

Samverkan Barn- och utbildningskontoret

2024-04-08 10:30 - 11:54

Barn- och utbildningskontoret, Östhammars kommun.

NÄRVARANDE

För arbetsgivaren:

Christina Stenhammar, Barn- och utbildningschef

Zara Järvström, verksamhetschef Gymnasiet och Vuxenutbildning

Joel Axberg, verksamhetschef Grundskola

Pernilla Hallerström, ledningskoordinator

För arbetstagarna:

Anna Åkerlöf, Kommunal

Camilla Lindström, Sveriges Skolledare

Sofia Lindgren, Sveriges Lärare

FRÅNVARANDE

För arbetsgivaren:

Ann-Christine Almroth, verksamhetschef Förskola

För arbetstagarna:

Pernilla Eklund, Sveriges Lärare

Helena Åsberg, Sveriges Skolledare

Ylva Löfberg, Kommunal

Maria Magnusson, Sveriges Lärare

Plats

SR Ormön/digitalt via Teams

Deltagare

Pernilla Hallerstrom (*Organisatör*), Christina Stenhammar

1. Val av justerare av dagens protokoll

Sofia Lindgren valdes till justerare.

2. Fastställande av föredragningslista

Föredragningslistan fastställdes.

3. Barn- och utbildningsnämndens ärenden

Information inför BUN 18 april 2024.

Fackliga organisationer har tagit del av kallelsen till BUN AU 27 mars inför dagens samverkan.

Arbetsgivaren informerade om de ärenden som ska handläggas vid BUN den 18 april, de ärenden som finns på agendan är bland annat:

- Skolorganisation Alunda-Gimo
- Årsbudget, budgetuppföljning
- Revidering av bidragsbelopp grundskola och gymnasium
- Redovisning av pågående uppdrag 2024
- Förslag på utredningar 2025
- KIA, anmälningar och åtgärder 2021-2024

Inga frågor eller synpunkter från fackliga organisationer.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

4. Informationsärenden

Informationsärenden är ärenden som arbetsgivarorganisationen vill delge arbetstagarorganisationen enligt MBL § 19. Syftet är ökat medbestämmande till de anställda för att de ska kunna utnyttja sin rätt till förhandling.

4.1. Furustugan - planen framåt mot bakgrund av brister i inomhusmiljön

Christina Stenhammar föredrog ärendet.

Handlingsplan framarbetad och muntligt godkänd av miljökontoret.

Projektgrupp arbetar med ett huvudspår och ett backup spår samt en kombination av de båda.

Huvudspår - det gamla (främre) huset nyttjas bara med tillägg för övervakningen om det går att nå en ökning med föreningarna.

Backup - paviljongslösning

Kombination -

Målsättning för projektgruppen:

Underlag klart för beslut i april och evakuering i oktober

Arbetsgivaren informerade om att en handlingsplan är framtagen och att en projektgrupp arbetar med att se över olika alternativ på åtgärder (huvudspår och backup samt en kombination av de båda). Luftprover tas för att kunna säkerställa luftkvaliteten i lokalerna, luftprover tas vid olika tidpunkter under dygnet. Arbetsgivaren har haft möte med personalen och information har gått ut till vårdnadshavare via Unikum. Vårdnadshavare kommer bjudas in till möte under april.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

4.2. Kristinelundsskolan - nyläge och plan kring återflytt

Joel Axberg föredrog ärendet.

En arbetsgrupp är tillsatt; byggprojektledare, rektor, verksamhetschef grundskola BoU, måltidschef och verksamhetscontroller BoU. Arbetsmöten nästan varje vecka där de bland annat tittar på olika lösningar.

Hinder/utmaningar:

Tidspress – inflytt sommaren 2024

Renovering efter branden tex idrottshallen

Skyddsrummen –kommer dessa att kunna användas och i så fall hur

Ventilation

Matfrågan – renovering/ ombyggnad

Ombyggnad för att få flöden att fungera i skolan

Skolgården – omdragning av staket

Arbetsgivaren informerade om att målsättningen är att verksamheten kommer att flytta tillbaka till Kristinelundsskolans lokaler i augusti 2024 och att verksamheten ska vara redo att ta emot eleverna till terminsstarten i augusti. Inför en återgång till lokalerna behöver en del åtgärder vidtas, bland annat så behöver ventilation ordnas till matsalen, kök och matsal planeras in i samma flygel samt även träslöjd/skaparstudio. Textilslöjd kombineras i/med fritidsrum. Kontroll av ventilation har gjorts och ventilationen kommer att hålla för det antal elever som kommer att röra sig i lokalerna. Rektor och biträdande rektor har varit med i arbetet, medarbetare och vårdnadshavare är informerade om återgång till lokalerna. Arbetet pågår med att se över tidsplan inför flytt, innan en flytt kan påbörjas behövs godkännande om tillträde. Förhoppningsvis kan klassrummen börja installeras i juni. Skyddsombud har inte varit med i arbetsgruppen, skyddsronnd behövs innan återgång till lokalerna. Ännu har inget beslut tagits gällande den långsiktiga lösningen.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

4.3. Stödenhetens verksamhet och planering (tidsplan)

Joel Axberg föredrog ärendet. Planen är att verksamheten ska starta till hösten.

Stödenhetens verksamhet kommer initialt bedrivas i paviljongerna invid Tomtberga förskola, var verksamheten ska bedrivas framgent (en permanent lösning) behöver diskuteras i samband med översynen av skolorganisation Östhammar.

Stödenheten som består av både kommungemensam särskild undervisningsgrupp och resursskola med akutplatser (två stycken). Akutplaceringar görs i enlighet med skollagen under max fyra veckor.

Risk- och konsekvensanalys för akutskoledelen behöver göras fall till fall utifrån de elever och situationer som uppdragats innan.

Arbetet med att iordningsställa lokalerna kommer att ske under sommaren, inga ombyggnationer behövs, material så som till exempel skärmväggar behöver köpas in för att kunna anpassa lokalerna till verksamheten. Dialog förs med Måltid och städ för att säkerställa måltider och städ i lokalerna.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

4.4. Överklagan pedagogisk omsorg

Christina Stenhammar föredrog ärendet. Överklagan har inkommit och svar har lämnat till förvaltningsrätten. Prövning om beslutet är fattat i rätt instans i enlighet med kommunallag och förvaltningslag.

Barn- och utbildningsnämnden fattade vid sammanträdet den 7 mars 2024 beslut om att avveckla pedagogisk omsorg i Alunda, en överklagan har inkommit till BUN. Förvaltningen har valt att bestrida överklagan och har inlämnat svaromål den 2 april och inväntar nu svar från förvaltningsrätten.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

5. Beslutsärenden

Ärenden som arbetsgivaren avser fatta beslut om och som faller inom förhandlings-skyldigheten ska samverkas innan beslut. Samverkan på förvaltnings- och sektorsnivå ersätter MBL §§ 11, 12 och 38. Arbetstagarorganisationerna ska ha fått del av beslutet som avses fattas i tillräcklig tid innan förhandlingen, men ärendet behöver inte ha passerat som informationsärende innan.

5.1. Lönekriterier grundskolan

Joel Axberg föredrog ärendet. Se bifogat dokument. Lönekriterierna har varit på remiss hos rektorer och de fackliga parterna och diskussion har förts mellan parterna.

Sveriges Lärare avslutar beslutspunkten i enighet med arbetsgivaren under förutsättning att det årligen utvärderas och genomförs smärre förändringar vid behov där analys påvisar brister som identifierats av både arbetsgivare och fackliga organisationer.

Fackliga organisationer hade inga övriga inga synpunkter på arbetsgivarens förslag.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen och ärendet är därmed slutsamverkat.

Bilagor

Lönekriterier grundskola reviderat 20240228.pdf

5.2. HÖK 21

Zara Järvström föredrog ärendet.

Under 2022 fastställdes en plan för Samverkan - Lokalt arbete för strategisk kompetensförsörjning utifrån HÖK 21.

Handlingsplanen togs fram i samverkan med Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund (nu Sveriges Lärare) genom en partsgemensam dialog.

Vid samverkan 2024-01-29 kom fackliga organisationer och arbetsgivaren överens om att arbetsgivaren tar fram förslag på revidering och att utkast till förslag därefter skickas till fackliga organisationer för granskning innan beslut i Barn- och utbildningskontorets samverkan framöver.

Fackliga organisationer tog del av utkast vid föregående samverkan, fackliga organisationer har även getts möjlighet att komma in med synpunkter efter samverkan.

Fackliga organisationer hade inga invändningar mot arbetsgivarens förslag. Beslutad handlingsplan bifogas protokollet.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen och ärendet är därmed slutsamverkat.

Bilagor

Handlingsplan Strategisk kompetensförsörjning HÖK 21 2024-04-08.pdf

6. Övrigt

Under övrigt tas ärenden och frågor inkomna från arbetstagarorganisationen eller övriga ärenden från arbetsgivaren.

De ska helst ha anmälts senast en vecka i förväg men punkter under denna rubrik kan också tillkomma efter att frågan ställt om föredragslistan kan fastställas. Frågorna som tillkommer under sittande möte kan väljas att besvaras av arbetsgivaren under samma möte eller flyttas till nästkommande möte. Ärenden som leder till att arbetsgivaren tar ett beslut i frågan ska behandlas under beslutsärenden.

7. Underskrifter

Christina Stenhammar 2024-04-11

(Ordförande)

Pernilla Hallerström 2024-04-11

(Sekreterare)

Sofia Lindgren 2024-04-11

(Justerare)

Lönekriterier för grundskola, anpassad grundskola och fritidshem

Namn:

Datum:

Detta är lönekriterier för all personal inom alla yrkeskategorier i grundskola, anpassad grundskola och fritidshem i Östhammars kommun.

Kriterierna utgår från varje medarbetares arbete inom områdena Utveckling, Resultat och Arbetsätt. Kriterierna ska utgå från varje medarbetares arbetsuppgifter genom att visa sin förmåga att planera, genomföra, utvärdera och utveckla sitt arbete med ett gott bemötande och utifrån skolans värdegrund.

Lönekriterierna följer Östhammars kommuns årliga arbete för löneöversyn. Den ansvarige chefen gör en samlad bedömning av hur medarbetaren bidragit till verksamhetens mål och utveckling under året som gått. I bedömningen har chefen hjälp av lönekriterier.

Utveckling: "Att utveckla sig själv och verksamheten"		
<i>Medarbetarens förmåga att ta ansvar för den egna yrkesutvecklingen genom att tillägna sig aktuellt forsknings- och utvecklingsarbete.</i>		
Uppfyller ställda krav	Uppfyller ställda krav väl	Uppfyller ställda krav mer än väl
Utvecklar sig själv i takt med att uppdraget och utbildningen förändras inom respektive yrkeskategori. Använder sin kunskap, förmåga och motivation att utvecklas	Söker aktivt ny kunskap som gynnar elever och verksamheten. Tillämpar och sprider kunskap till kollegor. Utvecklar arbetsätt och arbetsformer utifrån sin egen och kollegors analys av resultat och vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet.	Visar stor initiativförmåga samt driver tillsammans med kollegor en aktiv utveckling av verksamheten. Utvecklar och sprider framgångsrika arbetsätt och arbetsformer i arbetslaget och skolan.

Resultat: "Att nå mål och skapa resultat"		
Uppfyller ställda krav	Uppfyller ställda krav väl	Uppfyller ställda krav mer än väl
<p>Delta i det systematiska kvalitetsarbetet genom att planera, utföra, dokumentera och utvärdera arbetet kring omsorg, elevhälsa, utredningar och undervisning i enlighet med aktuella styrdokument och kommunens målarbete, tex genomför basprogram, följa rutiner i Lyckas Tillsammans, Unikum skabör-kan.</p>	<p>Kan, utifrån det systematiska kvalitetsarbetet, identifiera och synliggöra utvecklingsområden i sitt arbete och för verksamheten.</p>	<p>Analyserar och synliggör resultat av genomförda förbättringsarbeten i verksamheten och i kollegiet.</p> <p>Utvecklar och sprider framgångsfaktorer för att nå mål och resultat på den egna skolan och/eller kommunövergripande.</p>
<p>Har en god prioriteringsförmåga samt struktur beträffande det egna arbetet. Chef finns med i behov av stöd.</p>	<p>Tar aktivt ansvar för kvalitet och utveckling i kollegiet för att tillsammans nå verksamhetens uppsatta mål</p>	<p>Stödjer och uppmuntrar andra kollegor i att ta ett ökat ansvar för att tillsammans nå verksamhetens uppsatta mål.</p>

Arbetssätt: "Att jobba i enighet med våra värdeord; ansvar, engagemang, tillsammans och öppenhet"			
	Uppfyller ställda krav	Uppfyller ställda krav väl	Uppfyller ställda krav mer än väl
Ansvar (samhällsservice, helhet, hållbarhet, pålitlighet, kvalitet).	Tar ansvar för sitt arbete och arbetar efter gällande styrdokumentet. Verkar för fattade beslut som rör medarbetarens arbetsområde och verksamheten.	Utifrån sin yrkesroll utgå, från arbetsplatsens totala resurser och kompetenser vid omprioriteringar tex. resursplanering och tjänstefördelning.	Att ha helhetsperspektiv och tar ansvar för ett hållbart och långsiktigt arbete med god kvalitet för verksamheten. Stödjer och uppmuntrar andra kollegor så att vi gemensamt kan ta ett ökat ansvar för verksamheten genom att ta ansvar för det kollegiala samarbetet inom verksamheten. Du har en helhetssyn för verksamhetens kvalitet.
Engagemang (stolthet, positiv attityd, elevfokus).	Är engagerad i arbetet, visar en professionell attityd mot elever, kollegor och vårdnadshavare.	Är engagerad i verksamheten och har en lösningsinriktad attityd i kollegiet och verksamheten. Är delaktig och lyfter fram möjligheter för verksamheten i arbetslag, ämneslag och andra nätverk.	Sprider en professionalism i verksamheten och i kollegiet.
Tillsammans (gemenskap, medskapande, inflytande, delaktighet).	Samarbetar för en god gemensam arbetsmiljö.	Är lyhörd för andras åsikter och vågar stå för sina egna. Lyfter frågor i rätt forum.	Samarbetar och bidrar till ett kollegialt medskapande inom organisationen.

<p>Öppenhet (nytänkande, nyfikenhet, anpassning/lärande, lyhördhet, transparens)</p>	<p>Bidrar till en god gemenskap och har ett gott bemötande.</p>	<p>Har ett professionellt bemötande och skapa goda relationer till elever, kollegor och vårdnadshavare.</p> <p>Delar med sig av information och kunskap i kollegiet och verksamheten.</p>	<p>Tar tillvara på den kollegiala kompetensen för att hitta förbättringsförslag. Stödjer och uppmuntrar att prova nya idéer inom arbetslaget och inom kollegiet.</p>
---	---	---	--



Samverkan

Lokalt arbete för strategisk kompetensförsörjning

- HÖK 21

Barn- och utbildningskontoret
Sveriges Lärare

Reviderad: 2023-02-15; 2024-04-08

Innehåll

Inledning.....	3
Process.....	3
Arbetsmiljö.....	4
Arbetsorganisation.....	4
Övertalighet, vakansarbete och tjänstefördelning	5
Lönebildning	6
Lönestrategi utifrån löneanalys, 2024-2027	7

Inledning

Strategisk kompetensförsörjning är ett kontinuerligt arbete för att säkerställa att rätt slags kompetens i rätt mängd finns tillgänglig för att nå verksamhetens mål. Kompetensförsörjning handlar där med både om de som redan är anställda och de som genom rekrytering kan komma att bli anställda.

Planens syfte är att säkerställa insatser för att trygga kompetensförsörjningen inom skolan på såväl kort som lång sikt och utgår från de olika skolformerna. Utifrån identifierade framgångsfaktorer i utformningen av arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstid och lönebildning och med stöd i dessa har insatser identifierats för att utveckla organisationen och därmed bidra till att dessa områden stödjer kompetensförsörjningen.

En stark framgångsfaktor är fortsatt god dialog och samverkan mellan arbetsgivare och Sveriges lärare. Lokalt samverkansavtal finns i Östhammars kommun som utgår från en helhetssyn på verksamheten som bygger på mötesplatser för att integrera verksamhet, medbestämmande, arbetsmiljö och hälsa.¹

Ett organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete med särskilt fokus på arbetsorganisation, en effektiv tidsanvändning och en tydlig prioriteringsordning ska bedrivas systematiskt på varje förskola och skola.

Stödmaterial finns på webbplatsen ”Strategisk kompetensförsörjning skola” som SKR, Sobona, och Sveriges Lärare, står bakom.²

Handlingsplanen är framtagen i samverkan med Sveriges Lärare genom en partsgemensam dialog och reviderad år 2024.

Process

På övergripande nivå har en arbetsgrupp bestående av verksamhetschefer för respektive skolform, rektorer och representanter från dåvarande respektive lärarförbund arbetat utifrån nedanstående process som även kan användas i det lokala arbetet i förskolor och skolor.

- 1) En genomgång av *uppdrag* utifrån lagstiftning, förordning, lokala styrdokument likväl som bärande idéer och tankar om utveckling - i syfte att skapa en gemensam bild av förutsättningar, krav och möjligheter som utgör ramen för arbetet.³
- 2) *Organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete* (OSA) - i syfte att det ska bedrivas systematiskt med särskilt fokus på hur uppdraget organiseras, om tiden används effektivt, prioriteringsordning och en god arbetsmiljö.

¹ ”Lokalt samverkansavtal i Östhammars kommun.” https://ines.osthammar.se/globalassets/dokument/kollektivavtal/ablokal-samverkan-folder_tryck.pdf

² ”Strategisk kompetensförsörjning skola” <https://www.kompetensforsorjningskola.se/kompetensforsorjningskola.54887.html>

³ Om det framkommer att det finns behov av alternativ arbetstidsreglering eller kompletteringar till bilaga M eller AB § 13 kan lokalt kollektivavtal tecknas (Se exempel i Bilaga 6 till HÖK 21).

- 3) *Tydliggörande av arbetsformer* - i syfte att säkerställa att arbetstagare har erforderlig tid för att enskilt och i samarbete med kollegor fullfölja det uppdrag som arbetstagaren ansvarar för med utgångspunkten i den totala arbetstiden.
- 4) *Metoder* - i syfte att säkerställa balansen mellan uppdrag och resurser. Detta kan till exempel handla om principer för arbetstids- och tjänsteplanering på såväl kollektiv nivå som att tydliggöra arbetsuppgifter, ansvar och balans i den enskilde medarbetarens uppdrag.

Arbetsmiljö

Barn- och utbildningskontoret följer kommunens plan för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM)⁴. Utgångspunkten är att arbetsmiljön och verksamhetens resultat blir bättre när dialog och delaktighet finns. Alla medarbetare ska ha möjlighet att påverka utformningen av sitt eget arbete och så många frågor som möjligt ska behandlas av dem som direkt berörs av frågan. Det gäller såväl den fysiska som den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön.

Aktivitet

- OSA-enkät samt arbete med resultat.
- Dialogunderlag om arbetsbelastning för arbetsgrupper.⁵
- Dialogunderlag om arbetsbelastning för chef/rektor och medarbetare (vid behov).⁶

Arbetsorganisation

En ändamålsenlig arbetsorganisation kännetecknas av balans mellan uppdrag och förutsättningar och ska ske i dialog mellan såväl Barn- och utbildningskontoret och Sveriges Lärare som mellan lärare och skolledare. Målet är att skapa förutsättningar för förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse för elever, i alla skolformer, samt att bidra till att stärka förutsättningen för långsiktig kompetensförsörjning. Ett led i detta är att de huvudsakliga arbetsuppgifterna fördelas på arbetstagarna (tjänstefördelning eller tjänsteplanering). I normalfallet genomförs de inför varje nytt läsår eller ny termin och omfattas av den primära förhandlingsskyldigheten i MBL. Förhandlingsskyldigheten omfattar inte enskilda arbetstagares scheman eller arbetsuppgifter. Dialog med den enskilde kring schema och arbetsuppgifter ska ske.

⁴ <https://ines.osthammar.se/anstallning-och-arbetsmiljo/arbetsmiljo-friskvard-halsa/systematiskt-arbetsmiljoarbete/>

⁵ <https://www.kompetensforsorjningskola.se/download/18.5f94e9591811657edb8186f1/1654160389672/Dialogunderlag-om-arbetsbelastning-for-arbetsgrupper.pdf>

⁶ <https://www.kompetensforsorjningskola.se/download/18.5f94e9591811657edb8186f2/1654160389760/Arbetsbelastning-medarbetare-chef.pdf>

Arbetsgivaren ska som ett led i det systematiska arbetsmiljöarbetet säkerställa att arbetstagare har erforderlig tid för att enskilt och i samarbete med kollegor fullfölja det uppdrag som läraren ansvarar för och att arbetsuppgifterna ryms inom arbetstiden som helhet.

I medarbetarsamtalen ska även en uppföljning av arbetstid göras.

Aktivitet

- Dialoger på gruppnivå arbetstid.⁷
- Dialoger på individnivå (vid medarbetarsamtal).⁸

Övertalighet, vakansarbete och tjänstefördelning

Övertalighet och vakansarbetet följer en årlig tidsplan. Tidsplanen berör både förskola och skola då Lagen om anställningsskydd (LAS) kräver att arbetsgivaren uttömt möjligheten att omplacera innan övertalighet kan hävdas. Turordningskretsen omfattar hela Barn- och utbildningskontoret och för att uppfylla omplaceringsskyldigheten behöver uppgifter om alla vakanser inom förskolan och skolan, pedagoger såväl som övriga tjänster skickas in i god tid.

Tjänstefördelningen påbörjas genom att medarbetaren lämnar in *Önskemål om tjänstgöring inför kommande läsår*. Blankett finns på [Ines](#).

Budget och uppskattad tjänstefördelning, utan namn, tillsammans med risk- och konsekvensanalys samverkas på enheten i enlighet med vårt [samverkansavtal](#). Samverkansprotokollet inklusive tjänstefördelning utan namn skickas till verksamhetschef så snart samverkan är genomförd. Sedan lämnas uppgift om eventuella övertaligheter och vakanser inom utsatt tid till HR.

Av skollagens legitimations- och behörighetskrav följer att huvudmannen måste uttömma möjligheterna att använda legitimerade och behöriga lärare innan en obehörig används, och att den obehörige har en utbildning som så långt som möjligt motsvarar en behörighetsgivande lärarutbildning. Beslut i fråga om att en person som saknar lärarlegitimation och behörighet ska användas för att bedriva undervisning under längre tid än sex månader fattas av Barn- och utbildningschef, Barn- och utbildningskontoret.⁹ Tidsbegränsade obehöriga lärare anses inte ingå i huvudmannens organisation för tid efter att anställningen upphör.

⁷ https://www.kompetensforsorjningskola.se/download/18.6104b71f18b5b91faa75837d/1698652838335/SKR_Dialogunderlag-arbetstider_grupp.pdf

⁸ https://www.kompetensforsorjningskola.se/download/18.6104b71f18b5b91faa75837c/1698652838263/SKR_Dialogunderlag-arbetstider_chef.pdf

⁹ ”Delegationsordning gällande Barn- och utbildningsnämndens verksamhetsområde”

Aktivitet

- Övertaligheter och vakanser inkluderat tjänster fyllda med obehöriga lärare (arbetsplats/befattning/sysselsättningsgrad) lämnas in till verksamhetschef samt HR senast v.7. Bifoga samverkansprotokollet.
- Verksamhetsstöd HR arbetar med övertaligheter, omplaceringar, vakanser och centrala förhandlingar. Respektive chef deltar vid behov och bjuds då in av HR senast v. 8.
- HR kommunicerar resultatet till cheferna senast v.10 gällande förskollärare/lärare i syfte att komma i gång med annonsering i god tid inför HT. Chefer kan därefter påbörja annonsering till vakanta tjänster - under förutsättning att tidsplanen ovan har efterlevts av alla inblandade parter.
- Tjänsteplanering (individuell) samverkas senast v.18 för Förskola.
- Tjänsteplanering (individuell) samverkas senast v.22 för Grundskola och Fritidshem.
- Tjänsteplanering (individuell) samverkas senast v.24 för Gymnasieskola och Vuxenutbildning.
- Eventuella förändringar pga. exempelvis organisationsförändringar ska löpande redovisas.
- Avstämning angående obehöriga lärare ska göras på central nivå inför nytt läsår.

Lönebildning

Östhammars kommun arbetar strategiskt med lönebildningen inom hela kommunen för att främja kompetensförsörjningen.

Varje år genomförs en lönekartläggning för att säkerställa en jämställd och saklig lönesättning. Kartläggningen görs partsgemensamt, men arbetsgivaren ansvarar för att den genomförs.

Genom att göra lönekartläggningar varje år kan Barn- och utbildningskontoret identifiera, åtgärda och förebygga osakliga löneskillnader beroende på exempelvis kön. Här inkluderas en uppföljning och analys av lönenivåer och lönestruktur mellan grupper som anses ha lika eller likvärdiga yrken samt individuella löneskillnader inom en yrkesgrupp.

Dessutom görs en kartläggning av Barn- och utbildningskontorets löner i relation till lönerna i jämförbara kommuner i landet samt i relation till övriga kommuner inom region Uppsala. Detta för att säkerställa att Barn- och utbildningskontoret har konkurrenskraftiga löner. Lönekartläggningen sker under hösten och resultatet används som underlag till löneöversynen på våren.

Ett utkast av kartläggningen med förslag till analyser delges de lokala parterna för samverkan. Detta utgör sedan ett viktigt underlag i överläggningen mellan parterna inför kommande löneöversyn.

Om analysen visar att en yrkesgrupp är för lågt lönesatt jämfört med lika eller likvärdiga yrken ombeds cheferna att justera detta under en period av tre år. Har man funnit löneskillnader på individnivå som berörd chef inte kan förklara ombeds denne rätta upp löneskillnaden i kommande löneöversyn.

Östhammars kommuns årliga budgetprocess erbjuder en möjlighet att göra större justeringar av lönefördelningen med utgångspunkt i vår strategiska kompetensförsörjning. När HR tar fram underlag till Kommunstyrelsen gällande vilka nämnder och vilka yrkesgrupper som bör få ta del av detta ramhöjande budgettillskott ser de till ett flertal faktorer:

- Yrkesgruppernas lön i relation till motsvarande löner i kommunerna i vår region. Detta för att konkurrenskraften inte ska påverkas negativt kommunens bristkompetenser.
- Resultatet av lönekartläggningen ur ett jämställdhetsperspektiv som också påverkar kommunens attraktivitet som arbetsgivare.
- Hänsyn tas slutligen till antalet medarbetare i yrket enligt logiken att ju fler individer det rör sig om, desto större del av budget går åt till att höja deras löner - bara en liten höjning per individ blir en stor kostnad och innebär en svårighet att klara löneöversynen inom ram

Vid de lönesättande samtalen samt vid medarbetarsamtalen mellan chef och medarbetare inom Barn- och utbildningskontoret läggs särskild vikt vid kompetens, särskilt ansvar, yrkesskicklighet och erfarenhet som bidrar till verksamhetens mål sett över tid. Även detta för att främja kompetensförsörjningen på lång sikt. Inför löneöversyn överlägger arbetsgivaren med de fackliga organisationerna och presenterar vilka de planerade åtgärderna är och motiven för dessa.

Lönestrategi utifrån löneanalys, 2025-2027

Utifrån den genomförda lönekartläggningen, gällande Barn- och utbildningskontoret, ska verksamheterna undersöka om det finns grupper av anställda som ligger lägre i lön jämfört med sina kollegor inom samma lärarkategori (dvs. lärares utbildning ex, förskollärare, lärare år 1-7 och lärare 4-9) och undersöka vilka personer som har en lägre lön än vad som kan förklaras som en *saklig löneskillnad*. Löneanalysen utgår från heltidslön exklusive tillägg eftersom tilläggen kan variera år från år.

Sakliga löneskillnader är skillnader som kan förklaras. De kan förklaras av skillnader i utbildning, yrkeserfarenhet, arbetstidens längd eller arbetets svårighetsgrad. Skillnader i vad någon har presterat kan vara en rationell förklaring.

Skillnader i lön som inte har en rationell förklaring är *osakliga*. Osakliga löneskillnader kan inte förklaras av orsakerna ovan. Det kan handla om medarbetare som har lika lång erfarenhet, har samma eller likvärdig utbildning och presterar goda resultat.

Barn- och utbildningskontoret har identifierat en ökad löneskillnad mellan nyanställda legitimerade lärare och legitimerade lärare anställda under en längre tid. Barn- och utbildningskontoret har även uppmärksammat att lönerna skiljer sig åt beroende på vilken skola läraren är anställd. Någon löneskillnad mellan kvinnor och män har inte identifierats.

Barn- och utbildningskontoret har för avsikt att under 2025-2027 göra en prioritering inom rambudget för en extra satsning på legitimerade lärare som presterat goda resultat under lång tid och ligger lägre i sin grundlön i relation till andra lärare i vår kommun med likvärdig utbildning och arbetsuppgifter, utifrån skolform. Arbetsgivaren avser att lönestrategin sträcker sig över tre år och revideras årligen. Budgettilldelningen är avgörande för hur mycket som kan avsättas till osakliga löneskillnader. Enheternas rektorer ska undersöka de lokala förutsättningarna utifrån helheten och skolform, analysera underlaget och lämna ett förslag som ska godkännas av verksamhetschef.

Aktivitet

- Vid medarbetarsamtalen ska särskilt fokus läggas på kompetens, särskilt ansvar, yrkesskicklighet och erfarenhet. Frågor kring arbetstid och förtroendetid ska tas upp.
- Undersöka osakliga löneskillnader.
- Rektorer ska sträva efter att inte lönesätta obehöriga högre än legitimerade lärare med likvärdiga arbetsuppgifter.
- De tidigare framtagna lönekriterierna för skolans personal ska anpassas till kommunens lönekriterier och respektive skolform innan 2025.