

**KALLELSE****Utbildningsnämnden**

Plats och tid för  
sammanträdet

Utbildningsförvaltningen, Borgholm, 2021-05-26, klockan 13:00

Benny Wennberg  
Ordförande

/

Anne-Charlott Petersson  
Sekreterare  
881 14

Förslag på justerare:

Marita Krüger Que med Ersättare som ersättare

Förslag på plats och tid för  
justeringen:

Utbildningsförvaltningen 2021-06-01 i Borgholm

---

Sammanträdet är stängt för allmänheten

	<b>ÄRENDEN</b>		<b>Sid</b>
1	<b>Godkännande av dagordning</b>	<b>2021/15 600</b>	
2	<b>Uppföljning budget april tertial 1 2021</b>	<b>2021/1 640</b>	<b>2 - 13</b>
3	<b>Tilläggsbudget HÖK-21</b>	<b>2021/42 640</b>	<b>14 - 53</b>
4	<b>Uppföljning Intern kontroll 2020</b>	<b>2019/147 728</b>	<b>54 - 59</b>
5	<b>Anmälan av fattade delegeringsbeslut 2021</b>	<b>2021/4 002</b>	<b>60 - 62</b>
6	<b>Kalendarium Utbildningsnämnden maj 2021</b>	<b>2021/3 600</b>	<b>63 - 65</b>
7	<b>Information av ärenden från Barn- och elevombudet, skolinspektionen.</b>	<b>2021/5 600</b>	<b>66</b>
8	<b>Information från verksamheten</b>	<b>2021/6 600</b>	<b>67</b>
9	<b>Inkomna frågor från ledamöterna</b>	<b>2021/7 600</b>	



§ 47

Dnr 2021/1 640 UN

### Uppföljning budget april tertialbokslut 1 2021

#### **Beslut**

Utbildningsnämndens arbetsutskott föreslår utbildningsnämnden att lägga tertialbokslut 1 2021 med godkännande till handlingarna.

#### **Ärendebeskrivning**

Uppföljning och analys av budget tertial 1 2021.

#### **Beslutsunderlag**

Månadsuppföljning april Tertialbokslut 1

#### **Bedömning**

Utbildningsförvaltningens budgetavvikelse för de fyra första månaderna är +3,0 mkr (mars +1,9 mkr). En fortsatt bidragande orsak till denna avvikelse är att vikarier inte blir tillsatta vid frånvaro. Att vissa områden även håller stängt eller att undervisningen har skett på distans underlättar denna möjlighet.

Utbildningsförvaltningens årsprognos är +1,4 mkr (mars +0,9 mkr). Denna prognos kommer att förändras då rektorerna ser över sina barn och elevantal inför hösten och gör Anpassningar utifrån detta. Eventuella nya bidrag och ersättningar inkluderas inte i denna prognos.

#### **Dagens sammanträde**

Förvaltningschef Roland Hybelius och controller Mattias Sundman redogör för uppföljning och analys av budget tertial 1 2021. Roland framför att framåt blir det ett extra stort fokus på utbildningsskuld och analyser av vad vi behöver göra för att ge eleverna de bästa förutsättningar vi kan.

#### **Beslut skickas till**

Utbildningsnämnden

---



Till utbildningsnämnden

### **Månadsuppföljning april tertial 1 2021**

#### **Förslag till beslut**

att lägga månadsuppföljningen april 2021 med godkännande till handlingarna.

#### **Ärendebeskrivning**

Utbildningsförvaltningens budgetavvikelse för jan - april är + 2 982 tkr

#### **Beslutsunderlag**

Månadsuppföljning april 2021  
Tjänsteskrivelse daterad den 19 maj 2021

#### **Bedömning**

Utbildningsförvaltningens budgetavvikelse för de fyra första månaderna är +3,0 mkr. En fortsatt bidragande orsak till denna avvikelse är att vikarier inte blir tillsatta vid frånvaro och att det finns vissa vakanta tjänster. Utbildningsförvaltningens årsprognos är +1,4 mkr (mars +0,9 mkr). Denna prognos kommer att förändras då rektorerna ser över sina barn och elevantal inför hösten och gör anpassningar utifrån detta. Eventuella nya bidrag och ersättningar inkluderas inte i denna prognos.

#### **Konsekvensanalys**

Inga särskilda åtgärder planeras i nuläget förutom den goda ekonomiska hushållning som cheferna genomför. Likaså kan effekter utifrån pandemin påverka resultatet då mer stöd och insatser kan behövas göras. Vilket i så fall blir viktigt att peka på i bokslut.

Det nya läraravtalet HÖK21 kommer ge ett engångsbelopp för lärare på 2 000 kr. Detta kommer att betalas ut i och med junilönen. Hur detta kommer att påverka årsprognosen och de olika rektorsområdena är ännu osäkert.

Roland Hybelius  
Utbildningschef



Utbildningsnämnd  
Tertialbokslut 2021

Apr 2021

UN 2021-05-26 2021/1





## 1 Förvaltningsberättelse

### 1.1 Händelser av väsentlig betydelse

Perioden har delvis innehållit distansundervisning för högstadielklasserna på Slottsskolan och Åkerboskolan samt stängda fritidsgårdar, kulturskola och begränsad service på biblioteken. Smittan ökade sen igen i mitten av mars vilket ledde till beslut om distansundervisning för högstadielklasserna veckan efter påsklovet, distansundervisning för kulturskolan samt endast aktiviteter utomhus för fritidsgårdarna i inledningen av april månad. Verksamheten har även efter återgång till närundervisning präglats av pandemin. Detta dominerar och påverkar beslut och fokus i verksamheterna. Hög frånvaro och många lokala anpassningar genomförs hela tiden. Att reparera utbildningsskulden med fokus på elevernas resultat i grundskolan är en effekt av pandemin och blir en väsentlig händelse som börjat funderas kring.

### 1.2 God ekonomisk hushållning och ekonomisk ställning

#### Sammanfattning

Utbildningsförvaltningens budgetavvikelse för de fyra första månaderna är +3,0 mkr (mars +1,9 mkr). En fortsatt bidragande orsak till denna avvikelse är att vikarier inte blir tillsatta vid frånvaro. Att vissa områden även håller stängt eller att undervisningen har skett på distans underlättar denna möjlighet.

Utbildningsförvaltningens årsprognos är +1,4 mkr (mars +0,9 mkr). Denna prognos kommer att förändras då rektorerna ser över sina barn och elevantal inför hösten och gör anpassningar utifrån detta. Eventuella nya bidrag och ersättningar inkluderas inte i denna prognos.

#### Kommunens verksamheter

##### Nämndens mål

Kommunfullmäktiges mål utgår ifrån Agenda 2030 och nämnderna följer upp dessa fyra mål. En bedömning om målet prognostiseras bli uppnått (grön), mestadels uppnått (ljusgrönt), delvis uppnått (orange) eller ej uppnått (röd) görs. Vidare återfinns analys av målet. Avslutningsvis redovisas en tabell för respektive mål där utfall och/eller prognos av mätetal visas tillsammans med måluppfyllelse på respektive mätetal.

##### Kommunfullmäktigemål: 3 God Hälsa och välbefinnande



#### Kommentar

Målet är delvis uppfyllt.











Vi har haft en period då pandemin har påverkat verksamheterna i olika grad men tydligt är att både barn, elever och medarbetare i många fall känner en stor oro. Frånvaron blir större och har man det jobbigt i skolan är risken att det blir ännu svårare under de förutsättningar vi har arbetat under denna period. Likaså är saknaden efter att få komma till sitt bibliotek för våra medborgare, träffa andra och vara en del i ett socialt sammanhang påtaglig. Allt detta påverkar hälsan och välbefinnandet. Dock har verksamheterna anpassat sig till rådande omständigheter och nämns kan digitala bokkaféer, digital undervisning i kulturskolan samt många anpassningar inom för och





grundskola.

När det gäller tryggheten i förskola och skola är det övervägande positivt, men självklart finns det alltid mer att göra inom detta område. Utvecklingen av barn och elevhälsoarbetet fortsätter och är en väg till en ännu godare hälsa. Att alla vi vuxna som arbetar för våra barn och elever har en samsyn och ser att barn och elevhälsan är allas ansvar är avgörande för den fortsatta positiva utvecklingen. Inte minst nu och framåt efter pandemin.

Att det sett olika ut på olika enheter är tydligt i chefernas bedömning av målet men vi tror att vi kan hämta hem mycket av det vi förlorat.

Prognosen är att vi mestadels kommer uppfylla målet.

Mätetal	Periodicitet	Målvärde	Utfall	Prognos
 Andel elever i årskurs 5 och 9 som är trygga i skolan, positiva svar (%)	År	100 %	87,1 %	87,1 %
 Andel vårdnadshavare i förskolan som upplever att deras barn är trygga (%)	År	100 %		
 Andel elever som är trygga i Kulturskolan, positiva svar (%)	År	100 %		
 Andel trygga besökare på fritidsgårdarna (%)	År	100 %		
 Antal kränkningar i förskolan ska minska jämfört med föregående år.	År	4		
 Antal kränkningar i grundskolan ska minska jämfört med föregående år.	År	336		
 Ökad samsyn kring barn- och elevhälsa inom utbildningsförvaltningen	År		 Ökar	 Ökar
 Genom införande av meröppet ska kommunens bibliotek uppfattas som mer tillgängligt för invånare.	År			

Aktiviteter	Startdatum	Slutdatum	Status
Tillse att gemensamt frågeunderlag som är framtaget används i samtliga förskolor för att kunna mäta trygghet.	2021-01-01	2021-04-30	 Avslutad
Ta fram mätmetod för att kunna mäta andel trygga besökare på fritidsgårdarna.	2021-01-01	2021-04-30	 Avslutad
Kompetensutveckling inom barn- och elevhälsa samt utvärdering av Barn- och elevhälsoplan en gång per år.	2021-01-01	2021-12-31	 Pågående
Tillsammans med bibliotekschef ta fram en mätmetod för indikatorn.	2021-01-01	2021-04-30	 Pågående

### Kommunfullmäktigemål: 4 God utbildning för alla



#### Kommentar

Målet är mestadels uppfyllt.

Även här påverkar pandemin resultatet. Det finns en risk att pandemin kommer att påverka resultaten negativt då många elever har högre sjukfrånvaro vilket gör att det kan komma att behövas insatser i form av sommarskola, läxläsningshjälp eller annat för att

underlätta. Samtidigt vittnar flera enheter om att trots allt och tack vare att vi inte haft stora klusterutbrott så är vi på god väg att nå målen. På våra högstadieskolor har lovskola erbjudits eleverna vid samtliga lov utom jullovet under läsåret, och detta har säkert fått några elever att hamna på rätt sida av nivån godkänt. Det som kan påverkas i grundskolan är slutbetygen i åk 9 som troligtvis inte blir lika höga som föregående år av olika anledningar. Både pandemin och distansundervisningen som bedrivits kan påverka detta.

I förskolorna ser vi att vissa barn varit hemma delar av perioden på grund av situationen. Samtidigt har andra barn fått bättre tillgång då barngrupperna varit mindre. Men förskolorna ser ändå positivt på resultatet trots allt. Förskolorna har anpassat sin verksamhet och arbetar mer utomhus vilket synliggjort ett utvecklingsområde vilket är utomhusmiljöerna där vi tar hjälp av våra utbildade SKUA-utvecklare i kommunen för att kartlägga dem. Men vi kan konstatera: Vi kan erbjuda plats i förskolan till alla som önskar. Verksamheten håller god kvalitet.

Öppna förskolan har under perioder tvingats hålla stängt, men har nu öppet med ett digitalt utbud.

Då pandemin fortsatt gjort att skolbiblioteken varit öppna utan skolbibliotekarie och mötet med skolbibliotekarierna skett via länk har det naturliga och enkla mötet mellan skolbibliotekarie och pedagoger uteblivit. Länkmöterna, de filmade boktipsen och sagostunderna har förstås varit bättre än inget men även denna situation gör att det blir tydligt hur viktigt det är med bibliotekspersonal på plats i skolmiljön.

Även Kulturskolan har gjort väldigt goda anpassningar i denna situation och lyckats hålla igång undervisningen hela perioden. Ett nytt och spännande sätt att undervisa på.

Fritidsgårdarna har haft en mycket viktig roll under perioden då mycket i samhället varit nedstängt för ungdomarna på fritiden. Anpassad verksamhet har bedrivits med antal besökare. Men även viss digital aktivitet har startats upp.

Generellt kan vi konstatera att ett stort och bra arbete genomförs och ett lärande på grund av den pandemi vi lever med gäller i alla verksamheter.

Prognosen är att vi kommer att mestadels uppfylla målet.

Mätetal	Periodicitet	Målvärde	Utfall	Prognos
◆ Elever i åk 9 som är behöriga till yrkesprogram, kommunala skolor, andel (%)	År	100 %		83,3 %
◆ Andel elever behöriga till högskoleförberedande program (%)	År	100 %		81 %
■ Andel elever i årskurs 3 som når godkänt i svenska och matematik (%)	År	100 %		
■ Elever som deltar i musik- eller kulturskola som andel av invånare 7-15 år, (%)	År	21		
■ Elever i åk. 9, genomsnittligt meritvärde kommunala skolor, genomsnitt (17 ämnen)	År			222
■ Andelen elever som genomfört PRAO	År	100 %		
■ Meritvärde i åk. 9, modellberäknat genomsnittligt värde (SALSA)	År	220		

Aktiviteter	Startdatum	Slutdatum	Status
Uppföljning, utvärdering och utveckling av Borgholms kommuns SYV-plan	2021-01-01	2021-12-31	■ Ej påbörjad

## Kommunfullmäktigemål: 8 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt



### Kommentar

Målet är delvis uppfyllt.

Ytterligare ett mål som präglas av rådande pandemi. Alltför många medarbetare har tvingats hoppa in och vikariera för kollegor som inte kunnat arbeta pga. sjukdom, och då vi inte kunnat få tag i vikarier har vi ibland slitit hårt på befintlig personal. Behov av nya arbetssätt i olika verksamheter har påverkat och ställt arbetsvillkoren på sin spets.

Det ser olika ut i olika delar även här beroende på påverkan av pandemin. Det blir också väldigt viktigt att fortsätta analysarbetet utifrån det nya nuläge vi har kring arbetsvillkor och belastning. Detta mål tangerar mycket arbetsmiljölagen och chefers ansvar för medarbetares arbetsmiljö. Att man har bra underlag för detta mål är viktigt. Underlag kan vara arbetsmiljöenkät, arbetet med Sunt Arbetsliv och dialoger i medarbetarsamtal och på APT.

När det gäller delen om ekonomisk tillväxt är det vi kan säga inom utbildningsförvaltningen kopplat till hur vi hanterar vår budget och att vi får ut det bästa från de förutsättningar vi ges. Att vi skapar förutsättningar för barn och unga för ett framgångsrikt liv skapar också ekonomisk tillväxt.

I dagsläget har vi en ekonomi i balans.

Prognosen är att vi kommer att mestadels uppfylla målet.

Mätetal	Periodicitet	Målvärde	Utfall	Prognos
■ Andel legitimerade lärare, samtliga kategorier (%)	År	100 %		
■ Andel sjukfrånvaro ska minska jämfört med föregående tertial (%)	Tertial	8 %		
■ NMI Nöjd medarbetarindex ska öka jämfört med föregående år	År	4		

Aktiviteter	Startdatum	Slutdatum	Status
Alla verksamheter arbetar med handlingsplan utifrån medarbetarenkät	2021-02-01	2021-11-30	Pågående

## Kommunfullmäktigemål: 12 Hållbar konsumtion och produktion



### Kommentar

Målet är mestadels uppfyllt.

Hållbar utveckling är ett prioriterat område inom alla verksamheter och en del av skolans, förskolans och fritidshemmets mål i läroplanerna. Denna koppling är tydlig och det är därifrån vi kan hämta våra resultat. Det ser olika ut hur stor medvetenheten är kring det i verksamheterna men de flesta har ett framåtskridande arbete, inte minst förskolorna. Men även i grundskolan med övergång till användning av digitala läromedel har medvetenheten ökat.

Att använda effekterna från pandemin och de förändrade arbetssätt den har skapat är viktigt att ta vara på framöver. Här finns delar som ligger i linje med hållbar konsumtion



och produktion. Konsumtion i mening exempelvis av digitala möten, resor, matsvinn, läromedel med mera. Produktion i mening av hur vi undervisar våra barn och elever inför en framtida hållbarhet.

Prognosen är att vi kommer att uppfylla målet.

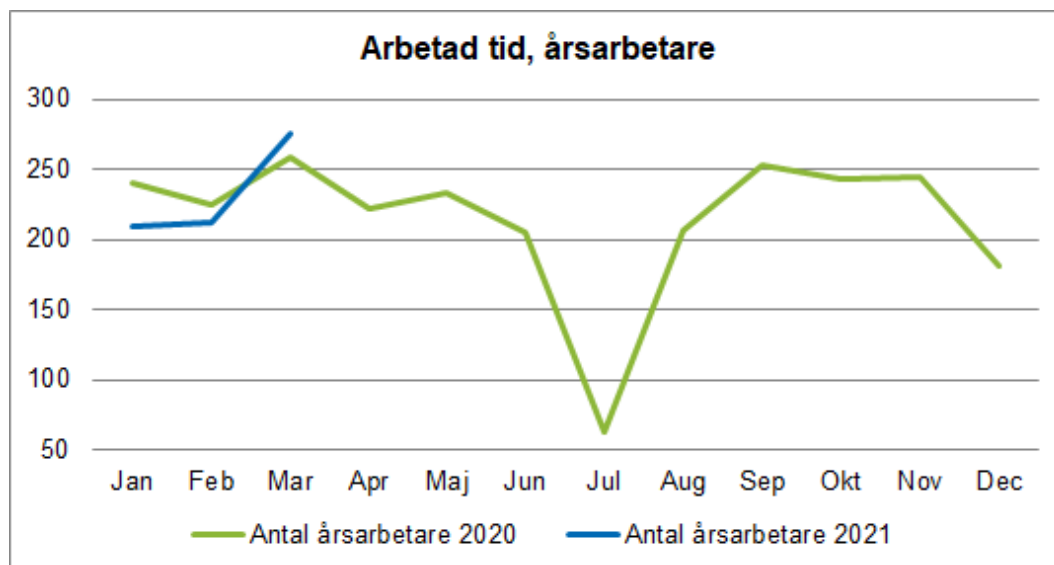
Mätetal	Periodicitet	Målvärde	Utfall	Prognos
■ Andel skolor som har ett tydligt arbete med hållbar utveckling (%)	Tertial	100 %		
■ Andel förskolor som har ett tydligt arbete med hållbar utveckling	Tertial	100 %		

Aktiviteter	Startdatum	Slutdatum	Status
Skapa en tydlig mall för kvalitetsrapport på enhetsnivå	2021-01-01	2021-04-30	✓ Avslutad
Skapa en tydlig mall för kvalitetsrapport på enhetsnivå	2021-01-01	2021-04-30	✓ Avslutad

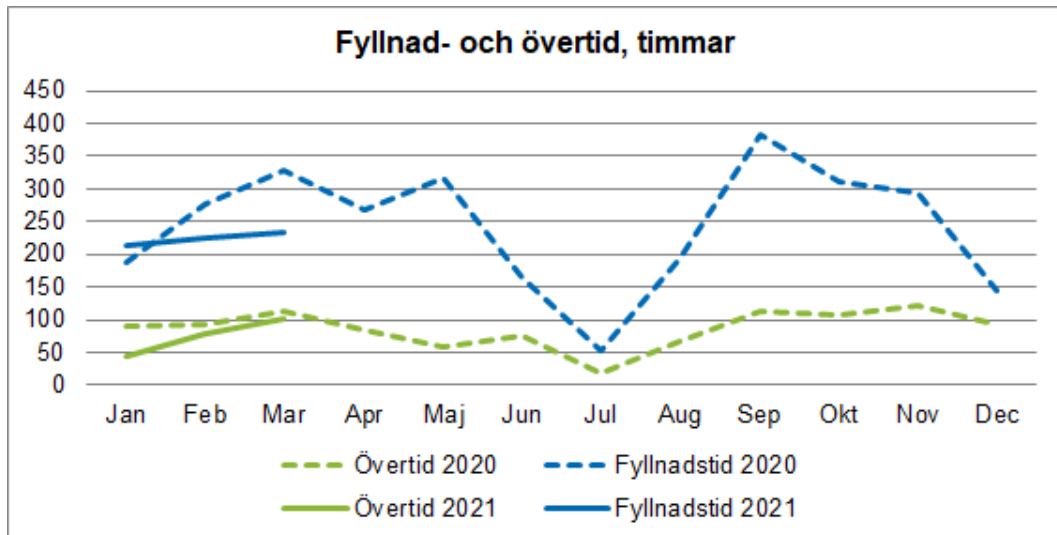
### Sjukfrånvaroanalys

Då statistiken för personaluppföljning inte finns tillgänglig förrän en månad senare redovisas januari till mars år 2021 i diagrammen nedan. Diagrammen jämförs mot föregående år.

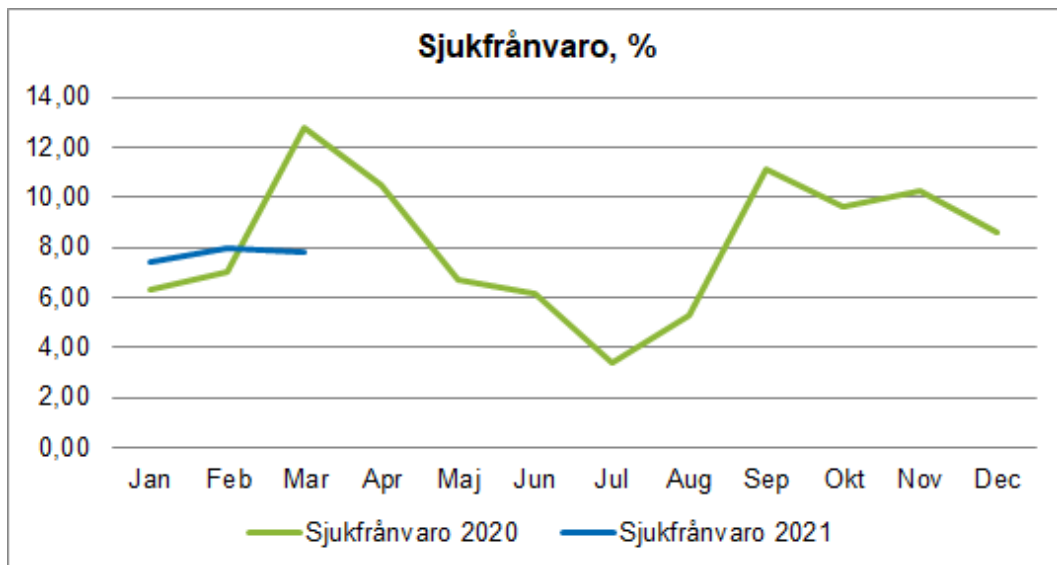
Nedan följer personaluppföljning per mars månad.



Arbetad tid	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Antal årsarbetare 2020	240	225	258	221	233	204	63	206	254	243	244	206
Antal årsarbetare 2021	209	212	275	0	0	0	0	0	0	0	0	0



Arbetad tid	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Övertid 2020	89	92	114	83	57	75	18	68	112	107	121	92
Fyllnadstid 2020	187	277	328	268	317	165	52	193	382	310	294	143
Övertid 2021	43	79	101	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fyllnadstid 2021	213	226	234	0	0	0	0	0	0	0	0	0



Sjukfrånvaro	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Sjukfrånvaro 2020	6,31	6,99	12,76	10,51	6,74	6,17	3,44	5,30	11,16	9,66	10,26	8,61
Sjukfrånvaro 2021	7,40	7,97	7,82	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Korttidssjukfrånvaro 2020	2,43	2,86	7,57	5,74	2,69	3,31	1,78	2,22	6,38	4,68	5,15	4,59

Sjukfrånvaro	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Korttidssjukfrånvaro 2021	3,44	4,29	4,51	0	0	0	0	0	0	0	0	0

## Ekonomisk analys

### Analys av avvikelse för perioden

Utbildningsförvaltningens budgetavvikelse för perioden januari till april är +2 982 tkr (se tabell nedan).

Det som fortsätter prägla året är ett lägre barn- och elevantal på vissa enheter i och med Covid-19, vilket innebär att vikarier inte tillsätts i samma utsträckning vid frånvaro. Alla vakanta tjänster är inte heller tillsatta utifrån budget.

Ersättning för höga sjuklönekostnaderna från Försäkringskassan är inkluderat i uppföljningen 114 tkr i januari, 158 tkr i februari och mars 120 tkr. Totalt 392 tkr.

Den centrala stödfunktionen har en positiv budgetavvikelse +1 255 tkr. Detta kan delvis förklaras av den vakanta tjänsten för elevhälsan och låga IT kostnader utifrån budgeterad nivå. Utöver detta är även avskrivningar låga för perioden.

Norra området visar på en positiv budgetavvikelse +270 tkr, främst på förskolorna till följd av högre intäkter och tjänster som inte nyttjats fullt ut och att det har funnits svårigheter att hitta vikarier under rådande Coronapandemi.

Även Centrala området +589 tkr påverkas av att vikarier inte tas in i budgeterad nivå då barnantalet är lägre.

Södra området Rälla, Gärdslösa och Runsten visar en positiv budgetavvikelse +546 tkr vilket härleds till att vikarier inte tillsatts fullt ut på grund av lägre antal elever. Köping har en budget i balans +136 tkr. Detta sammantaget ger södra områdets budgetavvikelse +682 tkr.

Kulturskolan -202 tkr förklaras av en högre bemanning på våren för att sedan minska inför höstterminen då en i personalen går i pension. Fritidsgårdsverksamheten som är ett nytt ansvar under kulturområdet har vakanta tjänster och budgetavvikelsen är +157 tkr. Biblioteket +230 tkr i budgetavvikelse har lägre inköp än budgeterad nivå för månaden. Detta sammantaget ger en total budgetavvikelse för kulturområdet +185 tkr.

### Analys av årsprognos

Prognosen för helåret är +1 350 tkr (se tabellen nedan).

- Prognosen inkluderar tre månaders ersättning från Försäkringskassan för höga sjuklönekostnader +392 tkr. Detta kommer att påverka samtliga områden och den slutliga prognosen för året då kommande månader ersätts.
- Vakanta tjänster utifrån budget skapar ett överskott för de fyra första månaderna och delvis för årsprognosen.
- Att inte vikarier sätts in vid frånvaro påverkar även utfallet för perioden och för årsprognosen.
- Rektorer ser över sina barn och elevantal inför hösten och gör anpassningar utifrån detta.
- Det nya läraravtalet HÖK21 kommer ge ett engångsbelopp för lärare på 2 000kr. Detta kommer att betalas ut i och med juni-lönen. Hur detta kommer att påverka årsprognosen och de olika rektorsområdena är ännu osäkert.

## Ekonomisk sammanställning

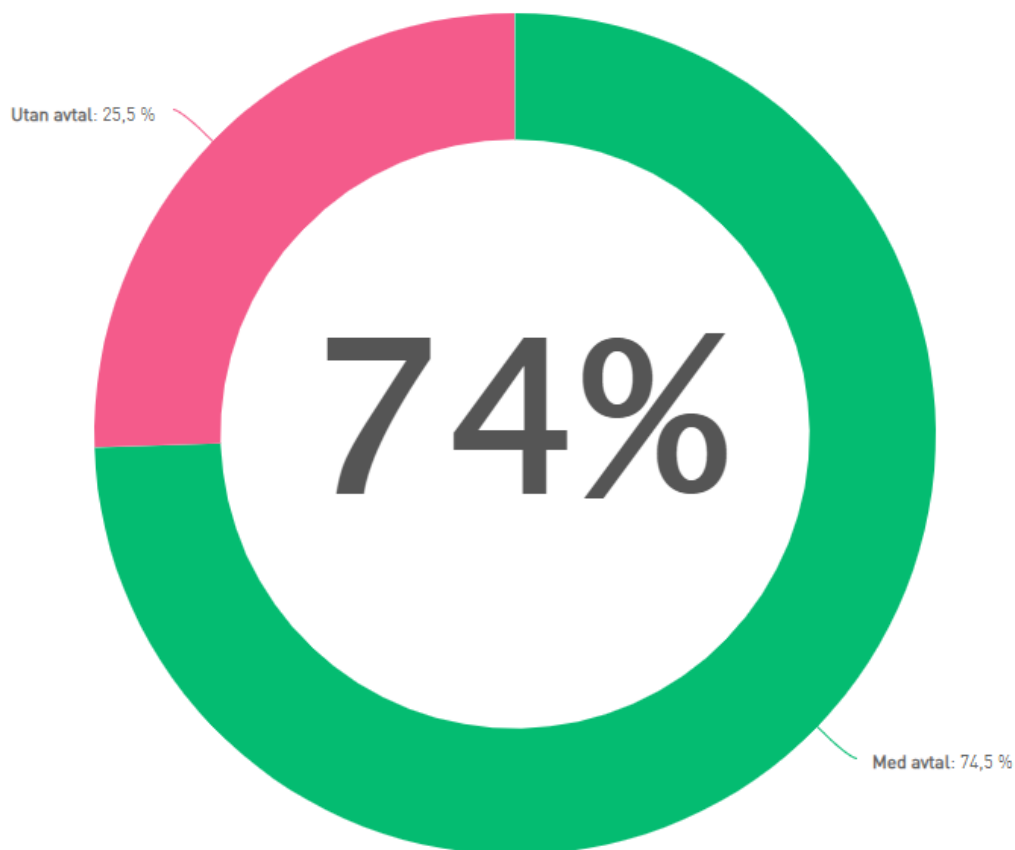
		Årsbudget	Budget jan-apr	Utfall jan-apr	Avvikelse jan-apr	Årsprognos avvikelse
<b>Total</b>						
60	Central stödfunktion	89 778	30 179	28 924	1 255	580
61	Norra rektorsområdet	16 381	5 538	5 268	270	60
62	Centrala rektorsområdet	38 958	12 747	12 158	589	335
63	Södra rektorsområdet	33 203	11 176	10 494	682	360
65	Kulturområdet	11 264	3 691	3 506	185	14
69	Projekt	0	0	0	0	0
<b>Summa</b>		<b>189 585</b>	<b>63 331</b>	<b>60 349</b>	<b>2 982</b>	<b>1 350</b>

## Inköp och avtalstrohet

Enligt av kommunfullmäktige beslutade mål "Hållbar konsumtion och produktion" ska kommunen säkerställa hållbara konsumtions- och produktionsmönster. Både konsumtion och produktion behöver vara hållbart, upphandlingar som görs behöver ta hänsyn till hållbarhet och det ska vara enkelt att göra rätt gällande hållbar konsumtion och produktion.

Borgholms kommun införde e-handel under våren 2019. Det finns flera mål kopplat till att införa e-handel, till exempel att det ska bli lättare att göra rätt för de medarbetare som gör inköp, att avtalstroheten ska öka, att processerna ska bli mer effektiva samt att uppnå kostnadsbesparingar. Genom att ansluta leverantörer till e-handelssystemet kan den som beställer enklare söka och hitta avtalade varor och tjänster och se de aktuella priserna. Det blir då lättare att handla rätt varor och tjänster från rätt leverantör till rätt pris.

Nedan visas avtalstroheten för utbildningsförvaltningen baserat på inköp som är betalda under perioden. Inköpen är exklusive investeringar, köp av huvudverksamhet, lokalhyror samt bidrag. Avtalstroheten för 2021 är 74 % (2020 var den 72 %). De kategorier som har störst andel utan avtal är förbrukningsinventarier, läromedel och förbrukningsmaterial. Sett till hela kommunen är avtalstroheten 76 %.



### *Åtgärder och konsekvensanalys*

Förberedelsearbete pågår utifrån kommande hösts barn och elevtal på de enheter som behöver. Detta kan leda till vissa Anpassningar.

### *1.3 Förväntad utveckling*

Förväntad utveckling är att vi kommer in i ett mer normalt läge framöver. Just nu och framåt blir ett extra stort fokus på utbildningsskuld och analyser av vad vi behöver göra för att ge eleverna de bästa förutsättningar vi kan. Vi tror att vi kan klara en bra måluppfyllelse med tanke på det fina arbete som gjorts under pandemin och att vi inte påverkats så drastiskt som vissa andra kommuner har.

Vi ser också ett stort behov av tillgänglighet till fritidsgårdar, kulturskola och bibliotek för ungdomar och medborgare i stort. Det kommer säkerligen att vara en stor efterfrågan på dessa verksamheter framöver också.

En förväntad utveckling är också att vi tar vara på det vi lärt oss under denna period och att analyser tas tillvara för att skapa goda förutsättningar i Borgholms kommun.

Andra förväntningar är att flytten av Rödhakens förskola till nybyggda delen av Skogsbrynet blir genomförd på ett bra sätt under sommaren och att spaden kan sättas i marken för Åkerboskolan. Dessutom ser vi fram emot en uppstart av fastighetsavdelningen kring Gärdslösa och beredskap för utökning i verksamheten där.





§ 48

Dnr 2021/42 640 UN

### Tilläggsbudget HÖK-21

#### **Beslut**

Utbildningsnämndens arbetsutskott föreslår utbildningsnämnden att äska 418 tkr i tilläggsbudget för engångsbelopp till lärare utifrån HÖK-21.

#### **Ärendebeskrivning**

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona, Kommunala företagens arbetsgivarorganisation, träffade den 7 april 2021 en Huvudöverenskommelse, HÖK 21, med Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd. Huvudöverenskommelsen innehåller förhandlingsprotokoll och tillhörande bilagor enligt vad som framgår av protokollets § 1, Innehåll m.m. Utifrån HÖK 21 ska ett engångsbelopp på 2 000 kr utges till månadsavlönade arbetstagare som är medlemmar i Lärarförbundet eller Lärarnas Riksförbund. Beloppet avlöser tidigare värde i bilaga 6 som behandlar ersättning för lärare som går från ferietjänst till semestertjänst. Därav föreslås utbildningsnämnden äska motsvarande summa som tilläggsbudget för att kostnaden inte med kort framförhållning ska hanteras inom verksamheternas ordinarie budget.

#### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse daterad 7 maj 2021  
Cirkulär 21:16 Överenskommelse HÖK 21

#### **Bedömning**

Kostnaden i samband med HÖK 21 bedöms vara en väsentlig och oförutsägbar kostnad som inte bör belasta verksamheternas ordinarie budget.

#### **Konsekvensanalys**

Om inte utbildningsnämndens verksamheter beviljas medel för kostnaden i samband med HÖK 21 kommer verksamheterna att behöva hitta medel för engångsbeloppet genom åtgärder inom sin ordinarie budget. Det är svårt för verksamheterna att med kort framförhållning ändra planerad organisation för att hantera oförutsägbara kostnader.

#### **Dagens sammanträde**

Förvaltningschef Roland Hybelius och administrativ chef Kim Jakobsson redogör för ärendet.

#### **Beslut skickas till**

Utbildningsnämnden



Till utbildningsnämnden

### Tilläggsbudget för HÖK 21

#### Förslag till beslut

att äska 418 tkr i tilläggsbudget för engångsbelopp till lärare utifrån HÖK 21

#### Ärendebeskrivning

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona, Kommunala företagens arbetsgi-  
varorganisation, träffade den 7 april 2021 en Huvudöverenskommelse, HÖK 21,  
med Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd. Huvudöverens-  
kommelsen innehåller förhandlingsprotokoll och tillhörande bilagor enligt vad som  
framgår av protokollets § 1, Innehåll m.m. Utifrån HÖK 21 ska ett engångsbelopp på  
2 000 kr utges till månadsavlönade arbetstagare som är medlemmar i Lärarförbun-  
det eller Lärarnas Riksförbund. Beloppet avlöser tidigare värde i bilaga 6 som be-  
handlar ersättning för lärare som går från ferietjänst till semestertjänst. Därav fö-  
reslås utbildningsnämnden äska motsvarande summa som tilläggsbudget för att  
kostnaden inte med kort framförhållning ska hanteras inom verksamheternas ordina-  
rie budget. Kostnaden är framräknad utifrån de anvisningar som skickats ut av Sve-  
riges Kommuner och Regioner.

#### Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse daterad 7 maj 2021  
Cirkulär 21:16 Överenskommelse HÖK 21  
Arbetsgivarlyst Nr 19/21 Kompletterande information gällande Engångsbelopp i bi-  
laga 8 HÖK 21  
HÖK 21

#### Bedömning

Kostnaden i samband med HÖK 21 bedöms vara en väsentlig och oförutsägbar  
kostnad som inte bör belasta verksamheternas ordinarie budget.

#### Konsekvensanalys

Om inte utbildningsnämndens verksamheter beviljas medel för kostnaden i samband  
med HÖK 21 kommer verksamheterna att behöva hitta medel för engångsbeloppet  
genom åtgärder inom sin ordinarie budget. Det är svårt för verksamheterna att med  
kort framförhållning ändra planerad organisation för att hantera oförutsägbara kost-  
nader.

#### UTBILDNINGSFÖRVALTNINGEN

Roland Hybelius  
Utbildningschef

Kim Jakobsson  
Administrativ chef

**Beslutet skickas till**  
Kommunfullmäktige

## UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

Cirkulärnr: 21:16  
Diariernr: 21/00509  
Handläggare: Johan Thörn  
Ämnesord: Arbetsgivarfrågor; Avtalsrörelse  
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen  
Extern medverkan:  
Datum: 2021-04-08  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Sobona - Kommunala företagens  
arbetsgivarorganisation  
Arbetsgivarpolitik  
Rubrik: Huvudöverenskommelse HÖK 21 med  
Läraryrskommittens och Lärarnas Riksförbunds  
Samverkansråd  
Ersätter:  
Bilagor: HÖK 21  
Bilaga M  
Redogörelsetext till HÖK 21  
Redogörelsetext till Bilaga M

### Sammanfattning

#### **Detta cirkulär innehåller rekommendation till beslut.**

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation – träffade den 7 april 2021 en Huvudöverenskommelse, HÖK 21, med Läraryrskommittens och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd. Huvudöverenskommelsen innehåller förhandlingsprotokoll och tillhörande bilagor enligt vad som framgår av protokollets § 1, Innehåll m.m. I den bifogade redogörelsen till detta cirkulär finns ändringar och nyheter i överenskommelsen beskrivna vad avser förhandlingsprotokoll och bilagor. Nedan följer en redovisning i punktform av överenskommelsen.

SLUT UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

## CIRKULÄR 21:16

Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Kommunstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Sobona - Kommunala företagens  
arbetsgivarorganisation  
Arbetsgivarpolitik

### Huvudöverenskommelse HÖK 21 med Läraryrskommittens och Lärarnas Riksförbunds samverkansråd

#### Huvudöverenskommelsen i korthet:

- Avtalsperioden omfattar tiden 2021-04-01 – 2024-03-31. Avtalet är inte uppsägningsbart i förtid.
- Avtalet löper utan angiven nivå för löneökningar under hela avtalsperioden.
- AB 20 i lydelse 2020-11-01 gäller från och med 2021-04-01.
- Inom ramen för Reformvård och samråd kommer centrala parter ta gemensamt ansvar för särskilt angelägna frågor inom en rad aktuella områden.
- Uppföljning och analys efter avslutad löneöversyn ska genomföras.
- Avtalet ställer krav på att alla arbetsgivare ska ta fram en plan för lokalt arbete med strategisk kompetensförsörjning. Planen ska processas i samverkan och finnas på plats senast 2022-03-31.
- Centrala parter kommer att genomföra partsgemensamma arbeten under avtalsperioden med syfte att stötta det lokala arbetet med kompetensförsörjning.
- Avtalets bilaga 6 har fått nytt innehåll med Centrala parternas syn på förutsättningar för en ändamålsenlig arbetsorganisation.
- Ett engångsbelopp på 2 000 kr utges till månadsavlönade arbetstagare som är medlemmar i Läraryrskommittens eller Lärarnas Riksförbund. Beloppet avlöser tidigare värde i bilaga 6.

#### Allmänna bestämmelser (AB)

- Läraryrskommittens och Lärarnas Riksförbunds samverkansråd omfattas från och med 2021-04-01 av AB 20 i lydelse 2020-11-01, se cirkulär 20:61.



## Bilaga M

- Förändringar har gjorts i bilaga M gällande övertid, avstämningsperioder för årsarbetstid, förtydligande av förtroendearbetstid.
- En ny bestämmelse om lovskola har tillförts.

## Rekommendation till beslut

Sveriges Kommuner och Regioners styrelse och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisationens styrelse rekommenderar kommunen, regionen respektive berört kommunalförbund, med anledning av träffad Huvudöverenskommelse, HÖK 21 med Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd för tillämpning från och med 2021-04-01, besluta

**att** anta bestämmelserna enligt Huvudöverenskommelse HÖK 21, samt

**att** efter framställan från riksorganisationen teckna lokalt kollektivavtal - LOK 21 - i enlighet med det centrala förhandlingsprotokollet.

## Frågor

Frågor om detta cirkulär ställs till SKR:s kontaktcenter, 08-452 70 00 eller [info@skr.se](mailto:info@skr.se)  
Sobonas servicetelefon, 08-452 75 20 eller [kontakt@sobona.se](mailto:kontakt@sobona.se)

Sveriges Kommuner och Regioner  
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Niclas Lindahl

Johan Thörn

## Bilagor:

HÖK 21

Bilaga M

Redogörelsetext till HÖK 21

Redogörelsetext till Bilaga M

2021-04-13

Nr 19/21

# ARBETSGIVARNYTT

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens  
arbetsgivarorganisation

---

## Kompletterande information gällande Engångsbelopp i bilaga 8, HÖK 21

Kompletterande information gällande hantering av Engångsbelopp, bilaga 8 till HÖK 21 med Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd.

### **Engångsbelopp**

Engångsbeloppet avlöser tidigare värde om 1500 kr plus 500 kr som tidigare fanns i bilaga 6.

Engångsbeloppet gäller enbart för månadsavlönade. Timavlönade lönesätts i särskild ordning, enligt lokala rutiner hos varje enskild arbetsgivare, vid sidan av löneöversynen och löneavtalet. Därför ingår inte timavlönade medarbetare i den centrala uppgörelsen om engångsbeloppet.

Alla medlemmar i Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund med månadslön och som har en anställning 2021-04-01 har rätt att ta del av engångsbeloppet.

De som omfattas av beloppet är inte bara medlemmar i Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund utan även oorganiserade inom avtalsområdet. Som en konsekvens av detta gäller bestämmelsen även arbetstagare som är medlemmar i organisation som inte är kollektivavtalslutande part, t.ex. Unionen eller ST. Medlemmar i andra fackliga organisationer som tecknar Huvudöverenskommelser med SKR och Sobona omfattas inte av bestämmelsen eftersom de omfattas av det löneavtal som tecknats av den fackliga organisation de är medlemmar i.

Även obehöriga lärare som är medlemmar i Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund eller som är oorganiserade, omfattas av bestämmelsen.

Engångsbeloppet utges även för de arbetstagare som har lönesatts i 2021 års lönenivå, såvida arbetsgivaren inte träffar överenskommelse med Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund att dessa arbetstagare ska undantas från engångsbeloppet.

För deltidsanställda och uppehållsanställda regleras summan proportionerligt i förhållande till sysselsättningsgrad och uppehållsfaktor.

Föräldralediga medarbetare och sjuklediga medarbetare har rätt till engångsbeloppet. Sådan frånvaro ska i detta avseende räknas som arbetad tid, liksom semesterledighet och ledighet för fackligt förtroendeuppdrag enligt FML § 7. Även havandeskapspenning för gravida räknas som arbetad tid. För övrig frånvaro reduceras beloppet enligt AB § 17 mom. 3. (Övrig frånvaro kan exempelvis vara tjänstledighet, studieledigt, frånvaro med smittbärrpenning, närståendepenning eller ersättning till riskgrupper).

Beräkning av proportionering av engångsbeloppet utgår från den sysselsättningsgrad arbetstagaren hade 2021-04-01. För arbetstagare som anställs under perioden 2021-04-01 till och med 2021-06-30 gäller sysselsättningsgraden vid första anställningsdagen som beräkningsgrund.

Engångsbeloppet inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen. Beloppet är pensionsgrundande enligt gällande pensionsavtal.

Engångsbeloppet ska betalas ut i juni 2021.

#### *Skolledare*

Oorganiserade skolledare hanteras i likhet med hur arbetsgivaren normalt hanterar dessa vid löneöversyn.

Skolledare som tillhör annat fackförbund än Lärarförbundet eller Lärarnas Riksförbund omfattas inte per automatik av engångsbeloppet enligt avtalet. Det kan till exempel vara medlemmar i Skolledarna eller Ledarna vilka omfattas av andra Huvudöverenskommelser med SKR/Sobona. Eventuellt andra ställningstaganden och arbetsgivarpolitiska beslut fattas av varje arbetsgivare lokalt.

Frågor gällande informationen i detta Arbetsgivarnytt ställs till:

SKR:s kontaktcenter, 08-452 70 00 eller [info@skr.se](mailto:info@skr.se)

Sobonas servicetelefon, 08-452 75 20 eller [kontakt@sobona.se](mailto:kontakt@sobona.se)

## **Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 21**

### **Parter**

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

Läraryrskommitténs och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd å den andra.

### **§ 1 Innehåll**

Parterna träffar detta kollektivavtal Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – HÖK 21 – för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB. Till avtalet hör även bestämmelserna enligt följande bilagor 1–8.

- a) Löneavtal (bilaga 1),
- b) Allmänna bestämmelser – AB 20 i lydelse 2020-11-01 – (bilaga 2) med följande underbilagor:
  - D, anställning i personalpool,
  - L, lägerverksamhet m.m.,
  - M, arbetstider m.m. för lärare,
  - U, uppehållsanställning,
- c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 3),
- d) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 4) med underbilaga (bilaga 4a),
- e) Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning (bilaga 5),

- f) Centrala parter syn på förutsättningar för en ändamålsenlig arbetsorganisation (bilaga 6),
- g) LOK 21 (bilaga 7 och 7a).
- h) Engångsbelopp (bilaga 8).

## § 2 Partsgemensamt ansvarstagande för skolan

Svensk skola har fortsatt en kompetensförsörjningsutmaning i ett demografiskt utmanande läge. Skolans övriga utmaningar är fortsatt många och det krävs flera samverkande lösningar och initiativ för att bidra till fortsatt utveckling.

Helhetsperspektiv, ömsesidig tillit och långsiktighet är nödvändiga förhållningssätt för att dessa lösningar tillsammans ska bidra till utveckling och ge önskade resultat – ökad måluppfyllelse, en god arbetsmiljö och ett läraryrke som attraherar skickliga behöriga lärare.

Det krävs samarbete mellan samtliga intressenter för att det viktiga arbetet på skolorna ska kunna fortsätta. Inte minst samarbetet mellan ansvariga huvudmän, avtalsbärande parter och staten behöver stärkas. Samtliga nivåer behöver bidra till att skapa förutsättningar för balans mellan resurser och uppdrag.

För att bidra till utökat samarbete och samverkan, och för att samtliga insatser tillsammans ska bidra till ytterligare förbättring av skolan är centrala parter överens om att det viktiga arbete som initierades under föregående avtalsperiod ska fortsätta.

För att ytterligare peka på vikten av detta arbete ska arbetsgivaren ta fram en plan för det fortsatta arbetet. Planen ska innehålla insatser inom områdena arbetstid, arbetsmiljö, arbetsorganisation och lönebildning i syfte att trygga kompetensförsörjning inom skolan på såväl kort som lång sikt.

## § 3 Partsgemensam reformvård och samråd

Centrala parter har sedan tidigare upprättat samråd i syfte att ta gemensamt ansvar för särskilt angelägna frågor som till exempel kompetensförsörjning och läraryrkets attraktivitet, arbetsmiljö, arbetsorganisation/arbetssätt, digitalisering, likvärdighet och segregation. Parterna är överens om att det krävs ett fortsatt fördjupat och gemensamt ansvarstagande för att ta sig an skolans utmaningar, där också samverkan med staten behöver utvecklas.



Parterna har identifierat följande gemensamma intresseområden som angelägna för upptagande av en dialog med staten.

- Anordnande av och deltagande i verksamhetsintegrerad utbildning.
- Möjlighet till utbildning som del i anställningen inom ramen för en förlängd visstidsanställning.
- Nationell kartläggning och samordning av villkor och förutsättningar för verksamhetsförlagd utbildning.
- Formerna för deltagande i och genomförande av ett professionsprogram när ett sådant har presenterats.
- Hur statsbidrag för lärares kompetensutveckling kan utgöra en del i kvalitetsarbetet i syfte att stötta skolans kompetensförsörjning.
- Hur statsbidrag avseende lärarlöner kan utvecklas så de kan utgöra en integrerad del i lönebildningen.
- Konsekvenser av utredningen om 10-årig grundskola med särskilt fokus på förskoleklass och fritidshem.

#### **§ 4 Pågående utredningar**

Parterna konstaterar att det pågår ett antal utredningar med bäring på förändrad arbetsrätt, arbetslöshetsförsäkring, omställnings- och kompetensstöd och studiestöd.

Parterna har för avsikt att utifrån utredningarnas resultat utveckla dessa områden baserat på sektorns avtal och behov.

#### **§ 5 Ändringar och tillägg**

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

#### **§ 6 Förhandlingar rörande ändringar i anställningsvillkoren**

Mot bakgrund av att anställningsvillkoren till stora delar är gemensamma med samtliga arbetstagarorganisationer kommer avtalsförhandlingar genomföras mellan Sveriges Kommuner och Regioner, Sobona och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd vid samma tidpunkt som med övriga motparter.

#### **§ 7 Fredsplikt**

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

## § 8 Rekommendation om LOK 21 m.m.

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör region, kommun eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att träffa kollektivavtal – LOK 21 – med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 7.

För övriga arbetsgivare anslutna till Sobona och berörda arbetstagarorganisationer träffas härmed det lokala kollektivavtalet – LOK 21 – enligt bilaga 7a.

## § 9 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges gäller HÖK 21 för perioden 2021-04-01 – 2024-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

## § 10 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

.....

Justeras

**För Sveriges Kommuner och Regioner**

.....

**För Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

.....

**För Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds samverkansråd**

.....

Lärarförbundet

Lärarnas Riksförbund

# Löneavtal

## § 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 arbetstagarorganisationen 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.

Det ligger i respektive parts ansvar att medverka genom egna förberedelser och aktivt deltagande. De lokala parterna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt arbete med de lönepolitiska frågorna.

I bilaga 5 till HÖK 21 har de centrala parterna angivit ”Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning”. Denna bilaga tjänar som vägledning till vad som ska diskuteras i överläggningen.

### **Anmärkningar**

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

### *Lönestruktur*

2. Då Löneavtalet inte anger en nivå för det garanterade utfallet ges arbetsgivaren ökade förutsättningar att arbeta strategiskt med att åstadkomma en önskvärd lönestruktur. Detta möjliggör en löneutveckling som premierar kompetens, särskilt ansvar, yrkesskicklighet och erfarenhet som leder till förbättrade resultat och bidrag till verksamhetens mål sett över tid. Arbetsgivarens syn på de övergripande lönestrukturfrågorna blir därmed en viktig del i överläggningen.

Prioritering avgörs utifrån förutsättningarna hos respektive arbetsgivare. Arbetstagare lönesätts individuellt och differentierat med denna prioritering som grund. På detta sätt ges möjlighet att uppnå syftet med att öka lönespridningen.

### *Löneöversyn*

3. Löneöversyn sker genom att arbetsgivaren, efter avslutad överläggning enligt punkt 1, lämnar förslag i dialog om ny lön till berörd arbetstagare. 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.

### *Avstämning*

4. Arbetsgivaren ska till arbetstagarorganisationen meddela sitt samlade förslag till ny lön på individnivå. Förslaget avstäms mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Speciell uppmärksamhet ska dock ägnas gjorda erfarenheter av den genomförda löneöversynsprocessen i syfte att lägga grund för nästa.

### **Anmärkningar**

1. Avstämningen sker senast två veckor efter meddelat förslag. Överenskommelse kan träffas om annan tidsfrist.
2. Resultatet av avstämningen ska inte ha kollektivavtals ställning.

### *Resultat av löneöversyn*

5. Efter avstämningen anses arbetsgivarens förslag fastställt och de fastställda lönerna ingår i det lokala kollektivavtalet om lön och allmänna anställningsvillkor – LOK 21.

### *Löneöversynstidpunkt*

**6.** Resultat av löneöversyn gäller fr.o.m. 1 april respektive år, såvida inte annat överenskomms.

#### **Anmärkning**

**1.** För arbetsgivare, medlemmar i Sobona som tillämpat KFS Branschavtal Utbildning sker löneöversyn per 1 oktober, om annat inte överenskommit lokalt.

### *Lokal förhandlingsordning*

**7.** Lokala parter kan träffa överenskommelse om att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt än som beskrivs i denna paragraf.

### **§ 3 Övriga överenskommelser om lön**

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.

För arbetstagare som är provanställd med stöd av bilaga M till AB, Arbetstider m.m. för lärare, punkt 4 eller enligt bilaga 3 till HÖK 21, Centrala och lokala protokollsanteckningar, Anteckningar till AB punkt 1 gäller följande:

I samband med att provanställning övergår i tillsvidareanställning sker översyn av lön i samtal mellan chef och medarbetare.

### **§ 4 Fredsplikt**

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

### **§ 5 Klassificering**

Klassificering sker i enlighet med bilaga 3 till Överenskommelse om lönestatistik.

För att säkerställa kvaliteten i de centrala partsgemensamma statistikunderlagen krävs en kontinuerlig lokal översyn av de anställdas kod enligt klassificeringssystemet Arbetsidentifikation, AID. Ansvaret åligger lokala parter.

## § 6 Förhandlingsordning

### *Central förhandling*

1. Central part får påkalla central förhandling senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats enligt § 2 punkt 1 anmärkning 2 enbart i fråga om fördelning enligt respektive löneöversyn.

### *Skiljenämnd*

2. 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.

## Centrala och lokala protokollsanteckningar

### Anteckningar till Löneavtal

#### *Annan åtgärd än lön*

1. Om löneöversyn innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörda arbetstagare särskilt anges. Sådan åtgärd ska även beaktas när arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen genomför kartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor.

Innehåller överenskommelse enligt ovan avkortad arbetstid ska den för jämförelse enligt diskrimineringslagen i lönehänseende beräknas på följande sätt:

arbetstagarens fasta kontanta lön efter arbetstidsförkortning delas med kvoten av ordinarie arbetstid för arbetstagaren efter arbetstidsförkortning per vecka genom ordinarie arbetstid för heltid enligt centralt kollektivavtal.

#### *Uppföljning och analys*

2. För att uppnå en önskvärd lönestruktur och stärka lönebildningens legitimitet fordras ett strategiskt och långsiktigt arbete. Efter avslutad löneöversyn ska arbetsgivaren göra en uppföljning och analys av lönenivåer och lönestruktur inom respektive yrke. En partsgemensam dialog ska föras om uppföljningens och analysens resultat för att lokala parter ska kunna följa lönestruktur och löneutveckling. Detta utgör sedan ett viktigt underlag i överläggningen mellan parterna inför kommande löneöversyn. Särskild vikt ska läggas på kompetens, särskilt ansvar, yrkesskicklighet och erfarenhet som bidrar till verksamhetens mål sett över tid.

### Anteckningar till AB

#### *Visstidsanställning*

Gäller fr.o.m. 2021-10-01

1. Vid visstidsanställning får arbetstagare som saknar, enligt skollagen föreskriven, utbildning efter erhållen lärarlegitimation tillgodoräkna sig tiden som obehörig lärare för konvertering vid fortsatt visstidsanställning som legitimerad lärare.

Vid beräkning av anställningstid för konvertering ska visstidsanställning för hel höst- eller vårtermin anses omfatta 6 månader.

### *Arbetstid*

2. Förlängs beräkningsperioden med stöd av § 13 mom. 6f) och arbete därmed förläggs till lördag–söndag i större utsträckning än tidigare fordras lokalt kollektivavtal.
3. Om en arbetstagares arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt) ska arbetspasset hänföras till det dygn under vilket den övervägande delen av arbetspasset infaller.
4. För arbetstagare för vilka bilaga M tillämpas gäller AB § 13 mom. 6g)–i). Vid genomsnittsberäkning av dygnsvila kan beräkningsperioden vara högst 16 veckor om inte annat lokalt överenskoms.

### *Övertid*

5. Om sådan heltidsanställd arbetstagare som avses i § 20 mom. 1 och som enligt bestämmelserna i momentet inte har rätt till kompensation för övertidsarbete utför annat arbete än deltagande i sammanträde på tid överstigande den fastställda arbetstiden, får arbetstagaren om så är möjligt ledigt från arbetet för motsvarande tid.
6. För arbetstagare som har träffat överenskommelse om undantag från kompensation för övertidsarbete bör, om förutsättningarna ändras, en översyn ske av lönesättningen och övertidsrätten.

### *Sjuklön m.m.*

7. Har arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffat överenskommelse, som komplement till lön enligt §§ 16–17 och bilaga U om prestationslön, ackordslön, resultatlön eller liknande eller andra alternativa löneformer, får parterna även träffa kollektivavtal om huruvida och på vilket sätt sådan lön ska ingå i beräkningsunderlag för sjuklön enligt 6 § SjLL. Sådan förhandling får endast föras som lokal förhandling.
8. Arbetsgivaren kan efter prövning medge att ersätta arbetstagare för inkomstbortfall, i form av lön och andra anställningsförmåner enligt § 28 mom. 5, som uppstått i samband med personskada genom våld och/eller misshandel i arbetet. Ersättning utges endast för den del av lönebortfallet som inte ersätts på annat sätt. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt avtalet och semesterlagen.



### *Uppsägningstider för arbetsgivare som är medlem i Sobona*

9. Arbetsgivare som är medlem i Sobona kan besluta att § 33 mom. 1a) ska gälla för verksamheten.

### *För vissa arbetsgivare anslutna till Sobona gäller*

10. Följande arbetsgivare ska tillämpa uppsägningstiderna i § 33, mom. 1a)

- Capio S:t Görans sjukhus AB
- Danderyds sjukhus
- Södersjukhuset
- Södertälje sjukhus

Detsamma ska gälla för eventuella ytterligare akutsjukhus som ansluter sig till Sobona.

### **Övriga anteckningar**

#### *Lokalt arbete för strategisk kompetensförsörjning*

1. I HÖK 21 pekar de centrala parterna på vikten av ett fortsatt arbete för att säkra kompetensförsörjningen inom skolan både på kort och lång sikt.

Lösningar på de utmaningar svensk skola och förskola står inför måste ske i god samverkan och dialog mellan lokala parter på övergripande arbetsgivarnivå såväl som på respektive förskola/skola. Centrala parter har i bilaga 4a gett sin syn på ett antal viktiga aspekter som är förutsättningar för ett framgångsrikt arbete.

Lokala parter åläggs därför att fortsätta det lokala arbete som initierades under föregående avtalsperiod med ett särskilt uppdrag att säkerställa insatser för att trygga kompetensförsörjningen inom skolan på såväl kort som lång sikt. Centrala parter ser det som framgångsrikt att denna dialog omfattar huvudmannens hela skolverksamhet, det vill säga ett arbete som utgår från de olika skolformerna. Arbetet ska ta sin utgångspunkt i att identifiera framgångsfaktorer i utformningen av arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstid och lönebildning och med stöd i dessa identifiera insatser för att utveckla organisationen och därmed bidra till att dessa områden stödjer kompetensförsörjningen.

Centrala parter understryker vikten av att det lokala arbetet bedrivs genom en partsgemensam dialog med ömsesidigt ansvarstagande inom ramen för parternas ordinarie samverkanssystem eller, när lokalt samverkansavtal saknas, genom

förhandling enligt medbestämmandelagen (MBL). Arbetet kan även ske inom ramen för särskilt inrättade partssammansatta grupper. I det fall parterna inte kan enas fattar arbetsgivaren beslut om insatsernas omfattning och innehåll. Lokala parter kan, om lokal part så begär, vid behov konsultera centrala parter. Parterna understryker också vikten av att organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete med särskilt fokus på arbetsorganisation, en effektiv tidsanvändning och en tydlig prioriteringsordning bedrivs systematiskt på varje skola/arbetsplats.

De centrala parterna ser det som viktigt att verka för en ändamålsenlig arbetsorganisation i syfte att skapa balans mellan uppdrag och förutsättningar som utgår från verksamhetens behov. Ett led i detta är att de huvudsakliga arbetsuppgifterna fördelas på arbetstagarna. Denna organisatoriska process, ofta benämnd tjänstefördelning eller tjänsteplanering, genomförs i normalfallet inför varje nytt läsår eller ny termin och omfattas av den primära förhandlingskyldigheten i MBL. Förhandlingskyldigheten omfattar inte enskilda arbetstagares scheman eller arbetsuppgifter.

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.

### *Plan för lokalt arbete för strategisk kompetensförsörjning*

2. Arbetsgivaren ska utarbeta en plan för det lokala arbetet för strategisk kompetensförsörjning. Planen ska finnas på plats senast 2022-03-31. Planen ska processas i samverkan med Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund eller genom förhandling enligt medbestämmandelagen om samverkansavtal saknas. I det fall lokala parter redan bedriver ett lokalt arbete för strategisk kompetensförsörjning utgår planen och det fortsatta arbetet från detta.

I bilaga 6, Centrala parters syn på förutsättningar för en ändamålsenlig arbetsorganisation, beskrivs hur ett sådant välfungerande partsgemensamt arbete på såväl övergripande nivå som för varje arbetsplats kan ske.

Centrala parter ska tillhandahålla ett vidareutvecklat stödmaterial som kompletterar de verktyg och stöd som togs fram under föregående avtalsperiod. Verktyg och stöd återfinns på webbplatsen kompetensforsorjningskola.se. Överenskommelser om kompletterande stödmaterial beskrivs i centrala protokollsanteckningar i bilaga 4. Arbetet kommer att bedrivas i projektform och utformas och utvecklas i en projektplan senast 2021-10-31.

### *Lärares kompetensutveckling*

3. Som ett led i att stärka den strategiska kompetensförsörjningen är parterna överens om att lokala parter bör samverka i fråga om kompetensutvecklingen inom skolverksamheten ur såväl ett kortsiktigt som ett långsiktigt perspektiv. Arbetsgivaren ska säkerställa fortlöpande kompetensutvecklingsinsatser så att kvalitén i verksamheten upprätthålls. I samband med det arbetet är det viktigt att beakta de möjligheter som det nya Kompetens- och omställningsavtalet (KOM-KR) erbjuder.

Vid oenighet om den tid som förutsätts för kompetensutveckling enligt anmärkning till punkt 6b), bilaga M till AB, kan frågan tas upp till lokal överläggning. Om inte så sker inom en månad eller om enighet inte kan nås vid överläggningen fastställer arbetsgivaren den tid som ska avsättas för kompetensutveckling med iakttagande av intentionerna i anmärkningen.

### *Lärares arbetstid*

4. Parterna pekar på vikten av att arbetsorganisation och arbetsinnehåll utformas så att lärare inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa. Härvid ska beaktas att arbetsuppgifterna ska rymmas inom årsarbetstiden.

Den förändring som avvecklingen av den centralt reglerade undervisningstiden förutsatte har inte alltid genomförts. Parterna vill återigen peka på vikten av att skapa förutsättningar för att organisera arbetet på ett nytt sätt det vill säga att planering av lärares arbete inte ska utgå från regleringen i det centrala avtal som gällde före 2000-01-01.

Som ett stöd till ovan kan med fördel redogörelsen till bilaga M användas samt de övriga dokument där arbetstidsfrågor för lärare behandlats, till exempel Kommunförbundets cirkulär 1999:152.

HÖK 21, bilaga 6 ger möjlighet till alternativ arbetstidsreglering från bilaga M till AB genom lokalt kollektivavtal. Komplettering av bilaga M och AB § 13 kan även ske i annan form. När en arbetsplats har genomfört ett arbete enligt bilaga 6 och detta utmynnat i ett identifierat behov av en sådan alternativ eller kompletterande arbetstidsreglering bör lokalt kollektivavtal tecknas. Formerna för detta återfinns i bilaga 6.

### *Distansarbete*

5. Parterna konstaterar att vissa frågor kan behöva regleras i samband med arbete på distans. Vid införande av distansarbete är det därför av vikt att till exempel följande frågor beaktas: omfattningen av distansarbetet, arbetstagarens tillgänglighet,

anställningsvillkor, arbetsuppgifter, teknisk utrustning, säkerhets- och skyddsfrågor, arbetsmiljöfrågor, uppföljning och utvärdering.

Vid sådan reglering är det även av vikt att följande frågor beaktas enligt ramavtalet på europeisk nivå: definition, frivillighet, privatliv och utbildning.

### *Lokala kollektivavtal om utvecklingsarbete*

#### *Twist*

**6.** Twist avseende ÖLA 00 bilaga 3 p. 3 st. 1 och 2 kan endast föras lokalt. Vid bristande enighet mellan lokala parter gäller arbetsgivarens uppfattning. Skadestånd utges inte.

#### *Vissa äldre regleringar*

**7.** Nedanstående regleringar gäller fortvarigt i enlighet med HÖK 18 bilaga 3 Centrala och lokala protokollsanteckningar punkterna 8-10:

- Avveckling av BOL 96
- Skolkantor
- Övergångsbestämmelse från 1990 för vissa lärare Konstitutorial m.m.
- Lokalt kollektivavtal om utvecklingsarbete

#### *Övergångsbestämmelse från 1990 för vissa lärare m.fl. som inte erhållit försäkringsskydd enligt AGS-KL*

**8.** För lärare, skolledare och syofunktionärer, som 1991-01-01 inte erhållit försäkringsskydd på grund av villkoren om arbetsförhet enligt AGS-KL § 5 gäller fortsättningsvis punkt 8 enligt Centrala och lokala protokollsanteckningar, Övriga anteckningar, bilaga 4, HÖK 07.

#### *Sammanläggning av anställningar*

**9.** Är arbetstagare anställd samtidigt i flera anställningar hos samma arbetsgivare kan lokala förhandlingar upptas syftande till att anställningarna sammanläggs till en anställning. Twist om sammanläggning i enskilt fall kan inte hänskjutas till central förhandling. Uppstår twist om den principiella innebörden av denna rekommendation kan sådan twist däremot föras som central förhandling.

*Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom*

**10.** Om inte annat överenskoms mellan arbetsgivare och arbetstagare och/eller arbetstagarorganisation gäller följande:

om en arbetstagare på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffats om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagaren. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. De första tolv månaderna utbetalas hela tillägget. Därefter minskas tillägget med 1/12 av tillägget per kalendermånad.

Om den nya anställningen innebär lägre sysselsättningsgrad reduceras tillägget enligt följande

$$(a - b) \times c = d$$

a = ursprunglig lön vid heltid

b = ny lön vid heltid

c = ny sysselsättningsgrad

d = tillägg

Vid stadigvarande förflyttning enligt AB § 6 tillämpas inte denna reglering.

För det fall avvikande lokal överenskommelse har träffats som reglerar ovanstående gäller dessa fortfarande.

*Löneväxling*

**11.** Sedan lokalt kollektivavtal om löneväxling träffats kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma att arbetstagaren får avsätta del av avlöningsförmåner till avgiftsbestämd ålderspension enligt KAP-KL § 14 samt bilaga 2 punkt 12 och AKAP-KL § 5 a samt bilaga 2 punkt 6.

*Pensionsavgifter*

*För kommunsektorn gäller*

**12.** Utöver vad som följer av PB § 8 i PFA 98 avsätts för varje arbetstagare, för vilken PFA 98 gäller, en årlig pensionsavgift som tillförs arbetstagarens individuella del. Avgiften är 0,1 % av avgiftsunderlaget enligt PB § 11 i PFA 98.

*Krislägesavtal*

**13.** För den arbetstagare som vid krisläge anvisas att arbeta under förutsättningarna som anges i Krislägesavtalet gäller Krislägesavtalets villkor under den tid arbetstagaren utför arbete enligt det avtalet.

## Centrala protokollsanteckningar

### Anteckningar till Löneavtal

#### *Skiljenämnd*

1. Skiljenämnden består av tre ledamöter, av vilka Sveriges Kommuner och Regioner utser en, berörd arbetstagarorganisation (den centrala arbetstagarorganisationen) en och nämnda parter gemensamt en, tillika ordförande.

De centrala parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för ordförandens medverkan delas lika mellan parterna.

### Anteckningar till AB

#### *Arbetstid*

1. Arbetsgivare som tillämpar en kortare kontorsarbetstid än i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, får bibehålla denna oberoende av bestämmelserna i § 13 mom. 2.
2. Dygnsvila enligt arbetstidslagen (ATL) bör så långt det är möjligt följas vid förläggning av ordinarie arbetstid.

Om dygnsvilan enligt arbetstidslagen (ATL) utifrån ett verksamhetsperspektiv inte kan uppnås bedömer parterna att objektiva skäl finns till att tillämpa de avvikelser från ATL som anges i AB § 13 mom. 7h)–j). Parterna anser att arbetstagare därigenom erhåller lämpligt skydd enligt EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG, artikel 18, genom gällande kollektivavtalsreglering och lagstiftning.

#### *Medbestämmandelagen*

3. 33 § MBL är inte tillämplig på AB § 27, på lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av bestämmelserna i AB § 5 mom. 1b) eller på § 27 mom. 9.
4. Bestämmelserna i AB innebär inte någon reglering av MBL:s dispositiva regler med undantag av § 4 mom. 2, § 10 mom. 7, § 11, § 12 mom. 1, § 13 mom. 5, § 22 mom. 6 och § 27 mom. 9.

### *Lokal företrädare för arbetstagarorganisation*

5. I AB anges att arbetsgivaren och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal i vissa i avtalet angivna frågor. Sådant kollektivavtal får endast träffas med

arbetstagarorganisation som anges nedan, om inte den centrala arbetstagarorganisationen skriftligen meddelar arbetsgivaren annat. Lärarförbundet: lokalavdelning, Lärarnas Riksförbund: LR förening.

### **Övriga anteckningar**

#### *Ändringar i lagstiftning*

1. Genomförs under avtalsperioden ändringar i lagstiftning kan förhandlingar påkallas.

#### *Förändringar i Skollagen m.m.*

2. För det fall det beslutas om förändringar i lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, om parterna finner det nödvändigt, ska centrala parter uppta förhandlingar inom ramen för HÖK 21 och göra de anpassningar som är nödvändiga.

#### *Förhandlingar rörande ändringar i AB m.m.*

3. Mot bakgrund av att Allmänna bestämmelser (AB) är gemensamt med samtliga arbetstagarorganisationer kommer avtalsförhandlingar att genomföras med Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd vid samma tidpunkt som med övriga motparter. Motsvarande gäller även övriga delar av Huvudöverenskommelsen som är gemensamma.

#### *Centrala parters ansvarstagande för HÖK 21*

4. Centrala parter har under avtalsförhandlingarna diskuterat vikten av gemensamt ansvarstagande för det centrala avtal som träffats. Utifrån detta är centrala parter överens om att fortsätta och utveckla samarbetet till stöd för lokala parter och ha fortlöpande kontakter under avtalsperioden för att vid behov stödja i tillämpningen av det centrala avtalet. Centrala parter kommer att följa det lokala arbetet i syfte att få en bild av behov av vidare stöd från centrala parter. Parterna avser att gemensamt samla in lokala erfarenheter av arbetet med stödmaterial och verktyg i förskola, förskoleklass, grundskola, gymnasieskola och vuxenutbildning. Parterna kommer att avsätta särskilda medel för arbetet liksom att organisera arbetet i projektform med en styrgrupp. Centrala parter kommer som en fortsättning på det tidigare partsgemensamma arbetet om stöd och verktyg till lokala parter att tillhandahålla ett processtöd för att ytterligare förstärka vikten av den lokala dialogen och arbetet med de utpekade områdena; arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetsbelastning och



arbetstider, enligt bilaga 6. Arbetet kommer att bedrivas i projektform och utformas och utvecklas i en projektplan senast 2021-10-31.

*Partsgemensamt arbete för friskare arbetsplatser*

5. Kommuner, regioner och kommunala företag har stora utmaningar med omfattande påverkan på verksamheten. Det gäller exempelvis kompetensförsörjning, pandemins effekter för medarbetarnas hälsa och arbete samt digitalisering av verksamheten. Parterna initierar en gemensam kunskapsatsning med fokus på friskfaktorer i syfte att skapa en långsiktigt hållbar och hälsosam arbetsmiljö.

*Partsgemensamt arbete gällande disciplinpåföljd enligt AB § 11*

6. Centrala parter har enats om att utarbeta ett partsgemensamt stödmaterial om tillämpningen av disciplinpåföljd enligt AB § 11.

*Avsiktsförklaring*

7. Parterna har för avsikt att bilaga 6 och bilaga M ska ingå i avlösande HÖK.

## **Förtroendeskapande arbete, underbilaga till Centrala protokollsanteckningar, bilaga 4, Övriga anteckningar, punkt 7**

### **Samsyn och gemensamma utgångspunkter**

I landets skolor och förskolor pågår viktigt arbete som ska leda Sveriges skolresultat i rätt riktning. I ett demografiskt utmanande läge, där skolans övriga utmaningar är fortsatt många, krävs flera samverkande lösningar och initiativ. Helhetsperspektiv, ömsesidig tillit, respekt för lärarprofessionen och långsiktighet är nödvändiga förhållningssätt för att dessa lösningar tillsammans ska bidra till utveckling och ge önskade resultat – *ökad måluppfyllelse, en god arbetsmiljö och ett läraryrke som attraherar skickliga behöriga lärare.*

Det krävs ett väl grundat samarbete mellan samtliga intressenter för att det viktiga arbetet på skolorna ska kunna fortsätta. Inte minst samarbetet mellan ansvariga huvudmän, avtalsbärande parter och staten behöver stärkas. Samtliga nivåer behöver bidra till att skapa förutsättningar för balans mellan resurser och uppdrag.

För att bidra till utökat samarbete och samverkan, och för att samtliga insatser tillsammans ska bidra till ytterligare förbättring av skolan, har parterna i denna bilaga valt att peka på ett antal viktiga områden. Där uttrycket ”skola” nämns i detta dokument menas genomgående samtliga skolformer.

### *Förtroendefullt samarbete och samverkan*

Parterna ser att kopplingen mellan samverkan, arbetsmiljö- och verksamhetsfrågor är viktig för att skapa hållbara lösningar på skolans utmaningar. Samverkan som förhållningssätt bygger på ett synsätt att alla kan och vill bidra till goda lösningar och utveckling av verksamheten. Parterna på samtliga nivåer har en viktig roll och ansvar för att stödja den lokala dialogen och bidra med lösningar.

Förtroendefulla relationer med ömsesidig tillit måste byggas upp på alla nivåer. Skolledningen hos huvudmannen behöver ha en tydlig vision om hur skolan kan förbättras. Skolledning och lärare måste ständigt föra samtal om hur skolans arbete ska utvecklas och bedrivas för att uppnå målen.

## *Ledning och styrning*

Huvudmännen har ansvar för styrning, ledning, resurssättning och uppföljning för att möta skolans uppdrag. På den övergripande nivån måste därför utbildnings- och skolfrågor ges en central plats och resultat följas upp. Målet är att varje skolenhet och dess ledning ska ha mandat och förutsättningar att fullfölja sina uppgifter på ett sätt som gör att de kan utveckla och förbättra verksamheten. Skolans styrning måste utgå från ömsesidig tillit mellan huvudmännen, arbetsgivaren och lärarprofessionen. Med en sådan utgångspunkt är det naturligt att söka gemensamma lösningar på gemensamma utmaningar och behov.

Förutsättningarna för ledarskapet i skolan behöver analyseras och utvecklas så att skolledning kan utövas genom ett nära pedagogiskt ledarskap. För detta har skolchefer (eller motsvarande) huvudansvaret. Det krävs närvarande pedagogiska ledare, som med rätt stöd och förutsättningar, tillsammans med lärare och deras fackliga företrädare, tar ansvar för förändringar och förbättringar som måste göras. Det förutsätter en tydlig ansvarsfördelning likväl som en systematisk uppföljning och utvärdering av elevernas resultat.

Situationen i skolan kräver en klok, initierad och ansvarsfull ledning och styrning på alla nivåer. Parterna konstaterar att politiska reformer och ambitionshöjningar på både central och lokal nivå måste gå hand i hand med den faktiska tillgången på behöriga lärare och den demografiska utvecklingen. I dessa frågor avser parterna att fördjupa samverkan sinsemellan och den gemensamma dialogen med regeringen.

## *Organisation och utvecklande arbetssätt*

Skolan ska vara en modern arbetsplats. Det är naturligt att skolledare och lärare prövar nya metoder, tillvaratar forskning och bidrar till att forskning initieras samt integrerar digitaliseringens fördelar i verksamheten. Det ställer krav på resurser och organisation, men också på ett självständigt och kritiskt värderande förhållningssätt.

Det är angeläget att lärare och andra yrkesgrupper tillsammans med skolledare utvecklar arbetssätt, metoder, arbetsordning och organisation som leder till ökad måluppfyllelse och förbättrade resultat. Sådana initiativ bör följas, på skolnivå eller arbetsgivarnivå, för att kunna leda till beprövad erfarenhet och spridning.

## *Arbetsmiljö*

Arbetsmiljön för lärare, skolledare och övriga medarbetare samt för elever i skolan är en central fråga för verksamheten, dess utveckling och för trivseln. Det gäller såväl den fysiska som den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön. För att säkerställa en god arbetsmiljö behöver det systematiska arbetsmiljöarbetet med att undersöka, följa upp och åtgärda identifierade riskområden med syfte att förebygga olyckor och

ohälsa omhändertas på varje arbetsplats. Rektors möjligheter att utöva sitt arbetsmiljöansvar avseende lärares uppdrag, t.ex. arbetsbelastning, arbetstid, arbetsfördelning och stöd i prioriteringar, förutsätter en öppen och konstruktiv dialog.

### *Attraktivt läraryrke*

Att vara en attraktiv arbetsgivare är en självklarhet i huvudmännens arbete för att trygga sin kompetensförsörjning. För att klara utmaningen är det nödvändigt med ett attraktivt läraryrke både vad gäller villkor, lön och arbetsmiljö där förutsättningar och uppdrag svarar upp mot lärares professionella ansvarstagande. Det är viktigt med en god tillitsbaserad ledning och styrning där organisationen i vardagsarbetet liksom utvecklingsarbetet är väl förankrat hos professionen.

Arbetsgivare gör redan idag många olika saker för att locka ungdomar och nya lärare till skolan. Lärare och skolledare som trivs på sin arbetsplats blir förebilder och påverkar synen på skolan som arbetsplats i en positiv riktning, vilket attraherar fler att välja läraryrket. Som enskilda aktörer och som parter har vi möjlighet att påverka bilden av skolan liksom läraryrket som en utvecklande och betydelsefull profession. Det är en viktig uppgift både för nationell och lokal nivå, inte minst för att få fler att vilja bli lärare.

### *Lönebildning*

Löneinstrumentet måste användas aktivt för att skapa bättre resultat och göra läraryrket mer attraktivt. För att kunna rekrytera och behålla lärare krävs möjlighet till en positiv livslöneutveckling och en lönestruktur som bidrar till stabilitet och kontinuitet. Arbetsgivarens strategiska arbete med lönestruktur och lönespridning ska bidra till en långsiktig trygghet och utveckling av verksamheten. Rektorer behöver lyfta fram lärare som bidrar till bra arbetssätt, goda resultat och långsiktig utveckling. Såväl arbetsgivare som fackliga företrädare behöver stödja en ökad lönespridning.

Ett antal skolpolitiska reformer som påverkat lönestrukturen har genomförts. Dessa har krävt stora arbetsinsatser och på många håll skapat en icke ändamålsenlig lönestruktur och ökad personalomsättning. Parterna konstaterar att det fortsatt finns stora behov av att arbeta aktivt för en lönesättning som speglar medarbetares individuella bidrag till mål och resultat och verksamhetens värdering av erfarenheten hos yrkesskickliga lärare i enlighet med Löneavtalet.

## Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning

Denna bilaga anknyter till Löneavtalet och dess överläggning. En förutsättning för att överläggningen ska leda till önskvärd samsyn om arbetsgivarens planerade åtgärder och bidra till en bra löneöversynsprocess är att bilagans olika delar, lokala förutsättningar och praktiska tillämpning diskuteras.

Löneavtalet utgår från en lönesättning som är individuell och differentierad. En förutsättning för att en sådan lönesättning ska kunna fungera väl är att arbetsgivaren arbetat fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa riktlinjer måste vara kända och diskuterade med medarbetarna i organisationen för att bidra till det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat.

Lönepolitiken visar arbetsgivarens värderingar och varje arbetsplats måste diskutera vad lönepolitiken innebär för den egna verksamheten. Lönestrukturen ska stimulera till kompetensutveckling för att individen under hela yrkeslivet ska kunna bidra till verksamhetens utveckling. Det är i detta sammanhang naturligt att också uppmärksamma arbetstagare som är frånvarande p.g.a. sjuk- eller föräldraledighet.

Lönekriterier för lönesättning ska tydligt visa hur arbetsinsatserna värderas och måste därför utgå från verksamhetens uppdrag och mål.

Lönebildningen och löneökningsbehovet ska kopplas till arbetsgivarens arbete med verksamhetsmål och verksamhetsutveckling, prioriteringar och ekonomiska förutsättningar och vara en integrerad del av samverkanssystemet mellan parterna. Olika arbetsgivare har p.g.a. skillnader i storlek och organisation olika förutsättningar för lönebildningsprocessens utformning.

Härvid ska följande särskilt beaktas

### **Rollfördelning**

Arbetsgivare har olika förutsättningar för hur lönebildningsprocessen drivs. Oavsett storlek och organisatoriska indelningar förutsätts dock en tydlighet i uppdrag och ansvar för respektive nivå. I detta ligger också att chefens uppdrag och ansvar i löneprocessen tydliggörs.

## **Tidplan för löneöversynsarbetet**

Ett individuellt lönesystem förutsätter avstämningar och uppföljningar. Därför är det naturligt att även löneöversynen återkommer årligen. Genom en god planering kan respektive löneöversyn slutföras innan tidpunkten för ikraftträdande.

### **Analys av löner**

Löneavtalet förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner som underlag till överläggning inför löneöversyn. Därutöver kräver diskrimineringslagen kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.

Lönerelationerna mellan och inom olika yrkesgrupper avspeglar arbetsgivarens ställningstaganden. Därför är det en viktig förutsättning att de förtroendevalda diskuterar och tar ställning till rådande och önskvärda lönerelationer.

Kartläggning och analys av olika arbeten/yrken som visar lönenivåer/lönespridningar mellan grupper och lönespridningar inom grupper görs utifrån lönepolitisk synpunkt, samt utifrån skillnader i lön kvinnor/män respektive skillnader i lön kvinno-/mansdominerade grupper.

Kartläggning och analys följs sedan av en handlingsplan grundad på arbetsgivarens ställningstaganden. Handlingsplanen med koppling till den egna lönepolitiken utvisar arbetsgivarens önskvärda lönerelationer och lönespridningar inför kommande löneöversyner utifrån verksamhetens mål och behov.

Det är väsentligt att se analys av löner och den därpå bestämda handlingsplanen tillsammans med arbetsgivarens övriga ambitioner och prioriteringar samt konsekvenser av diskrimineringslagstiftning som en helhet. Detta möjliggör för arbetsgivaren att redan i budgetarbetet ta ett helhetsgrepp på olika verksamheters totala behov av åtgärder.

Grunden för att få acceptans för lönebildningen hänger både samman med en konsekvent tillämpning av lönepolitiken och delaktighet för de anställda.

### **Inför löneöversyn**

Inför löneöversyn är det angeläget att genomföra en analys av vilka behov av löneökningar som finns med avseende på arbetstagarnas bidrag till verksamhetsförbättringar, behov av nyrekrytering, möjlighet att behålla personal, graden av måluppfyllelse, behov av lönerelationsförändringar och så vidare. Med utgångspunkt från resultatet av denna analys, Löneavtalets § 1 och den egna lönepolitiken görs en samlad lönepolitisk bedömning av arbetsgivaren. Det är först därefter, med ovan angivna seriösa prövning som grund, möjligt att göra en bedömning av löneökningsbehovet.

## Överläggning

En överläggning som är väl förberedd av arbetsgivaren ökar graden av tydlighet och därmed tilltron till arbetsgivaren som lönesättare. Ett aktivt deltagande av såväl arbetsgivar- som arbetstagarpart bidrar verksamt till att önskvärd tydlighet uppnås.

## Samtal

Individuell lönesättning i allmänhet och Löneavtalet i synnerhet förutsätter att samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och koppling till lön. Detta förutsätter att arbetsgivaren tydliggör krav, förväntningar, uppsatta mål och följer upp resultatet. Likaså att verksamhetsmålen är diskuterade i organisationen och bland medarbetarna.

I samtalet formulerar chef och medarbetare bl.a. de individuella mål och de krav och förväntningar som finns från bådas sidor. Vidare sker en uppföljning av åstadkomna resultat så att kopplingen till lön kan göras.

I en löneöversyn enligt modellen chef–medarbetare är det av särskild betydelse att tydlighet finns om det samtalstillfälle där arbetsgivaren lämnar förslag till ny lön.

En individuell lönesättning kräver chefer med tydlighet såväl i målbeskrivningen som sitt sätt att sätta lön.

## Avstämning

I en löneöversyn enligt modellen chef–medarbetare är avstämningen det tillfälle där arbetsgivarpart och arbetstagarpart stämmer av det garanterade utfallet och analyserar löneöversynsprocessen. Som en del i denna eftersträvas samsyn kring sambandet mellan överläggning och resultat av löneöversyn t.ex. gällande diskrimineringsfrågor.

## Svag eller ingen löneutveckling

Det är naturligt att ägna mer kraft åt utvidgade och fördjupade insatser för de arbetstagare som av olika skäl inte når uppsatta mål. Arbetsgivare måste ge arbetstagare en möjlighet att kunna påverka sin egen löneutveckling. Svag eller utebliven löneökning över tid ska för den enskilde vara något som framgått och motiverats i dialog mellan arbetstagare och chef.

För att åstadkomma förändring är det naturligt att utifrån en handlingsplan göra återkommande uppföljningar i syfte att nå en bättre måluppfyllelse. Avsikten är att lägga grunden för en bättre löneutveckling eller finna alternativa vägar för den anställdes fortsatta arbetsliv. Såväl arbetsgivare som arbetstagare har ansvar för att handlingsplan och uppföljning kommer till stånd.

## **Löneutveckling för äldre arbetstagare**

I ett personalförsörjningsläge där verksamheterna står inför stora pensionsavgångar och därmed sammanhängande rekryteringssituation är det av stor vikt att arbetsgivarna tar till vara och utvecklar samtliga arbetstagare. Genom att söka bibehålla engagemang och motivation även för/hos de äldre arbetstagarna ökar förutsättningarna för fortsatt verksamhetsutveckling. Därvid kommer deras erfarenhet och kompetens att öka möjligheterna att nå målen för verksamheterna.

Det är därför väsentligt att såväl ur lönespridnings- som personalförsörjningssynpunkt uppmärksamma de äldre arbetstagarna.



## Centrala parterers syn på förutsättningar för en ändamålsenlig arbetsorganisation

Syftet med denna bilaga är att stödja det lokala arbetet med att uppnå en ändamålsenlig arbetsorganisation som kännetecknas av balans mellan uppdrag och förutsättningar. Detta för att skapa förutsättningar för förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse för elever, i alla skolformer, samt att bidra till att stärka förutsättningen för långsiktig kompetensförsörjning.

I arbetet med att uppnå en ändamålsenlig arbetsorganisation, för respektive skolform, ställs krav på kommunen som huvudman, skolchefer och skolledare när det kommer till ledning, styrning och uppföljning, arbetsorganisation och prioritering av resurser.

För att uppnå en ändamålsenlig arbetsorganisation kan ett partsgemensamt arbete genomföras på lokal nivå. Arbetet kan med fördel inledas med en analys av relevanta faktorer så som verksamhetens uppdrag, arbetsorganisation, arbetsformer och arbetstider. Analysen utgör ett viktigt underlag för dialogen mellan parterna om behovet av eventuella åtgärder i syfte att förbättra arbetsorganisationen.

Detta kan genomföras inom ramen för samverkanssystemet. Det ligger i respektive parts ansvar att medverka genom egna förberedelser och aktivt deltagande. Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt och effektivt arbete. Dialogen mellan lärare och skolledare likväl som mellan lokala parter är av stor vikt för att uppnå en ändamålsenlig arbetsorganisation.

Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt och effektivt arbete. Bilagan utgår från kraven i gällande lagstiftning och de regleringar som i övrigt gäller för avtalsområdet.

1. Inom ramen för det lokala arbetet kan följande delar ingå:

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

- 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.
- 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.

**2.** När det enligt arbetet i punkt 1 identifierats behov av alternativ arbetstidsreglering eller kompletteringar till bilaga M eller AB § 13 kan lokalt kollektivavtal tecknas. Centrala parter uppmuntrar att avtal tecknas i syfte att nå en mer ändamålsenlig organisation, där lärares arbetsmiljö förbättras, balans mellan uppdrag och förutsättningar uppnås och att lärare ges erforderliga förutsättningar för att fullfölja det uppdrag som läraren ansvarar för.

**3.** Lokalt kollektivavtal om avvikelser från arbetstidsreglering eller komplement till bilaga M kan exempelvis tecknas om:

- Annat förhållande mellan reglerad arbetstid och förtroendearbetstid.
- Annat antal A-dagar.
- Semesteranställning enligt Allmänna bestämmelser (AB) där punkterna 5 och 15 i bilaga M fortfarande gäller.
- Principer för dimensionering av uppdraget, såsom tid för planering och uppföljning.

**4.** Lokalt kollektivavtal om avvikelser från arbetstidsreglering eller komplement till gällande reglering i AB § 13 kan exempelvis tecknas om:

- Förtroendearbetstid eller flexitid.
- Årsarbetstid.
- Principer för dimensionering av uppdraget, såsom tid för planering och uppföljning.

**5.** Avtal tecknade enligt denna bilaga kan sägas upp tidigast efter tre verksamhetsår om inte lokala parter kommer överens om annat.

**6.** Avtal som ingåtts med stöd av bilaga 6 enligt HÖK 18 eller tidigare har fortsatt giltighet.

## **Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 21**

### **§ 1 Innehåll m.m.**

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 21 – om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB 20 i lydelse 2020-11-01.

Till avtalet hör

1. mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt HÖK 21

§ 1 – bilagorna 4, 4a, 5, 7, 7a undantagna – §§ 5 och 7, samt

2. de bestämmelser i övrigt som parterna nedan träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet.

### **§ 2 Giltighet och uppsägning**

Kollektivavtalet avlöser gällande kollektivavtal – LOK 18 – och gäller till och med 2024-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i HÖK 21.

Säger central part upp HÖK 21 upphör LOK 21 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 21 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

**§ 3 Avslutning**

Förhandlingarna förklaras avslutade.

.....den.....2021

För.....

(arbetsgivarparten)

.....

(underskrift)

För.....

(arbetstagarparten)

.....

(underskrift)

## **Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 21**

### **§ 1 Innehåll m.m.**

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – LOK 21 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelser enligt HÖK 21 § 1 – Bilagorna 4, 4a, 5, 7, 7a undantagna – §§ 5 och 7.

### **§ 2 Giltighet och uppsägning**

Säger central part upp HÖK 21 upphör LOK 21 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 21 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

## Engångsbelopp

Värdet i bilaga 6 löses av genom ett engångsbelopp och utges enligt följande:

1. Till månadsavlönad arbetstagare som är medlem i Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund utges ett engångsbelopp vid ett tillfälle.

Utbetalningstillfället är i juni månad 2021.

2. Till heltidsanställd arbetstagare som inte har haft annan ledighet än vad som anges i AB § 28 eller § 29, utges ett engångsbelopp om 2 000 kronor. För övrig frånvaro reduceras beloppet enligt AB § 17 mom. 3.

3. Engångsbeloppet proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad samt i förekommande fall med tillämplig uppehållslönefaktor enligt, vid varje tidpunkt gällande, Allmänna bestämmelser bilaga U.

4. Engångsbeloppet inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

5. Engångsbeloppet är pensionsgrundande lön enligt gällande pensionsavtal.

6. Arbetstagare som avslutat sin anställning senast 2021-03-31 omfattas inte av engångsbeloppet.



§ 50

Dnr 2019/147 728 UN

### Uppföljning Intern kontroll 2020

#### **Beslut**

Utbildningsnämndens arbetsutskott föreslår utbildningsnämnden.  
att godkänna uppföljning av intern kontroll 2020.

#### **Ärendebeskrivning**

Intern kontroll handlar om att ha ordning och reda, veta att det som ska göras blir gjort och att det sker på ett bra och säkert sätt. En genomarbetad intern kontroll är en av pusselbitarna i en bra styrning och uppföljning. Den bidrar till en effektiv och säker verksamhet och god ekonomisk hushållning. Ytterst kan en bra intern kontroll stärka förtroendet för förtroendevalda.

Intern kontroll sker hela tiden, i det dagliga arbetet, i det systematiska kvalitetsarbetet, i arbetsmiljöarbetet mm. För att utbildningsnämnden ska kunna följa upp den interna kontrollen behöver man upprätta en intern kontrollplan för varje kalenderår.

Utbildningsnämnden beslutade 2019-09-25 § 84 att prioritera de kontrollpunkter med högsta riskvärde (8) i utbildningsnämndens kontrollplan för 2020, vilka är Säker inloggning till EdWise och Rutiner vid elevfrånvaro.

Uppföljning av intern kontroll genomförs i samband med årsredovisning i systemet Stratsys. I årsredovisningen för 2020 var tyvärr inte uppföljning av internkontroll aktiverat i Stratsys och kom därför inte med i rapporten. Av den anledning rapporteras nu uppföljning av intern kontroll för 2020 som ett eget ärende och senare än vanligt efter årets slut.

#### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse daterad den 7 maj 2021  
Uppföljning intern kontroll 2020  
Utbildningsnämndens intern kontrollplan 2021

#### **Bedömning**

Kontrollpunkterna är starkt kopplade till verksamheternas skolplattform som har bytts ut från EdWise till InfoMentor. Byte av system bedöms avsevärt öka förutsättningarna för säker dokumentation och effektiv frånvarorapportering. Nästa steg är att följa upp att kommunikation med vårdnadshavare och rapportering av elevers frånvaro genomförs i InfoMentor utifrån framtagna implementeringsplan. I utbildningsnämndens internkontrollplan för 2021 ska utbildningsförvaltningen följa upp att skolplattformen InfoMentor används på ett säkert och korrekt sätt.



**Dagens sammanträde**

Administrativ chef Kim Jakobsson redogör för ärendet.

**Beslut skickas till**

Utbildningsnämnden

---





Till utbildningsnämnden

### Uppföljning av intern kontroll 2020

#### Förslag till beslut

att godkänna uppföljning av intern kontroll 2020

#### Ärendebeskrivning

Intern kontroll handlar om att ha ordning och reda, veta att det som ska göras blir gjort och att det sker på ett bra och säkert sätt. En genomarbetad intern kontroll är en av pusselbitarna i en bra styrning och uppföljning. Den bidrar till en effektiv och säker verksamhet och god ekonomisk hushållning. Ytterst kan en bra intern kontroll stärka förtroendet för förtroendevalda.

Intern kontroll sker hela tiden, i det dagliga arbetet, i det systematiska kvalitetsarbetet, i arbetsmiljöarbetet mm. För att utbildningsnämnden ska kunna följa upp den interna kontrollen behöver man upprätta en intern kontrollplan för varje kalenderår.

Utbildningsnämnden beslutade 2019-09-25 § 84 att prioritera de kontrollpunkter med högsta riskvärde (8) i utbildningsnämndens kontrollplan för 2020, vilka är Säker inloggning till EdWise och Rutiner vid elevfrånvaro.

Uppföljning av intern kontroll genomförs i samband med årsredovisning i systemet Stratsys. I årsredovisningen för 2020 var tyvärr inte uppföljning av internkontroll aktiverat i Stratsys och kom därför inte med i rapporten. Av den anledning rapporteras nu uppföljning av intern kontroll för 2020 som ett eget ärende och senare än vanligt efter årets slut.

#### Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse daterad den 7 maj 2021  
Uppföljning intern kontroll 2020  
Utbildningsnämndens intern kontrollplan 2021

#### Bedömning

Kontrollpunkterna är starkt kopplade till verksamheternas skolplattform som har bytts ut från EdWise till InfoMentor. Byte av system bedöms avsevärt öka förutsättningarna för säker dokumentation och effektiv frånvarorapportering. Nästa steg är att följa upp att kommunikation med vårdnadshavare och rapportering av elevers frånvaro genomförs i InfoMentor utifrån framtagna implementeringsplan. I utbildningsnämndens internkontrollplan för 2021 ska utbildningsförvaltningen följa upp att skolplattformen InfoMentor används på ett säkert och korrekt sätt.

UTBILDNINGSFÖRVALTNINGEN

Roland Hybelius  
Utbildningschef

Kim Jakobsson  
Administrativ chef

## Uppföljning internkontrollplan - 2020

Intern kontroll är ett komplement till kommunens styrmodell. Intern kontroll regleras enligt gällande lagstiftning, förordningar och rekommendationer och omfattar samtliga delar i verksamhetens organisation som system för styrning, ledning, redovisning, uppföljning och kontroll. För kommunens nämnder utgör kommunfullmäktiges övergripande regelverk nämndens system för intern kontroll.

Av kommunens regler för ekonomisk förvaltning framgår att varje nämnd ansvarar för att utforma och organisera en god intern kontroll inom verksamheterna. Avsikten och syftet med den interna kontrollen och den omedelbara rapporteringen är att förvaltningen omgående ska kunna vidta åtgärder för att komma tillrätta med de fel och brister som har uppmärksammats. Fel eller brister som noteras ska omedelbart bli föremål för utredning och dokumenteras. De granskningar som gjorts har inte påvisat några större risker.

### *Informationssäkerhet – Säker inloggning till EdWise*

#### Risk



**Risk att exempelvis betyg, omdömen och åtgärdsprogram sprids.**

EdWise är utbildningsförvaltningens system för lagring av elevinformation. Vårdnadshavare har fått inloggning via bank-ID nu vilket gör det säkrare. Lösning för elever och lärare då de inte är i skolans nätverk är inte klart ännu. Pilot har genomförts med bank-ID även för personal men det finns även andra lösningar.

#### Granskning

Utbildningsförvaltningen har bytt skolplattform från EdWise till InfoMentor. InfoMentor har säkra system för inloggning för vårdnadshavare, lärare och elever. Utbildningsinsatser har genomförts och lathundar tagits fram för att utbildningsförvaltningens verksamheter ska kunna hantera InfoMentor på ett säkert och korrekt sätt. I utbildningsnämndens internkontrollplan för 2021 kommer kontroll genomföras av att utbildningsnämndens verksamheter använder säkra kommunikationsvägar i systemet InfoMentor.

### *Trygghet – Rutiner kring elevfrånvaro*

#### Risk



**Risk att frånvaro inte upptäcks i tid så att adekvata åtgärder inte kan vidtas.**

Rutiner för att rapportering av elevers frånvaro sker på ett korrekt och kommungemensamt sätt

#### Granskning

Utbildningsförvaltningen har bytt skolplattform från EdWise till InfoMentor. I InfoMentor ska verksamheterna rapportera elevernas frånvaro och systemet kan generera bra rapporter över frånvaron som ger en översiktlig bild för skolan eller kommunen som helhet. I utbildningsnämndens internkontrollplan för 2021 kommer kontroll genomföras av att utbildningens verksamheter och vårdnadshavare använder InfoMentor för rapportering av elevers frånvaro.



Roland Hybelius, 0485-88110  
roland.hybelius@borgholm.se

## Utbildningsnämndens internkontrollplan 2021

Enligt utbildningsnämndens beslut 2020-09-30 § 79 genomförs  
nedanstående interna kontroll i utbildningsförvaltningen under 2021.

Kontrollområde:	
Informationssäkerhet - Säker kommunikation med vårdnadshavare	
<b>Beskrivning</b>	InfoMentor är utbildningsförvaltningens lärplattform för grundskola och fritidshem sedan höstterminen 2020 och kommer att bli för förskola vårterminen 2021. I systemet kommer vårdnadshavare och personal åt barnens och elevernas dokumentation.
<b>Riskvärde</b>	Risk: att exempelvis betyg, omdömen och åtgärdsprogram sprids. Systemet är nytt och det behövs säkerställas att det används på ett korrekt och säkert sätt av både personal och vårdnadshavare.  Sannolikhet: Trolig (3)  Konsekvens: Allvarlig (4)  Risk: Eliminera/Minimera (12)
<b>Styrdokument</b>	GDPR, Skollagen
<b>Kontrollmoment/ Mätmetod</b>	Kartlägga möjligheter till säker inloggning och att systemet används. Kontrollera att systemet används för kommunikation med vårdnadshavare.
<b>Ansvarig</b>	Utvecklingsledare
<b>Rapportering</b>	Bokslut 2021

<b>Kontrollområde:</b>	
<b>Trygghet – Rutiner vid elevfrånvaro</b>	
<b>Beskrivning</b>	Rutiner för att rapportering av elevers frånvaro sker på ett korrekt och kommungemensamt sätt.
<b>Riskvärde</b>	Risk: att frånvaro inte upptäcks i tid så att adekvata åtgärder kan vidtas Sannolikhet: Sannolikt (4) Konsekvens: Allvarlig (4) Risk: Eliminera/Minimera (16)
<b>Styrdokument</b>	Skollagen
<b>Kontrollmoment/ Mätmetod</b>	Kontrollera att lärplattformen InfoMentor används för frånvarorapportering av vårdnadshavare och personal.
<b>Ansvarig</b>	Utvecklingsledare
<b>Rapportering</b>	Bokslut 2021

Roland Hybelius  
Utbildningschef

Emma Berggren-Andersson  
Utvecklingsledare



Handläggare  
Anne-Charlott Petersson  
Förvaltningssekreterare

Ert datum

Er beteckning

Till utbildningsnämnden

### **Anmälan om fattade delegeringsbeslut 2021**

#### **Förslag till beslut**

att lägga redovisade delegeringsbeslut med godkännande till handlingarna.

#### **Ärendebeskrivning**

Redovisning av fattade delegeringsbeslut för tiden 2021-04-20 - 2021-05-18.

#### **Beslutsunderlag**

Sammanställning av delegeringsbeslut daterad den 19 maj 2021

Tjänsteskrivelse daterad den 19 maj 2021

Arbetsutskottets protokoll daterat den 15 maj 2021

UTBILDNINGSFÖRVALTNINGEN

Roland Hybelius  
Förvaltningschef

Anne-Charlott Petersson  
Förvaltningssekreterare

# Handlingar

Utskriftsdatum: 2021-05-19

Utskriven av: Anne-Charlott Petersson

61

<b>Diarienummer:</b>	Utbildningsnämnden
<b>Datum:</b>	2021-04-20 - 2021-05-18
<b>Riktning:</b>	Upprättade
<b>Status:</b>	Aktuella
<b>Handlingstyp:</b>	DELEGERINGSBESLUT
<b>Notering:</b>	
<b>Sekretess:</b>	Visas ej

<b>Id</b>	<b>I/U/K</b>	<b>Beskrivning</b>	<b>Ansvarig</b>
<b>Datum</b>		<b>Avsändare/Mottagare</b>	<b>Avdelning</b>
<b>Ärendenummer</b>		<b>Notering</b>	<b>Handlingstyp</b>
		<b>Ärendemening</b>	
2021.228	U	Beslut - Avslås. Ansökan om tilläggsbelopp gällande extraordinärt stöd	Roland Hybelius
2021-04-22		Ölands Friskola	UTBILDNINGSFÖRVALTNINGEN
UN 2021/19-605		***Sekretess*** Ansökan om tilläggsbelopp gällande extra ordinärt stöd	DELEGERINGSBESLUT
2021.394	U	Avtal om interkommunal ersättning för elev/barn från annan kommun	Roland Hybelius
2021-05-04		Mörbylånga kommun	UTBILDNINGSFÖRVALTNINGEN
UN 2021/9-605		***Sekretess*** Avtal om interkommunal ersättning och bidrag till fristående 2021/2022. Samlat alla ärenden.	DELEGERINGSBESLUT
2021.395	U	Avtal om interkommunal ersättning för elev/barn från annan kommun	Roland Hybelius
2021-05-04		Mörbylånga kommun	UTBILDNINGSFÖRVALTNINGEN
UN 2021/9-605		***Sekretess*** Avtal om interkommunal ersättning och bidrag till fristående 2021/2022. Samlat alla ärenden.	DELEGERINGSBESLUT
2021.413	U	Beslut - Tillstyrks Avtal om interkommunal ersättning	Roland Hybelius
2021-05-18		Mörbylånga kommun Algutsrums förskola	UTBILDNINGSFÖRVALTNINGEN
UN 2021/9-605		***Sekretess*** Avtal om interkommunal ersättning och bidrag till fristående 2021/2022. Samlat alla ärenden.	DELEGERINGSBESLUT
2021.414	U	Avtal om interkommunal ersättning för elev/barn från annan kommun	Roland Hybelius
2021-05-18		Mörbylånga kommun	UTBILDNINGSFÖRVALTNINGEN
UN 2021/9-605		***Sekretess*** Avtal om interkommunal ersättning och bidrag till fristående 2021/2022. Samlat alla ärenden.	DELEGERINGSBESLUT

<b>Id</b>	<b>I/U/K</b>	<b>Beskrivning</b>	<b>Ansvarig</b>
<b>Datum</b>		<b>Avsändare/Mottagare</b>	<b>Avdelning</b>
<b>Ärendenummer</b>		<b>Notering</b>	<b>Handlingstyp</b>
		<b>Ärendemening</b>	
2021.415	U	Beslut - Tillstyrks Avtal om interkommunal ersättning	Roland Hybelius
2021-05-18		Mörbylånga kommun Algrutsrums förskola	UTBILDNINGSFÖRVALTNINGEN
UN 2021/9-605		***Sekretess*** Avtal om interkommunal ersättning och bidrag till fristående 2021/2022. Samlat alla ärenden.	DELEGERINGSBESLUT
2021.416	U	Beslut - Tillstyrks Avtal om interkommunal ersättning	Roland Hybelius
2021-05-18		Mörbylånga kommun Algutsrums förskola	UTBILDNINGSFÖRVALTNINGEN
UN 2021/9-605		***Sekretess*** Avtal om interkommunal ersättning och bidrag till fristående 2021/2022. Samlat alla ärenden.	DELEGERINGSBESLUT
2021.417	U	Beslut - Tillstyrks Ansökan om skolskjuts särskilda skäl	Kim Jakobsson
2021-05-18			UTBILDNINGSFÖRVALTNINGEN
UN 2021/53-623		***Sekretess*** Ansökan om skolskjuts vid särskilda skäl	DELEGERINGSBESLUT
2021.421	U	Beslut - Tillstyrks Avtal om interkommunal ersättning	Roland Hybelius
2021-05-18		Kalmar kommun Funkaboskolan	UTBILDNINGSFÖRVALTNINGEN
UN 2021/9-605		***Sekretess*** Avtal om interkommunal ersättning och bidrag till fristående 2021/2022. Samlat alla ärenden.	DELEGERINGSBESLUT



§ 52

Dnr 2021/3 600 UN

**Kalendarium Utbildningsnämnden Maj 2021**

**Beslut**

Utbildningsnämndens arbetsutskott beslutar

att flytta fram uppföljning värdegrund till oktober samt återrapportering uppdrag utemiljö Slottsskolan i september 2021.

**Ärendebeskrivning**

Utbildningsnämndens kalendarium med årshjul.

**Beslutsunderlag**

Kalendarium Maj 2021

**Beslut skickas till**

Utbildningsnämnden

---



# Kalendarium för utbildningsnämnden Borgholm

## Maj 2021

### Stående punkter på dagordningen till AU

- Uppföljning av budget
- Information om ärenden från Skolinspektionen och Barn- och elevombudet

### Stående punkter på dagordningen till utbildningsnämnden

- Uppföljning av budget
- Anmälan om fattade delegationsbeslut
- Frågor från nämndledamöter
- Information från verksamheten

Möte	Ärenden	Årshjul
<b>Maj</b> AU: 12 UN: 26	Tilläggsbudget HÖK 21 Utemiljö Slottsskolan Uppföljning intern kontroll 2020	Uppföljning och analys av budget – Tertialbokslut 1. <i>Flyttas till oktober: Uppföljning av värdegrundsarbete (några rektorer bjuds in för att beskriva sitt arbete med värdegrund och likabehandling)</i> Stipendium Kulturskolan
<b>Juni</b> AU: 09 UN: 23		Redovisning av barn- och elevutveckling Uppföljning av läsårets slutbetyg  Satsningar och effektiviseringar inför kommande budgetår.
<b>Augusti</b> AU: 11 UN: 25		Satsningar och effektiviseringar inför kommande budgetår. Avstämning och analys avseende sjukfrånvaron Uppföljning studie- och yrkesvägledning.
<b>September</b> AU: 15 UN: 29		Avstämning och analys av budget – Tertialbokslut 2/Delårsbokslut Riskbedömning av internkontrollpunkter inför kommande år Redovisning av barn- och elevutveckling Uppföljning anmälan om kränkning Uppföljning av föregående läsårs avslutningsfester Elevfrånvaro statistik Jan-Juni
<b>Oktober</b> AU: 13 UN: 27		Verksamhetsplan för kommande år inkl. internkontrollplan för kommande år Rapport från utvärdering av verksamhetsplan fritidsgårdarna. Redovisning av skolpliktsbevakning

		<i>Framflyttad från maj: Uppföljning av värdegrundsarbete (några rektorer bjuds in för att beskriva sitt arbete med värdegrund och likabehandling)</i>
<b>November</b> AU: 10 UN: 24		Fastställa mötestider för kommande år
<b>December</b> AU: 8 UN: 20		Kvalitetsredovisning - meritvärde och betyg för åk 6 o åk 9. Fastställande av elevpeng för kommande år
<b>Januari 2021</b>  AU: UN:		Redovisning av långsiktig barn- och elevutveckling Enheternas arbetsmiljö Fastställande av attestlista Elevfrånvaro statistik Juli-dec
<b>Februari 2021</b> AU: UN:		Årsbokslut föregående år inkl. uppföljning av internkontroll Uppföljning anmälan om kränkning från föregående år Redovisning av Patientsäkerhetsberättelse för föregående år
<b>Mars</b> AU: UN:		Uppföljning av systematiskt kvalitetsarbete från föregående år. Satsningar och effektiviseringar inför kommande budgetår Redovisning av skolpliktsbevakning
<b>April</b> AU: UN:		Taxor till nästa år för beslut i KF

<b>Pågående utredningsuppdrag</b>	<b>Status</b>
Beakta inköp av lådlastcyklar till förskolor	I budgetprocess 2022
Bjuda in elevråd till nämnden dnr 2020/63 Köping – till hösten enl. önskemål från rektor.	Bjuda in elevråden digital till nämndens möten.
Åtterrapporering Utemiljö Slottsskolan 2021/43	September 2021
Åtterrapporering av fördelning skolmiljarden 2021/31	Januari 2022



§ 53

Dnr 2021/5 600 UN

**Information av ärenden från Barn- och elevombudet, skolinspektionen.**

**Dagens sammanträde**

Ingen information att rapportera.

**Beslut skickas till**

Utbildningsnämnden

---



§ 54

Dnr 2021/6 600 UN

### Information från verksamheten

#### **Dagens sammanträde**

Förvaltningschef Roland Hybelius informerar:

- Coronaläge
  - Gällande restriktioner förlängs till 31 maj 2021.
- Pandemigruppen
  - Arbetsgrupp som arbetar med att göra ett nuläges analys av Pandemins effekter och vilka insatser som vi kan behöva sätta in.
- Lokaler
  - Anbuden för Åkerboskolan har öppnats.
  - Förskolan Rödhakens flytt till Skogsbrynets nya lokaler under sommaren.
  - Gärdslösa förskola. Fastighetsavdelningen undersöker möjligheten till inköp av nya moduler till förskolan. I dagsläget hyr kommunen moduler som delvis inrymmer förskolan.
  - Oro hos personal för arbetsmiljön på Köpingskola.

Mötet samtalar om A-traktorernas närvaro i Borgholms innerstad.

**Beslut skickas till**  
Utbildningsnämnden

---