



Kommunala avtalsdelegationen

Handläggare
Jesper StrandvikDatum
2025-04-30

Mottagare

Kommunerna och kommunalförbunden på Åland

UKTA arbetsvärdering KÅVAS

Bakgrund

För avtalsperioden 2022-2025 (Underteckningsprotokollet 2022-2025 § 8) avtalade parterna om att utveckla arbetsvärderingen inklusive kriterier för individuella tillägg inför användning av de lokala justeringspotterna. Avtalsparterna har kommit överens om att i första hand hantera utvecklingen av arbetsvärdering inom UKTA.

Arbetsgruppen tagit fram en modell för att utveckla arbetsbetsvärderingen inom UKTA som godkänts av förhandlingsparterna. För att komma fram till modellen har arbetsgruppen studerat liknande modeller i riket som varit i bruk sedan länge. Modellen har också testats genom simulering i de åländska skolorna. Skolledarna har också fått möjlighet att ge respons och ställa frågor till arbetsgruppen som har beaktats i den slutliga modellen.

I likhet med de modeller för arbetsvärdering i riket (VAS) som arbetsgruppen studerat är syftet med modellen att skapa en lönesättning som beaktar skillnader i arbetets svårighetsgrad och utmaningar mellan olika tjänster inom UKTA. I förlängningen kan modellen också leda till en jämnare fördelning i arbetsbelastningen.

Modellen för arbetsvärdering i UKTA benämns KÅVAS, K för korgar (vilket betyder att de poäng man samlar i modellen delas in i korgar utgående från antalet totalpoäng). I nuvarande modell finns korgarna 0, I, II samt III. Bokstaven Å står för att det är en åländsk version (av VAS).

Kostnaderna för avtalsuppgörelsen är beräknade att i genomsnitt uppgå till 2,53 procent av lönekostnaderna i UKTA från och med 1.8.2024 och är en del av avtalsuppgörelserna för UKTA 2022-2025 (se även KAD cirkulär 2/2025). Notera att de faktiska lönekostnaderna kan komma att variera mellan arbetsplatser beroende på lokala förhållanden samt hur arbetet är planerat på arbetsplatsen.

För att underlätta arbetet med att ta fram KÅVAS-systemet har parterna tagit fram modelluppgiftsbeskrivningar för UKTA-personalen. Dessa publiceras i ett senare cirkulär.

Instruktioner

Bifogat till denna fil finns en mall för fördelning och beskrivning av uppgifter och arbetsmoment som berättigar till poäng i systemet.

Skolledaren fyller i siffran 1 i mallen för den som innehar uppgiften/uppdraget. Värdet som skrivs in ska aldrig var mer eller mindre än 1. Mallen multiplicerar automatiskt det värde som ska genereras. För föreståndare, viceföreståndare, rektorer och vice rektorer ska endast spalten som genererar 8 eller 12 poäng fyllas i.

Resultat:

Poäng	Korg	Belopp
1-4	I	35 euro/månad
5-8	II	85 euro/månad
9-12	III	135 euro/månad

Vid noll poäng, erhålles ingen ersättning. Vid högre poäng än 12 tillämpas korg III. Beloppet betalas ut månatligen.

Eftersom systemet är nytt och det redan i befintliga avtal finns faktorer som parallellt kan påverka avlöningen för UKTA-personalen kan det uppstå situationer där det lokalt redan betalas tillägg för en uppgift eller ett uppdrag. Syftet är inte att betala ut dubbla ersättningar. Arbetsgivaren behöver ändå uppmärksamma att det kan finnas uppgifter som förutsätter att personalen får tid för uppgiften eller uppdraget även om den samtidigt erhåller ersättning i form av poäng. Lokala frågeställningar kring denna problematik hanteras i första hand med förtroendemannen. Vid svåra avvägningar kan den av avtalsparterna tillsatta arbetsgruppen hantera frågan gemensamt.

Avstämning två gånger per år

Poängen fördelas två gånger per år. En gång i september (när man har planerat inkommande läsår) och en gång i januari (när man känner till hur resten av läsåret är planerat). Händelser som leder till förändring i poängsättningen ändras endast vid dessa två tillfällen. För stöd och avvägningar vid poängsättningen kan en dialog föras med förtroendemannen. Förtroendemannen ska ges möjlighet att ge synpunkter på utfallet. Genom detta förfarande minskar risken för retroaktiva korrigeringar.

Utvärdering

Förhandlingsparterna kommer att begära in det ifyllda materialet / poängfördelningen i utvärderingssyfte. Efter att systemet satts i bruk och beaktats i planeringen av verksamheten kan parterna, i första hand i arbetsgruppen, bedöma om framtida justeringar behöver göras.

Det kan vara värt att notera att det sannolikt uppstår en övergångsperiod det första året där systemet inte uppfyller alla målsättningar optimalt. Fördelarna med systemet kommer att visa sig när man kan använda verktyget i samband med en långsiktig verksamhetsplanering.

Frågor och svar

Nedan följer frågor och återkoppling som har hanterats i arbetsgruppen i samband med testversionen av systemet:

Upplevd svårighet att fördela poängen retroaktivt för höstterminen:

Parterna är medvetna om att retroaktiviteten inte är optimal. Tyvärr skulle även de modeller för alternativa lösningar som arbetsgruppen sett över leda till ny problematik. Bedömningen är att det blir smidigast att hantera endast ett nytt system under övergången. Vid problematik löses denna i första hand i samråd med förtroendemannen.

När det gäller hemmasittare så är det omöjligt att veta vilka elever som kommer att ha problematisk skolfrånvaro. Det vet man efter ett tag av terminen:

Om problematiken uppstår under hösten, delas poängen ut efter avstämningen på våren.

I filen finns nu även moment som vi beaktar med nedsatt USK och samplaneringstid. Det är alltså på det sättet dubbelt.

Ibland behövs både tid och ersättning. Däremot ska inte dubbla ekonomiska ersättningar förekomma (t.ex. individuella tillägg). Om frågeställningen kvarstår kan den hanteras lokalt i samråd med förtroendemannen eller UKTA-arbetsgruppen.

Framställning av läromedel: Var går gränsen? Att framställa läromedel i meningen 'uppgifter, material etc.' gör alla och ingår i läraruppdraget. Ingen lärare använder endast ett färdigt läromedel och inte kompletterar med annat. Hur ska man tänka där?

Nej. Inte för komplettering av läromedel. Däremot om läromedel inte finns eller om arbetsgivaren medvetet har valt att inte köpa in.

Deltagande i EHG: ingår i klassfärstandarens uppdrag och beaktas i samplaneringstiden:

Gäller för medlemmar i EHG-grupper.

Långa projekt-kriteriet oklart. Delvis beaktas det i samplaneringstiden, delvis handlar exemplet om arbetsredskap: skrivande skola är ett sätt att arbeta och är en del av hur läraren lägger upp sin undervisning.

Generellt för större/långa projekt som förutsätter en egen arbetsplan och inte är del av det sedvanliga lärararbetet.

IT- ansvar avlönas via nedsatt usk

Ok, att ge dubbelt. En person kan ha båda uppgifterna, men det kan också vara två olika personer (IT-tech och IT -ped)

Förenkla läromedel: menas här enbart för FBU eller även andra anpassningar?

Vid det sistnämnda blir det igen en gränsdragningsfråga:

Gäller också t.ex. anpassad läroplan. Spec. klass.

Arbetsgrupper, gäller det grupper utanför samplanering? T.ex.. byggnation?

Ja

Om pedagogen är med i flera långvariga projekt, ska pedagogen då ha dubbla poäng?

Nej

Hur tolkas ”lärare som hanterar schemaläggning för flera personer, t.ex sin egen, elevernas, rasterna, assisternas m.fl i första hand studiolärare och specialklasslärare”?

Gäller lärare som utför individuell schemaläggning för t.ex. studielev med assistent (lägger schema åt både elev och assistent)

Menas det här att varje klasslärare med assistent ska ha ersättning, hur gör man då i högstadiet?

Gäller uttalad handledning, främst klasslärare – ”leder och skolar” assistent. Gränsdragning behöver bedömas lokalt.

Praktiskt genomförande

- Betalas retroaktivt från 1.8.2024.
- KÅVAS-tillägget hanteras som ett separat tillägg och påverkar inte det årsbundna tillägget (likt ersättningen för ÅP och IP i KAD- cirkulär 11/2019) men är föremål för allmänna justeringar.

Bilagor

1. Verktyg för KÅVAS
2. Avtal om användandet av lokal justeringspott.

KOMMUNALA AVTALSDELEGATIONEN

Jesper Strandvik
Avtalschef