

DECEMBER 2025

LÄRARNYTT

FÖR MEDLEMMAR I SVERIGES LÄRARE SANDVIKEN



KONTAKT UPPGIFTER



Våra lokaler ligger på Industrivägen 2

- Maila på sandviken@sverigeslarare.se
- vi läser av mån-tors
- Ring 026 - 24 16 21 mån-tors — om vi inte svarar, lämna ett meddelande om vad ärendet gäller så ringer vi upp så snart vi kan
- Vid akuta händelser - följ instruktionerna på telefonsvararen



SVERIGES LÄRARE SANDVIKEN



SVERIGESLARARE_SANDVIKEN



WWW.SVERIGESLARARE.SE/SANDVIKEN

**UNDER JULLOVET ÄR VI MÅNGA FRÅNVARANDE, MAIL OCH
TELEFON LÄSES AV DÅ OCH DÅ.
VID BRÅDSKANDE ÄRENDE: RING LÄRARLINJEN! 010 - 400 40 40**

ORDFÖRÄNDE HAR ORDET



En av årets mest intensiva är snart till ända och jag hoppas innerligt ni landar in lite julefrid inom kort!

I det centralfackliga arbetet har vi oförtrutet gjort vad vi kan för er medlemmars bästa, en del framgång men också bakslag. Ge upp är dock inget för oss, så där vi stött på patrull letar vi andra vägar. Skam den som ger sig!

Härom veckan i höll vi i en medlemsinfo i samband med det julbord vi bjöd på och ca 70 lyckligt lottade fick plats till. Det vi lyfte i informationen var bland annat:

- Dimensionering
- Prioriteringslistan
- Lyckade exempel
- Arbetsmiljöarbete utifrån Stella-anmälningar

Vi ramade in allt kring vikten av att det är vi medlemmar som tillsammans bildar "facket", det spelar ingen roll vilka förbättringar eller stöd som förhandlas fram om inte varje medlem blir bärare av dem.

Påtala för din chef om planeringstiden inte räcker till och tänk på att den främst ska användas till planering och uppföljning av undervisningen. Använd Prioriteringslistan i skarpt läge, lägg tillbud i Stella om du upplever stress när du inte hinner planera på ett professionellt sätt. Stå upp för din och dina kollegors lärarprofession, som legitimerad lärare har du både lag och avtal med dig. Glöm aldrig det! Inte ens när andra påstår annat.

Samtidigt som de nationella vindarna är tydliga: lärare behöver mer tid för planering, barngruppsstorlekarna i förskolan måste minska, kravet på extra anpassningar kostar mer än de smakar, barn och elever ska i högre grad ges det stöd de behöver på annat sätt än i ordinarie undervisning et cetera så är riktningen inom främst Kunskapsförvaltningen här i Sandviken lite annorlunda. Utöver den överdokumentation som krävs så ser vi att lärarnas autonomi enligt Skollagen naggas i kanten. Det kan vi inte acceptera! Du som legitimerad lärare ansvarar för att planera, genomföra och följa upp undervisningen utifrån styrdokumentet, främst Läroplanen.

I detta korta julnummer kan du ta del av lite bilder från julbordet, läsa lite om löneprocess 2026 som startar ovanligt tidigt och vad det kan få för konsekvenser samt om Lärarmyran – en favorit i repris.

Ha en riktigt God Jul och ett Gott Nytt År så fortsätter vi förbättra vår lärarvardag under 2026!

Anette Almström Kovacic



LÖNESNACK...



I det kollektivavtal som tecknades med SKR under 2025 så trycktes det på att löneprocessen måste börja följa utsatt tidsplan, det vill säga att ny lön ska betalas ut i april varje år. Ofta blir det inte så då många fackförbund inte ligger i fas med nya avtal, men för 2026 är det så. Alla fack har kollektivavtal och därmed även löneavtal som sträcker sig under 2026. Det innebär att lönesättande samtal drar i gång redan nu, trots att vi lärare ganska precis avslutat 2025 års lönerevision. Det ställer till det lite då de mål ni satt under höstens medarbetarsamtal skall utvärderas väldigt tidigt. Det går att tänka på olika sätt vilken period som skall utvärderas, till exempel:

- Utvärdera enbart de månader som gått sedan det utvärderande prestationssamtalet i höstas
- Utvärdera en viss tid, till exempel ett år tillbaka i tid
- Utvärdera detta läsår hittills

Efter dialog med arbetsgivaren har de beslutat att det är löneåret som skall bedömas, det vill säga från och med 1/4-25 till och med efter lönesättande/utvärderande samtal.

Enligt gällande "Samverkansårshjul" så skall lönekriterierna dialogas på enhetsnivå i augusti inför läsårets lönerevision, nu när vi får två revisioner under samma läsår tänker vi att frågan behöver lyftas på nytt nu i januari om ni inte redan gjort det.

Vår ingång i är att lönesättning precis som vanligt ska utgå från gällande lönekriterier och de mål ni satt vid era medarbetarsamtal.

Vårt avtal säger att löneökningen på kollektivet skall hamna på lägst 3,0 procent i genomsnitt vilket är lägre än för 2025. Vi yrkade på 4,0 procent i Sandviken vilket arbetsgivaren avlog. I övrigt hänvisar vi i första hand eventuella frågor till din närmsta chef.

Tidsplan

Vad	När
Uppstartsmöte med fackliga organisationer	17 november
Genomföra prestationssamtal	Kan påbörjas den 18 november
Förhandlingsunderlag finns tillgängligt	
Kvalitetssäkring av förhandlingsunderlag	
Nya avtal börjar gälla	1 april
Lokala överläggningar	10 december - 19 december
Genomföra lönesättande samtal	20 december - 25 februari
Ny lön betalas ut	27 april 2026



Medlemsaktivitet



Torsdagen den 4 december bjöd vi in till medlemsaktivitet på Folkets Hus! Vi hade 70 platser och de bokades snabbt upp när anmälan öppnade en vecka innan.

Vi började med glöggmingel och sedan facklig information från ordförande och vice ordförande och därefter ett mycket gott julbord i Gillestugan! Utifrån vad vi hörde där och efteråt så var ni mycket nöjda med både innehåll och mat! Vi fick en härlig kväll med både nytta och nöje!



SAGAN OM LÄRARMYRAN

Det var en gång en lärarmyra som gick till jobbet tidigt varje morgon för att arbeta.

Myran var flitig och gillade sitt jobb. Hon kunde ägna majoriteten av sin arbetstid åt att planera för sin undervisning. Hon kunde även ägna mängder av tid med att prata med elever och stannade gärna kvar till sena kvällen för att färdigställa spännande och innovativt material till sina små elever. Ibland ensam, ibland ihop med andra lika flitiga kollegor som alla brann för sitt viktiga arbete.



Rektor Uggla som var satt att leda skolans alla lärare hade all tid i världen för att följa upp deras arbete, rektor Uggla deltog gärna i de spontana pedagogiska samtalen

med sin personal. Dörren var alltid öppen och de elever som behövde extra vägledning kunde hänvisas dit utan kalenderbokningar.

Så där fortgick det några år och den skola där myran och ugglan och alla dess elever verkade i var i världsklass med beundransvärda resultat både i kunskaper och fritt tänkande små individer. Men sedan hände det något...

Skolchef lejonet tillsattes och blev överraskad när hen såg att både myran och ugglan var så effektiva utan arbetsledning. Glada och nöjda var de också.

Lejonet tänkte; "Om de är så effektiva nu, tänk då hur effektiva de skulle vara med ytterligare arbetsledning."

När den nöjda ugglan gick i pension anställdes nu kackerlackan som hade både ledarskapsutbildning och kunskap om förvaltningslagen och dessutom var känd för sina grundliga rapporter. Kackerlack-



ans första uppdrag blev att skapa ett arbetsschema, införa rapporteringssystem mm.



Kontorist spindeln anställdes för att skriva anteckningar, hålla koll på rapporteringssystem och det växande arkivet.

Lejonet var exalterat över de rapporter som kackerlackan

lämnade in och bad hen göra diagram över produktionen och analysera utvecklingen. Dessa dokument kunde lejonet stolt visa den politiska ledningen och massmedia som kvitto på vilken lyckad skola som bedrevs. Det fanns bara ett litet smolk i bägaren och det var att de små eleverna inte längre lyckades lika bra.

Något behövde göras. Kackerlackan tänkte då att inköp av datorer till stöd skulle lösa problemen, till det behövdes flugan för att ansvara för IT-avdelningen.



Myran som tidigare varit en glad och produktiv arbetstagare var inte alls nöjd med den "utveckling" som skett. Den tid som tidigare kunnat användas för god planering av undervisningen och vägledande samtal med de små eleverna användes numera till att gå på olika möten, beskriva sitt arbete i rapporter, registrera avvikelse m m. Att beskriva sin undervisning och elevernas lärande hade nu blivit viktigare än att genomföra den med god kvalitet. Är det inte dokumenterat finns det inte var nu skolans ledord.

Lejonet tyckte att det var hög tid att anställa ytterligare en chef, biträdande rektor. Det jobbet fick getingen, vars första insats var att utse ett nytt välmöblerat kontor. Visserligen på bekostnad av ett samtalsrum för elever och lärare, men det är ju bara världsiga ting, tänkte ge-



tingen. Getingen som mest var upptagen med sin rektorsutbildning och allehanda rapporterings- och planeringsmöten med lejonet och kackerlackan anställde en intendent för att ha koll på de vardagliga frågorna och skickade lärarmyror på olika viktiga kurser bla för att kunna hantera alla de nya program som införskaffats för att kunna framställa fler planer för att optimera kontrollarbetet.

Enheten där myran jobbade var inte längre en trevlig arbetsplats, det rådde dålig stämning och de förväntade resultaten uteblev. Lejonet anställde då två verksamhetsutvecklare, flugan och nyckelpigan som fick i uppdrag att begära in många och långa rapporter och analyser om varför resultaten uteblev samt långa, omständliga och verklighetsfrånvända planer på hur resultaten skulle kunna vända uppåt.

Parallellt med det tog Lejonet sitt ansvar för arbetsmiljön och föreslog att getingen skulle kartlägga arbetsmiljön. Till stöd i detta anställdes HR-konsult åsnan och ekonom örnen. Det framkom att myrans enhet hade allt högre kostnader och minskad produktivitet.

Då tog lejonet kontakt med tjuren, en konsult vars uppgift var att tillsammans med hästen och örnen undersöka frågan och föreslå ändringar.

Efter tre månaders jobb kom deras rapport: Det är för många anställda.

Vem lejonet avskedade först? Myran, som ju enligt rapporten visade sig lida av

”brist på motivation med en negativ inställning till

förändringsarbete”.

Figurerna i denna berättelse är fiktiva och har inget samband med verkliga personer på din arbetsplats. Eventuella likheter är bara en slump...



De här sagan publicerade vi för ungefär ett år sen men den har blivit en liten favorit och därför kör vi en repris.

Det står på Lärarmyrans önskelista till tomten att bandet ska rullas tillbaka och hens fackförbund lyssnar. I januari tar vi nya krafttag i att granska både New public managements och Mittokratis skadeverkningar, allt i syfte att ge Lärarmyran bättre förutsättningar. Men i det behöver alla myror solidariskt kämpa tillsammans.



Media



Denna debattartikel är inskickad till Arbetarbladet men ännu inte publicerad.

Hur länge till ska snålheten och dumheten få bedra visheten i Sandviken?

Öppet brev till Kunskapsförvaltningen och övriga styrande i Sandviken kommun

Sandviken ligger år efter år i botten i gällande måluppfyllelse i skolan. Orsak? Därom tvista de lärde, men låt mig komma med ett par ledtrådar. De vägar som valts hittills har ju uppenbarligen inte fungerat särskilt väl.

I en kommun där det över tid blivit viktigare med en väl tilltagen administrativ organisation med vidhängande processer och omfattande dokumentationskrav än att:

- bereda förutsättningar för lärarna att planera och genomföra god undervisning enligt Läroplanens mål
- rätta, bedöma och rapportera i lugn och ro för rättvisa och rättssäkra betyg
- satsa på särskilt stöd för de elever som behöver det för att nå målen
- säkerställa att timplanen följs i realiteten
- lärare kan använda erforderlig arbetstid till planering och uppföljning av sin undervisning
- använda delar av sin arbetstid till att skapa goda relationer med eleverna och påverka dem i "rätt" riktning genom kvalitativa samtal
- bedriva en personalpolitik som lockar och behåller behöriga och kompetenta lärare
- säkerställa att barngruppsstorlekarna i förskolan följer Skolverkets rekommendationer är kanske inte annat att vänta.

Vi har idag en kommunal organisation där "mittokratin" tillåtits breda ut sig alltmer där makt och resurser koncentrerats till en stor mellanchejsgrupp och stödjande staber. Med minskade resurser, makt och arbetsglädje för anställda i kärnverksamheten till följd. Inte minst för lärare och annan skolpersonal som vänder ut och in på sig själva och springer fortare och fortare i försök att lyckas i sitt arbete.

Att snålheten ofta bedrar visheten känner vi till, men i Sandviken så även dumheten. Som ordförande för Sveriges Lärare i Sandviken uppmanar jag Kunskapsförvaltningen och Sandviken kommun i stort att skyndsamt se över dessa systemfel och på allvar ta sig an SKR:s uppmaningar i rapporten *"Antikrångel – välfärden med kärnuppgiften i fokus"*. Vem vet, lite kloka beslut kanske rentav leder till ökad måluppfyllelse för våra elever?

Anette Almström Kovacic

Ordförande Sveriges Lärare i Sandviken

Boka vårens föreläsningar – ingår i ditt medlemskap!



Relationsfokus i skolan – så når du elever som utmanar

Stefan Boström & Anna Bromark
Tisdag 27 januari, 18.30–19.30

Öppen för alla!



Förtroendetid, schema, rast och paus– detta gäller

Johan Wikander
Torsdag 5 februari, 16.00–17.00

Öppen för alla!



Tre fritidshem – en väg till kvalitet

Karin Lager
Onsdag 25 februari, 18.30–19.30



Psykologisk motståndskraft i vardagen – så håller man somlärare

Björn Hedensjö
Torsdag 12 mars, 18.30–19.30

Öppen för alla!



Fakta, förnuft och framtiden

Åsa Wikforss
Tisdag 17 mars, 18.30–19.30



Så blir barnens lek en del av lärandet – lekresponsiv undervisning i förskolan

Niklas Pramling
Onsdag 25 mars, 18.30–19.30



Alla föreläsningar är digitala och går att se i efterhand under en begränsad tid.



Kooperativt lärande för vuxenutbildning och SFI

Jennie Wilson
Tisdag 14 april, 16.00–17.00

Öppen för alla!



Rosengårdsskolan – från utmaningar till förebild

Cecilia Larsson-Ståhl & Sofie Nilsson
Torsdag 23 april, 18.30–19.30



Vill du? – så undervisar du om samtycke på riktigt

Matilda Strömberg Djäken
Tisdag 28 april, 16.00–17.00

Sveriges
Lärare

Anmäl dig nu!

Skanna koden eller gå in på
sverigeslarare.se/forelasningar





God jul och gott nytt år från styrelsen