

2020-12-18

Sveriges Kommuner och Regioner
Sobona
118 82 Stockholm

Härmed överlämnas Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråds yrkande för HÖK 2021 inklusive yrkanden om ändringar i Allmänna bestämmelser (AB)

Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråds yrkande 2021

Ökat ansvar för att möta samhällets och elevers behov

Sveriges framtid byggs i skolan. I mötet mellan elev och lärare i en likvärdig skola med hög kvalitet läggs grunden för ett demokratiskt samhälle. Att satsa på skolan är en investering. Det ger Sverige förutsättningar för välfärd och hög konkurrenskraft i en allt mer internationaliserad och konkurrensutsatt tid.

En resursstark förskola, skola, kulturskola och vuxenutbildning, med behöriga och legitimerade förskollärare och lärare i skola och fritidshem, samt skolledare och studie- och yrkesvägledare med hög kompetens ger förutsättning för varje elev att skapa sin framtid och är en grundförutsättning för att skolan ska kunna verka kompensatoriskt. Pandemin har synliggjort skolans viktiga roll. Personalen går till jobbet trots oro, hanterar stora utmaningar, anpassar undervisningen och dubbelarbetar när kollegor är frånvarande. Skolan som en av välfärdens grundpelare måste stå rustad för en verklighet som ibland innebär större utmaningar än vi önskar och kan förutse.

Vi är beredda att fortsätta ta vårt ansvar, men politiken – nationellt och lokalt – måste ta sitt ansvar och ge rätt förutsättningar. Det är en investering med garanterad avkastning.

Huvudmännen måste axla sitt arbetsmiljöansvar för skolans personal och åstadkomma balans mellan uppdrag och resurser. De måste ge skolledare möjlighet att leda verksamheten från risk till frisk. Förskola, skola, fritidshem, kulturskola och vuxenutbildning måste vara arbetsplatser där personalen trivs, arbetsglädjen är stor och förutsättningarna finns för att kunna utföra ett arbete med hög kvalitet. Verksamheten ska attrahera och motivera fler att vilja bli lärare. Avtalet ska vara ett tydligt stöd för detta arbete och efterlevas i varje kommun och på varje skola.

Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd kräver därför

Stärkt nationellt ansvar och insatser i alla kommuner

Sveriges kommuner kommer under överskådlig framtid att ha stora behov av att rekrytera kvalificerade förskollärare och lärare i alla delar av utbildningssystemet, liksom skolledare och studie- och yrkesvägledare. Avtalet skall bidra till att säkerställa läraryrkets attraktionskraft och långsiktigt hållbara förutsättningar för kvalitet i undervisningen och verksamheten.

Med HÖK18 inleddes ett strategiskt partsgemensamt arbete, för att genom faktiska förbättringar i lärares vardag få fler att vilja bli och fortsätta vara lärare. Detta arbete behöver fortsätta och förstärkas så att det garanterat sker i alla kommuner och på alla arbetsplatser. En framgångsrik lokal tillämpning av det centrala

avtalet, liksom professionens delaktighet, med lokalt inflytande och lokal samverkan är avgörande för verksamhetens utveckling och anställdas engagemang..

Avtalet måste därför

- säkra partsgemensamma insatser i varje kommun och på varje skola, med lokalt överenskomna åtgärder hos varje arbetsgivare inom ett år. Överenskommelserna ska samlas in och kvalitetssäkras av centrala parter
- slå fast att kompetensförsörjning också är en nationell angelägenhet, där parterna utöver ökade egna insatser också kräver ett större statligt ansvarstagande

En hållbar arbetsmiljö med balans och utvecklingsmöjlighet

Bristen på balans mellan det professionella uppdraget som det uttrycks i läroplaner och skollag och förutsättningarna för att möta detta är förskollärare, lärare och skolledare i alla delar av skolsystemet väl bekanta med. Arbetsmiljöverkets undersökningar och inspektioner visar att arbetsmiljön alltför ofta är undermålig och att det förebyggande arbetsmiljöarbetet ofta brister. Det är också viktigt att säkerställa det professionella inflytandet över val och utformning av digitala verktyg så att dessa blir ett stöd i verksamheten och inte en administrativ börda.

Det krävs därför konkreta åtgärder, nationellt, lokalt och på varje skola för att skapa goda förutsättningar för uppdragen. Arbetet som initierades i avtalet 2018 ska förstärkas och ge kraft åt lösningsinriktade åtgärder, baserat på kraften och professionaliteten hos lärare och skolledare.

En god arbetsmiljö ska förutom att säkerställa att arbetstagarna inte drabbas av ohälsa bidra till att öka yrkets attraktivitet samt fungera som ett stöd till arbetsgivare att behålla och rekrytera behöriga lärare. Ett helhetsperspektiv krävs för att avtalet ska bidra till en rimlig arbetsbelastning, ett tydligt professionellt inflytande och goda, kända och tillämpade anställningsvillkor.

Avtalet måste därför

- stärka förutsättningarna för ett engagerat och närvarande ledarskap i alla skolformer
- säkra kunskap om och arbete med systematisk arbetsmiljö (OSA) på varje arbetsplats/skola så att det skapas lokala lösningar på arbetsbelastningen med fokus på friskfaktorer för ett hållbart arbetsliv, istället för NPM och ineffektivt effektivitetstänkande som ofta tillåts prägla verksamheten
- Säkerställa att arbetsuppgifterna balanseras i förhållande till varandra och den totala arbetstiden. Hänsyn ska tas till varje skolforms särart
- kräva att lokala parter tecknar avtal om hur bemanning/tjänstefördelning och övriga förutsättningar ska möta undervisningsuppdraget så att tillräcklig tid för planering, reflektion och utveckling kan definieras för varje lärare. Det lokala avtalet ska säkerställa att lärarens uppdrag fastställs vid läsårets början och därmed vilken undervisning läraren förväntas ansvara för under det kommande läsåret. Till varje undervisningstimme ska det finnas knuten för- och efterarbetstid. Motsvarande tydlighet avseende planeringstid ska åstadkommas för lärare i förskola och fritidshem liksom för skolledare, och studie- och yrkesvägledare
- säkra att när förutsättningar ändras ska i första hand nya prioriteringar fastställas i samtal mellan chef/medarbetare. I andra hand ska ersättning utgå – avseende såväl undervisning som övriga arbetsuppgifter

En löneuppvärdering för attraktivitet och konkurrenskraft

Trots senare års positiva löneutveckling genom lokala och nationella satsningar och ökad rörlighet är fortfarande lönenivåer och löneutveckling för lärare negativ i ett livslöneperspektiv, till skillnad mot många andra jämförbara yrken. Löneuppvärderingen måste därför fortsätta och förstärkas. Tillsammans med förutsättningarna är lönen därför den stora utmaningen för alla huvudmäns kompetensförsörjning.

Lärarlöner måste ses som en investering i god utbildning. Legitimiteten för lönesättningen ifrågasätts allt mer då grunderna för lönesättningen ofta är oklara. Lönesättning och lönestruktur måste vara väl förankrad och anpassad till de olika skolformernas verksamhet och särart. Detta förutsätter också närvarande skolledare med goda kunskaper om lönesättning, fullt mandat att sätta lön och möjlighet att föra professionella samtal som motiverar.

För många med erfarenhet är byte av arbete eller arbetsplats den enda möjligheten att åstadkomma en reell löneutveckling. Denna rörlighet riskerar att ske på bekostnad av kontinuitet och trygghet för eleverna. Den höga personalomsättningen ökar pressen på dem som är kvar, ofta med löner som inte betalar dem för deras insats. Erfarna och kompetenta lärare utgör en garanti för bättre resultat och måste därför ha löner som speglar deras insats, ansvar och betydelse. Åtgärder måste vidtas som bidrar till en lönestruktur som motiverar lärare att stanna kvar på sin arbetsplats, tar ansvar och utvecklas i yrket. De nödvändiga statliga satsningar som gjorts, konstruerade för att harmoniera med partsmodellen, har vid implementeringen medfört omotiverade löneskillnader, vilket kräver kompletterande åtgärder.

Att skapa en begriplig lönestruktur genom att hålla tillbaka lönerna för nyexaminerade och den som byter anställning är en ibland prövad men inte framkomlig väg. Svensk skola och alla dess huvudmän behöver kunna visa på såväl ett positivt livslöneperspektiv som en begriplig och motiverande lönestruktur för att säkra kompetensförsörjningen till skolan.

Avtalet måste därför

- säkra fortsatt uppvärdering av lärares och skolledares löner, hos samtliga arbetsgivare. Nationella initiativ krävs, där varje arbetsgivare åläggs att skapa en lönestruktur som säkerställer att erfarna och kompetenta lärare erhåller sådana löner och en löneutveckling under hela yrkeslivet att de väljer att stanna kvar i yrket, samt att lönesättningen baseras på såväl formella meriter som på yrkesskicklighet
- ge varje lärare och skolledare ett tydligt ekonomiskt erkännande som kompensation för insatser under Corona-pandemin
- säkerställa att lokala parter gemensamt genomför en analys av lönestrukturen inför varje löneöversyn och att en uppföljning sker efter genomförd löneöversyn i syfte att säkerställa att de åtgärder som löneavtalet anger blir genomförda
- stärka löneprocessen genom lokala överenskommelser där sambandet mellan å ena sidan arbetets innehåll och utförande och å andra sidan lönesättningen är i fokus. Syftet är att förankra löneprocessen i verksamheten - i varje skolform och på varje arbetsplats.
- uppdra till centrala parter att följa upp att sådana överenskommelser ingås och vårdas

En kompetensutveckling som stärker professionen och verksamhetens utveckling

Systematisk och långsiktig kompetensutveckling är tyvärr inte en självklarhet. Dagens yrkesliv förutsätter en kontinuerlig utveckling av medarbetarens kompetens efter avlagd examen. Förskollärare, lärare i skola, fritidshem och vuxenutbildning, liksom skolledare och studie- och yrkesvägledare behöver såväl kortare uppdateringar för att hålla sig ajour som längre utbildningar för att utöka sin kompetens och behörighet. Trots uppdraget är skolan i praktiken sällan en lärande organisation, utan alltför ofta en producerande organisation, ofta med ett kort terminsperspektiv. I december 2019 kom parterna överens om att lokala parter ska samverka om gemensamma principer så att kvaliteten i kompetensutvecklingen säkras på varje

skola ur såväl ett kortsiktigt som ett långsiktigt perspektiv. Detta som ett led i stärkandet av den strategiska kompetensförsörjningen, där också avtalet om kompetens och omställning som trädde i kraft i maj 2020 kan spela stor roll. På nationell nivå pågår diskussioner om formerna för ett professionsprogram. Parterna behöver skapa villkor för att detta ska bli en fungerande del av den svenska modellen, där parterna tar gemensamt ansvar för arbetsmarknadens grundläggande funktioner.

Kompetensutveckling på kort och lång sikt, individuellt och kollektivt, statliga lyft, omställningsavtal och professionsprogram måste utgöra en helhet som utvecklar och stärker professionens samlade kompetens.

Avtalet måste därför

- ta ett samlat grepp om kompetensutvecklingens kvalitet och relevans i alla skolformer och alla skolor, för ett långt, utvecklande och hållbart lärarliv
- säkra ett nationellt gemensamt ansvarstagande för villkor och förutsättningar i det nationella professionsprogrammet
- säkra att det finns en plan för kompetensutvecklingen på varje skola och för varje individ, där behov definieras, åtgärder fastslås, medel och tid avsätts och en konkret plan beskriver hur genomförandet ska ske

Allmänna bestämmelser

En alltför vanligt återkommande tvistig fråga mellan parterna rör hur disciplinpåföljden varning används lokalt. Det sätt på vilket varningen används påverkar och riskerar att skada medlemmarnas tillit, arbetsmiljö och långsiktiga vilja att vara lärare. Därtill kommer den uppenbara risken för ökad tystnadskultur. Parterna beslutade i december 2019 att se över hur bestämmelsen avseende disciplinpåföljd i AB § 11 tillämpas specifikt för lärarkåren.

Avtalet måste därför

- säkerställa att arbetsgivares nyttjande av disciplinpåföljd begränsas. Istället ska ett förebyggande riskanalysarbete användas i syfte att säkerställa att skolan har en arbetsmiljö som präglas av trygghet, lugn och studiero. Ett kontinuerligt arbete med att rusta lärare för att kunna agera professionellt även i pressade situationer ska bedrivas

Andra pågående partsförhandlingar

Det pågår en rad arbeten och förhandlingar mellan parterna som kommer föras parallellt med förhandlingar om en ny huvudöverenskommelse för lärarområdet. Dessa är av stor vikt.

Parterna måste därför

- öka avsättningen till pensioner, för att skapa ett konkurrenskraftigt pensionssystem
- stå upp för den svenska modellen och parternas överenskommelse om kompetens och omställning som trädde ikraft maj 2020 och utveckla och förstärka insatserna för att få full nytta av kompletterande statliga åtaganden för omställning i ett föränderligt arbetsliv
- förnya och stärka den avsiktsförklaring om friskare arbetsplatser som tecknades 2016, eftersom sektorns sjuktal fortfarande är alltför höga.

Övrigt

Avtalsperiodens längd måste anpassas till avtalets innehåll.

Samverkansrådet förbehåller sig rätten att precisera, justera och komplettera överlämnade yrkanden enligt ovan.

För Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd enligt uppdrag.

Lärarförbundet

Lärarnas Riksförbund

