligt detta kollektivavtal ska genomföras...

*I vägledningen anges att avtalet ska följas upp och utvärderas. I det lokala kollektivavtalet bör det framgå när det ska ske.*

.....  
(Kommunnamn) kommun

.....  
Läraryrket

.....  
Lärarnas Riksförbund

*För arbetsgivarens del är det behörig företrädare, enligt kommunens delegationsordning, som tecknar lokalt kollektivavtal. Det är normalt personal- och förhandlingschef på styrelses eller nämnds uppdrag och med deras godkännande. De fackliga organisationerna ger fullmakt åt antingen ombudsman eller ordförande i lokalavdelning. Vid osäkerhet bör arbetsgivaren fråga om den fackliga företrädaren är behörig att ingå avtal.*

## Verksamhetsutveckling och måluppfyllelse

Det är skolan i allmänhet och lärare i synnerhet som möjliggör att elever når målen. Elevers kunskaps- och färdighetsutveckling är skolans centrala uppdrag. Den mål- och resultatstyrning som gäller för svensk skola innebär att de professionella utövarna i skolan har ett stort ansvar. Lärares arbete med elever är avgörande för hur elever kommer att lyckas och hur Sverige framgångsrikt kan hävda sig internationellt. Läraruppdraget är komplext och ställer stora krav på varje lärare och ett professionellt samarbete dem emellan för att möjliggöra en ökad måluppfyllelse för elever.

Parterna uppmanar till initiativ som leder till förbättrat resultat, ökad måluppfyllelse och förbättrad produktivitet vilket leder till att utfallet överstiger det garanterade utfallet, enligt Löneavtalet § 2 p. 7.

1. Parterna ser det som naturligt att ändrad arbetsorganisation som leder till förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse, oavsett skolform, ska ge högre lön. Det förutsätter ett objektivt och systematiskt arbete som grund för att konstatera vilka förändringar och förbättringar som ska åstadkommas. Detta ställer samtidigt krav på kommunen som huvudman, skolchefer och skolledare när det gäller ledning, organisation och resursanvändning. Centrala parter anser att dialogen mellan lärare och skolledare kring uppdraget är av stor vikt för att nå högre måluppfyllelse.
2. När det finns behov av att göra avsteg från Bilaga M genom lokalt kollektivavtal kan så ske. Arbetsgivaren har ett ansvar att beskriva, motivera, följa upp och utvärdera de åtgärder som vidtas. Parterna ska understödja lokala parter i arbetet att teckna lokala kollektivavtal. Avtal tecknas i syfte att nå effektivare arbetsformer för en ökad måluppfyllelse och förbättrade resultat. Det lokala avtalet kan sägas upp tidigast efter tre verksamhetsår om inte lokala parter enas om annat.

### Anmärkningar

1. Lokalt kollektivavtal kan tecknas om avsteg från Bilaga M om annan arbetstidsförläggning enligt
  - a) ferieanställning enligt Bilaga M med reglerad arbetstid om 1 552 timmar per verksamhetsår och resterande del av arbetstiden som förtroendearbetstid,
  - b) semesteranställning enligt Allmänna bestämmelser (AB) där punkterna 4, 5 och 14 i Bilaga M fortfarande gäller,
  - c) annan avvikelse från Bilaga M.
2. När förändringen enligt 1a eller 1b ovan träder i kraft utges 1 500 kronor till varje berörd lärare. Vid den därpå följande ordinarie löneöversynen ökas det garanterade utfallet med minst 500 kronor per berörd lärare att fördelas individuellt och differentierat utifrån förbättrat resultat, ökad måluppfyllelse och förbättrad produktivitet.

Beloppen proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad.

**3.** Vid avtal om annan avvikelse enligt anmärkningen punkt 1c utges belopp som överenskomms lokalt. Beloppet utges vid de tillfällen och på det sätt som anges i punkt 2 i denna anmärkning.

**4.** Förskollärare och fritidspedagoger som kan omfattas av punkt 1 i Bilaga M kan också omfattas av punkt 2 om arbetsgivaren så beslutar.



## Kontaktpersoner

*För frågor kring HÖK 10 med Lärarnas Samverkansråd, Bilaga 6 till HÖK 10 eller Bilaga M till AB kontaktas i första hand:*

Henrik Stävberg, förhandlare, avdelningen för arbetsgivarpolitik, tel. nr. 08-452 77 79, [henrik.stavberg@skl.se](mailto:henrik.stavberg@skl.se)

Phia Moberg, förhandlare, avdelningen för arbetsgivarpolitik, tel. nr. 08-452 76 28, [phia.moberg@skl.se](mailto:phia.moberg@skl.se)

Susanne Lavemark, förhandlare, avdelningen för arbetsgivarpolitik, tel. nr. 08-452 74 65, [susanne.lavemark@skl.se](mailto:susanne.lavemark@skl.se)

*För verksamhetsfrågor/skolfrågor kontaktas:*

Malin Annergård Pierrou, utredare, avdelningen för lärande och arbetsmarknad, tel. nr. 08-452 79 38, [malin.annergard.pierrou@skl.se](mailto:malin.annergard.pierrou@skl.se)

---