

MAJ 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

ORDFÖRANDE HAR ORDET

Återigen en hektisk vår, alldeles för mycket för de flesta av oss att göra. Knyta ihop säckar, få nya att hantera i kombination med viss tidsoptimism. Känns det igen? Den hägrande sommaren närmar sig dock, så vi håller nog ihop. Ett år till. Men till vilket pris?

I dagarna drabbades vi av ett chockartat besked, en enorm förlust. Lena Broman, Kommunals frontfigur i många år, plötsligt borta. En oerhörd förlust för alla oss i hennes närhet. En gift fyrbarnsmor som plötsligt inte längre finns bland oss. Vi som arbetat med henne har mist en godhjärtad, kompetent och driven kollega. En facklig gigant. Du saknas oss, Lena! Du saknas mig. Våra tankar är hos hennes närmsta som drabbats så oerhört smärtsamt.



I detta Medlemsnytt lyfter vi mycket av det som skett sedan Årsmötet där ny styrelse och Verksamhetsplan klubbades. Det borde kommit ut betydligt tidigare men både liv och arbete har kommit emellan.

Vi har under Sveriges Lärares uppbyggnadsfas letat nya vägar att nå ut med information och hitta forum för dialog. Vi har skapat Teams-rum för skolformsföreningarnas ombud, gått ut med regelbundna medlemsbrev, bjudit in till olika medlems- och ombudsträffar, både digitala och fysiska, använt sociala medier mm. Det vi trots det kan se är att individuella personliga kontakter med mig som ordförande eller våra skolformsansvariga har ökat, ofta i frågor som kanske inte ens är fackliga frågor eller med svar som arbetsgivaren äger eller som finns lättillgängliga på annat håll. Vi på centralfacklig tid funderar mycket över det. Vilka informations- och kommunikationsvägar är de bästa? De bästa för att nå många på en gång, få ombud och medlemmar att välja lämpligast väg för sina funderingar och inte minst få det hanterbart för oss med centralfacklig tid?

Hjälp oss gärna att tänka vidare! Meddela mig eller din skolformsansvariga de vägar du tror är bäst eller om du har andra tips gällande just kommunikation.

Då vi sannolikt inte hinner med ytterligare ett nummer detta läsår så passar jag på att önska er en riktigt glad och fin sommar!

Ta hand om er!

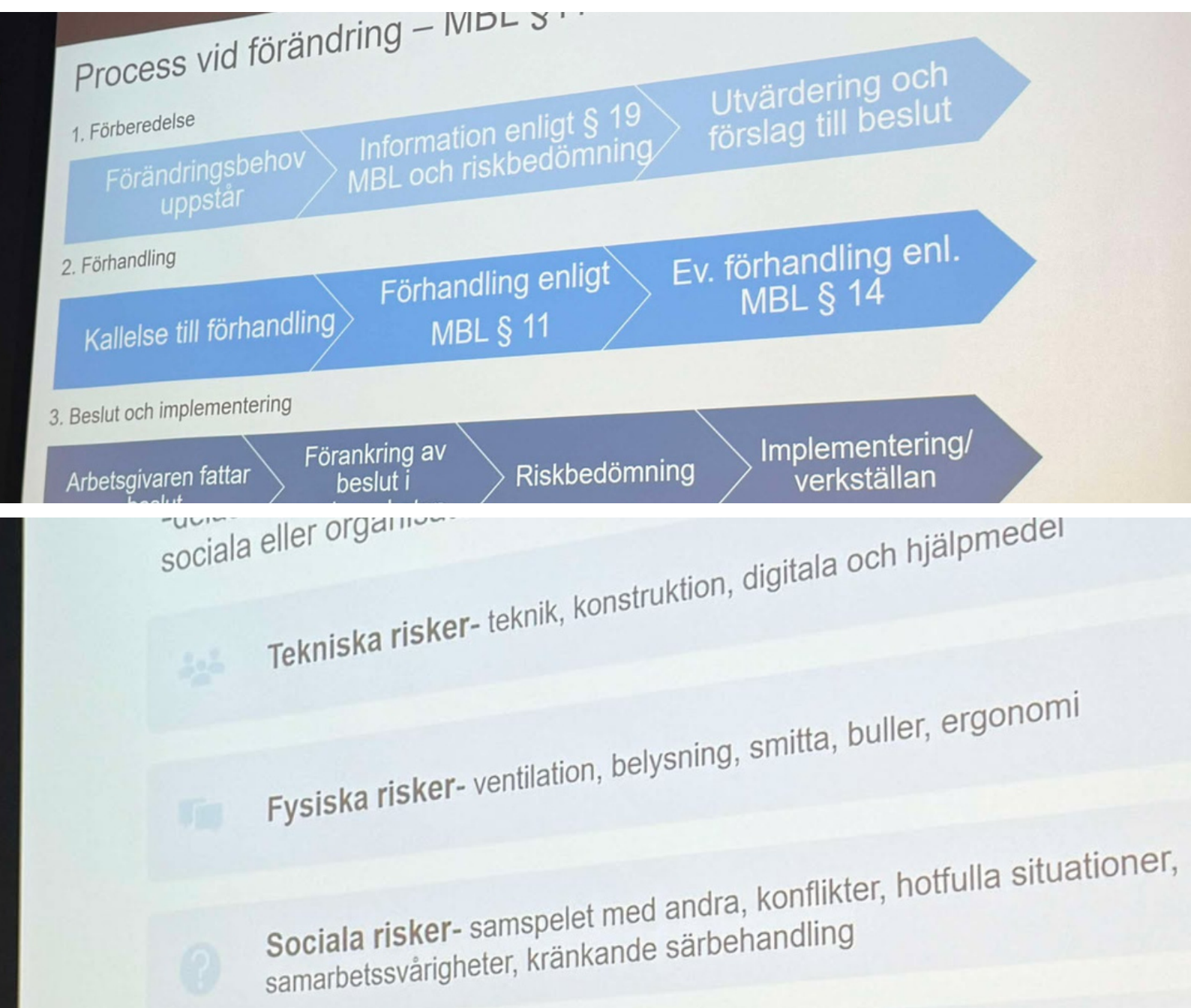
/Anette



SAMVERKANSAVTALET UPPSAGT

Året började med att vi sa upp samverkansavtalet så från 1 april är det avslutat. Arbetet med det nya samverkansavtalet har pågått i flera år och senaste tiden har det legat på is av oklar anledning och vi anser att det är för många chefer som inte förstår hur samverkan är tänkt att fungera och därav faller det på många enheter. Vi tror att genom att övergå till MBL-förhandlingar så kan detta göras tydligare och enklare att förstå och därefter kanske vi då är redo att börja titta på ett nytt samverkansavtal med bättre förutsättningar än vad som fanns i det gamla.

“Nu bör det bli enklare och tydligare”



UTBILDNING MBL/AML

Utfraan uppsaegningen av samverkansavtalet och inför 1 april bjöd vi in våra arbetsplats- och skyddsombud till en utbildning i MBL/AML. 70 ombud samlades på Folkets Hus och deltog och vi utgick ifraan materialet som Personalkontoret tagit fram och detta material är detsamma som de haft för att utbilda cheferna.

Vi la till några egna bilder om AML och skyddsombudens roll och delade på oss under en timme för att stärka även dem lite extra.

Det kom lite frågor och funderingar direkt under utbildningen men efteråt har vi hört att många uppfattade det som bra, tydligt och att det var viktig kunskap att få inför april när det blev förändringar.

Sen dess har vi haft tre öppna Teamsmöten där ombuden kunnat logga in och ställa frågor till oss. Några av dem kan ni se sammanfattade på nästa sida.

Har våra ombud fler funderingar så är det bara att höra av sig till oss med centralfacklig tid så hjälper vi dem!



FRÅGOR OCH SVAR OM MBL

Om arbetsplatsombudet blir frånvarande inför en förhandling, vad gör man då?

Kan någon annan gå istället?

Ja, ett annat arbetsplatsombud som är vald på den enheten kan gå om den är insatt och känner sig redo. Man kan inte skicka ett skyddsombud då de saknar förhandlingsmandat. Om det inte finns någon ersättare så måste mötet bokas om.

Kan man på sittande MBL §19 avsluta det och påbörja en MBL §11 i samma möte om det är något man är överens om?

Det är inget vi rekommenderar. Vi ser ingen vinst i att stressa fram beslut, även om man där och då inte ser något annat än att bifalla arbetsgivaren så kan det vara bra att boka in en nytt möte och fundera lite till. Kanske är det en väldigt enkel fråga eller liten förändring så att en MBL-förhandling inte ens behövs?

Hur gör man när man behöver få in medlemmarnas synpunkter inför en MBL §11?

Det finns olika exempel. T.ex. höra med chefen om en del av verksamhetsmötet kan användas, maila ut till medlemmar och be dem svara, boka in ett medlemsmöte, skapa Teamsgrupp med medlemmarna m.m.

Jag har fortfarande kallelser på samverkan, ska jag gå på dem?

Nej, samverkansgrupper finns inte i MBL. Kolla med din chef om ni ska ha MBL §19 och §11 på de tillfällena istället.

Jag har fått en kallelse om MBL §11 i Teamskalendern, vad gör jag nu?

Om du är kallad till en §11 så ska du i god tid (minst 1 vecka innan) fått information enligt §19 om vad det gäller och ev. underlag. Om mötesbokningen inte anger vad som gäller måste du ställa frågan till din chef.

Om jag sitter på en MBL §11 och känner att jag behöver prata med medlemmarna innan jag tar ställning i frågan, vad kan jag göra?

För det första ska du ha fått information minst en vecka innan förhandlingen men om du ändå känner dig osäker eller chefen presenterar något nytt som du behöver ta reda på mer om så be att få ajournera mötet (skjuta upp förhandlingen) och boka ett nytt möte.

LAG (1976:580) OM MEDBESTÄMMANDE I ARBETSLIVET

19 § Arbetsgivare skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal underrättad om hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken.

11 § Innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet, skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal. Detsamma skall iakttas innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen.

GLOBAL ACTION WEEK

SVERIGE ÄR ETT AV ALLA DE LÄNDER SOM ÅTAGIT SIG ATT UPPNÅ MÅL 4 I FN:S AGENDA 2030, VILKET INNEBÄR ATT MÅLET ÄVEN GÄLLER DITT ARBETE SOM LÄRARE.

Vad är Global Action Week?

Global Action Week (GAW) är en årlig världsomspännande kampanj som uppmärksammar fjärde målet i Agenda 2030 om god utbildning för alla, samt lärares betydelse.

Bakom kampanjveckan står organisationen Global Campaign for Education, där Sveriges Lärare är medlemmar.

Det är bara fem år kvar till 2030. För att Sveriges ska kunna leverera på mål 4 om en god utbildning för alla behöver vi lärare få bättre förutsättningar.

Sveriges Lärare kräver:

- garanterad tid för planering av undervisning. För att undervisningen ska kunna hålla hög kvalitet måste den förberedas och följas upp av oss lärare. Det är en förutsättning för att barn och elever ska lära sig. Vi vill att varje lärare ska få garanterad tid för planering, samt för- och efterarbete, av undervisningen. Detta ska hänga ihop med mängden undervisning en lärare genomför. Mer undervisningstid ska innebära mer tid för planering och för- och efterarbete.
- maxtak för lärares undervisningstid. För stor mängd undervisningstid, tillsammans med den stora mängden arbetsuppgifter som inte har med vårt kärnuppdrag att göra, tränger undan möjligheten att förbereda och följa upp undervisningen.
Ska barn och elever få den utbildning de har rätt till så måste vi lärare ha en chans att förbereda, utveckla och följa upp. Vi behöver ett tak på mängden undervisningstid per lärare, eller åtminstone ett spann för vad som är en rimlig mängd.
- mindre grupper. Vi vill att det lagstiftas om ett maxtak på gruppernas storlekar. För stora barngrupper och undervisningsgrupper är ett stort problem, det går ut över barn och elevers lärande. Studieron påverkas och tiden att hinna se och hjälpa varje barn eller elev räcker inte till. Mindre barn- och undervisningsgrupper skapar en bättre miljö att genomföra undervisningen i.

	4.1 Avgiftsfri och likvärdig grundskole- och gymnasieutbildning av god kvalitet		4.6 Alla människor ska kunna läsa, skriva och räkna
	4.2 Lika tillgång till förskola av god kvalitet		4.7 Utbildning för hållbar utveckling och globalt medborgarskap
	4.3 Lika tillgång till yrkesutbildning och högre utbildning av god kvalitet		4.A Skapa inkluderande och trygga utbildningsmiljöer
	4.4 Öka antalet personer med färdigheter för ekonomisk trygghet		4.B Öka antalet stipendier för högre utbildning för utvecklingsländer
	4.5 Utröta diskriminering i utbildning		4.C Öka antalet utbildade lärare i utvecklingsländer

FUNDERA ÖVER VAD MÅL 4 INNEBÄR FÖR DIG OCH DINA KOLLEGOR.

VILKET AV DELMÅLEN ÄR VIKTIGAST FÖR ER?
HUR SER DET UT PÅ ER ARBETSPLATS JÄMFÖRT MED VAD SOM STÅR I MÅLET?

FRÅN HÖK 24 TILL HÖK 25

“Det är arbetsgivarens ansvar att se till att detta sker i samråd med varje lärare. Redan i HÖK24 stod detta och ingenstans såg vi att detta följdes av kommunen. Här finns det mycket att arbeta vidare med...”

ÄNTLIGEN HAR VI ETT NYTT AVTAL!

Förhandlingar pågick under många veckor men Sveriges Lärares avtalsdelegation sa två gånger i april nej till de slutgiltiga avtalsförslagen från SKR samt Sobona, detta på rekommendation av förbundsstyrelsen. Nästa steg i processen blev medling och där var Anders Ferbe och Gunilla Runnquist utsedda medlare av parterna. Anders Ferbe har varit förbundsordförande för IF Metall och var regeringens samordnare gällande coronavirusets effekter på näringslivet. Gunilla Runnquist har tidigare varit förhandlingschef för Lärarförbundet och har lång erfarenhet som medlare, samt har suttit i Arbetsdomstolen och styrelsen för Medlingsinstitutet. För att vi inte skulle tappa samtliga villkor fram tills att ett nytt avtal fanns på plats så förlängdes HÖK24 löpande. Men nu finns ett nytt tvåårigt avtal tecknat, mer om det finns att läsa på vår hemsida.

Några punkter från avtalet gällande lön:

- Det garanterade utfallet för 2025 är 3,4% och för 2026 3,0%, öknings enligt ”märket” på kollektivet, inte enskilda medarbetare.
- Ersättningen för övertid gäller även deltidsanställda. Fyllnadslön tas därför bort.
- Ersättningar för obekvämt arbetstid höjs enligt ”märket”. På fredagar betalas OB-tillägg ut från kl 17 istället för kl 19.
- Perioden för ersättning för förskjuten arbetstid utökas till 14 dagar och perioden med förhöjd ersättning till 7 dagar.

.....

Sveriges Lärare arbetar för regleringar av lärares undervisningsuppgifter. Den statliga utredning av Bosse Jansson som föreslår regleringar för lärare förväntas behandlas i riksdagen under våren 2026. Vi har fått SKR att gå med på en principöverenskommelse om att förhandla fram ett nytt arbetstidsavtal med regleringar, när riksdagen sagt sitt och vi kan se vad som återstår att kollektivavtala om. Det finns alltså goda utsikter för att vi inom något år eller två har fått regleringar, men även med nuvarande kollektivavtal och lagstiftning kan och ska vi fortsätta vår gemensamma kamp för en bättre lärarvardag.

Arbetet för en god arbetsmiljö och regleringar som stöd för det fortsätter alltså, gentemot lagstiftaren, i centrala förhandlingar och i det lokala arbetet.

Sandvikens kommun är bundna till avtalet där det tydligt står att lärarnas arbetstid ska planeras med balans mellan undervisning och andra viktiga uppgifter som planering, uppföljning och utveckling av undervisningen. Det är arbetsgivarens ansvar att se till att detta sker i samråd med varje lärare. Redan i HÖK24 stod detta och ingenstans såg vi att detta följdes av kommunen. På nästa uppslag finns mer information hur vi tänker om detta.

VAD TÄNKER VI I SVERIGES LÄRARE I SANDVIKEN INFÖR NÄSTA LÄSÅR OCH KOMMANDE TJÄNSTEPLANERING?

HÖK24 gäller för
förskollärare,
grundskollärare,
gymnasielärare och lärare
på kulturskolan och
vuxenutbildningen.

Vårt kollektivavtal HÖK-25 säger att mängden undervisning och undervisningsanknutet arbete (planering, uppföljning och utveckling av undervisningen) ska dimensioneras i förhållande till varandra liksom gentemot övriga arbetsuppgifter, därför ska vi i Sveriges Lärare inte bifalla några tjänsteplaneringar som inte lever upp till avtalets skrivningar – det vill säga planeringar där hela läraruppgifterna är synligt och tydligt dimensionerat.

Tjänsteplaneringen ska ge en rättvisande bild av allt läraren förväntas göra under arbetsåret. Det handlar inte bara om undervisningstimmar – även lektionsförberedelser, dokumentation, kontakt med vårdnadshavare, konferenser och andra arbetsuppgifter måste finnas med. Om viktiga delar av uppdraget saknas, eller om till exempel dimensioneringen mellan undervisningstid och övriga uppgifter inte är rimlig, ska vi inte bifalla den aktuella tjänsteplaneringen. Det handlar ytterst om lärarnas arbetsmiljö och möjligheter att utföra sitt arbete professionellt och hållbart.

Våra fackligt förtroendevalda har fått tydlig information om hur de ska agera i dessa frågor. Vi har även delat exempel på hur ett skriftligt yrkande kan formuleras, ifall vi inte kan bifalla en tjänsteplanering. Vår linje är tydlig: vi säger nej till tjänsteplaneringar som inte ger våra medlemmar förutsättningar för ett gott lärararbete.

Våra synpunkter har också kommunicerats till förvaltningschefen, och vi kommer fortsätta föra dialog om detta. Vi tror inte att detta kommer att ske över en natt – men det här är ett viktigt steg i det långsiktiga arbetet för en mer rimlig arbetsbelastning för lärarna i Sandviken. I dagarna förhandlade vi på förvaltningsnivå fram en så kallad kvot/faktor för undervisningsanknutet arbete för grundskolan. Mer information om det har gått ut till alla ombud. På förskolan, på fritids och i förskoleklass finns sedan tidigare en förhandlad lägsta tid för planeringsarbetet som går att se som en del i dimensioneringen.

Lärare	Undervisningstid	Undervisnings-anknutna arbetsuppgifter	Övriga arbetsuppgifter	Räknat i timmar (60 min)
		(planering, uppföljning och utveckling av undervisningen)	Kopplat till läraruppgifterna (betygsättning, dokumentation, utv. samtal, ställa i ordning undervisnings-sal (Tex 10 min före och efter varje lektion 3 tim), kopiera, kompetensutveckling mm)	
			(APT, arbetslagsmöten, rastvakt, paus, hantera mail och övriga dokument, förflyttningstid, verksamhets-utveckling)	
				Summa
Lärare 1				
Lärare 2				
Lärare 3				
Lärare 4				

EXEMPEL PÅ EN MALL
ATT FYLLA I ANTAL
TIMMAR I DE OLIKA
KOLUMNERNA.

DÅ BLIR DET TYDLIGT
OM DET ÄR
DIMENSIONERAT
ELLER INTE.

I FÖRSKOLAN GÄLLER
SAMMA AVTAL, HÄR
FÅR MAN TÄNKA LITE
ANNORLUNDA, MEN
DET SKA FINNAS
PLATS FÖR RASTER,
PAUSER,
PLANERINGSTID,
HANTERA MAIL/TEAMS
M.M.

ÅRSMÖTE 2025

Den 11 mars hade vi årsmöte och en ny styrelse valdes. Vi hade två ledamöter som valde att kliva av och de ersattes med två nya.

Välkommen Jakob och Helen!

Vi som var på plats började med buffé på restaurang Bolaget där vi blev serverade lite olika smårätter och sedan startade mötet. När mötet var slut så hade den nya styrelsen ett konstituerande möte. I efterföljande sidor kan ni läsa verksamhetsberättelsen från förra året och delar ur kommande verksamhetsplan.

Tack till er som deltog!



Nya styrelsen:

Anette Almström Kovacic - ordförande
Malin Björnson - vice ordförande
Kajsa Hedström - andre vice ordförande
Nenad Tolic - kassör
Marie Markström - ledamot
Lina Malmgren - ledamot
Jan Nilsson - ledamot
Sara Söderlund - ledamot
Helen Hansson - ledamot
Hanna Granström - ledamot
Jennie Axelsson - ledamot
Christine Tunell - ledamot
Veronika Söderblom - ledamot
Susanne Wessling - suppleant
Ulrika Persson - suppleant
Jakob Lagerberg - suppleant
Helena Westerlund Backhouse - suppleant



VERKSAMHETS BERÄTTELSE 2024

FAKTA OM FÖRENINGEN
SVERIGES LÄRARE I SANDVIKENS
LOKALFÖRENING HADE JANUARI
2025 892 YRKESAKTIVA
MEDLEMMAR SAMT 231
PENSIONÄRSMEDLEMMAR.

Viktiga händelser under året

Styrelsen har fortsatt haft en god och målfokuserad sammanhållning där vi har samlat kraft och drivit viktiga frågor i en gemensam riktning.

Vi har flyttat in i nya lokaler som bidragit till bättre förutsättningar att driva vår fackliga verksamhet.

Styrelsen har lokaliserat de arbetsplatser som inte har ombud. Dessa arbetsplatser har blivit kontaktade av oss i styrelsen och vi har anordnat medlemsmöten för att verka för att varje arbetsplats ska ha minst ett ombud. På de enheter som trots det inte haft ombud ska samverkan ha skett med skolformsansvariga.

Vi har under året också anordnat olika typer av medlemsaktiviteter. Dessa aktiviteter har sett olika ut och haft olika syften som till exempel öppet hus, informationsmöten via teams och fysiska medlemsmöten med aktuell information.

Vi har fortsatt att driva skolformsföreningarna där också de skolformsansvariga samarbetar kring upplägg och information. Dessa är viktiga forum där ombud inom samma skolform är samlade. Det har hållits minst två möten/termin i skolformsföreningarna för förskolan, grundskolan och gymnasiet. I skolformsföreningen för vuxenutbildningen och Kulturskolan ges löpande information i teamsgruppen för alla medlemmar. Ombuden i de fyra rektorsområdena har kontinuerliga träffar.

Styrelsen har arbetat aktivt med att synas i media för att belysa våra medlemmars behov och på så sätt nå politiken i större utsträckning.

Under verksamhetsåret 2024 har två ledamöter genomgått utbildning för förhandlingsombud och huvudskyddsombud.

Ordförande och vice ordförande deltar i Distriktsråden som har hållits sex gånger. Där drivs gemensamma frågor och verkar för ett fackligt engagemang i hela distriktet.

Ordförande och skolformsansvariga har varit på en två dagars konferens för en ökad kunskap i förbundets nya riktlinjer och mål samt utbytt erfarenheter med andra föreningar.

Då kollektivavtalet HÖK 24 kom har mycket fokus för styrelsen legat på att sätta sig in i de nya skrivningarna och vad dessa innebär för våra medlemmar. Styrelsen har stött på svårigheter i dialogen med arbetsgivaren kring skrivningarna om dimensioneringen i tjänsteplaneringen.

För våra ombud anordnades en halvdagsutbildning i HÖK 24 där ombuden fick förutsättningar att sätta sig in i avtalets nya skrivningar och planera för att efterleva dessa ute på enheterna. I februari anordnade vi en tvådagarsutbildning i Älvkarleö med stort fokus på MBL, AML och samverkan. Vi har även genomfört förbundets grundutbildning för nya ombud.

Under verksamhetsåret har vi jobbat intensivt och proaktivt för att förbättra medlemmarnas arbetssituation. Det har lett till vissa förbättringar men mycket återstår. En enhällig styrelse röstade därför för att säga upp samverkansavtalet då vi såg att det inte efterlevts som tänkt och ansåg att en större tydlighet att strikt gå från AML och MBL kommer gynna våra medlemmar på sikt.

VERKSAMHETS PLAN 2025

DET FINNS FEM GEMENSAMMA VERKSAMHETSMÅL FÖR HELA SVERIGES LÄRARE SOM VISAS I DE GRÖNA RUTORNA. VARJE FÖRENING TAR SEN FRAM EGNA AKTIVITETER FÖR ATT ARBETA MOT MÅLEN. TEXTEN UNDER RUTORNA ÄR SANDVIKENS EXEMPEL PÅ HUR VI SKA ARBETA UNDER 2025.

1. Säkerställa demokratiska arenor präglade av delaktighet och dialog på alla nivåer i förbundet.

- 2025: Att medlemmarna förstår hur och har förutsättningar att vara delaktiga och ha dialog.
- 2025: Att alla föreningar på lokal nivå genomför årsmöte.

- Arbetsplatsbesök,
- skolformsmöten,
- enkäter m.m.

2. Rekrytera fler medlemmar och öka vår fackliga styrka.

- 2025: Att i hela förbundet rekrytera minst 8200 yrkesverksamma medlemmar.
- 2025: Att minska påverkbara utträden

- Lärarnytt
- Sociala medier
- Medlemsträffar
- ombudsträffar

3. Stärka vårt fackliga inflytande lokalt och nationellt genom att vi blir fler ombud med rätt förutsättningar.

- Att alla medlemmar har ett fackligt ombud på sin arbetsplats. 2025 ska särskilt fokus ligga vid att ombud väljs på arbetsplatser med fem medlemmar eller fler.

- Ombudsutbildningar
- Ombudsutbildning för nya ombud
- Skolformsmöten
- Enskild informationsträff för nya ombud
- Kunskapsbank för ombud
- ombudskort

4. Via nationella och lokala kollektivavtal samt förhandlingar och samverkan med arbetsgivarparten stärka medlemmars inflytande över sitt professionella uppdrag och säkerställa en långsiktigt hållbar arbetsbelastning, värna kärnuppdraget och främja en uthållig relativlöneutveckling.

Särskilt prioriterat för 2025 är:

- Kollektivavtal som stärker både relativ- och reallöneutveckling.
- Tydligare formuleringar kring kärnuppdraget, inklusive för- och efterarbete och läraruppdragets innehåll.
- Förtydligade skrivningar om arbetsbelastning.
- Förtydligade skrivningar om barn-/elevgruppers storlek.

- Vid behov använda 6:6 a och 6:7 §AML
- Vid behov använda oss av 12§ och 14§ MBL
- Ombudsutbildning i kollektivavtal
- Dialog med arbetsgivaren
- Arbete utifrån medarbetarundersökning, Skyddsgrupp/skyddskommitté
- Partsgemensamma arbetsgrupper
- Styrelseutbildning

5. Påverka politiken lokalt och nationellt så att förbundets demokratiskt fastställda politiska ställningstaganden vinner genomslag.

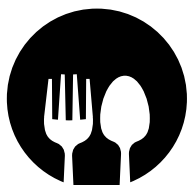
Särskilt prioriterat för 2025 är:

- Att förmå huvudmännen att tillhandahålla tillräckliga resurser till verksamheten på medlemmarnas arbetsplatser som matchar kraven i skollag och läroplan.
- Att få till stånd politiskt beslutade regleringar som värnar medlemmarnas kärnuppdrag.
- Att påverka implementeringen av det nationella professionsprogrammet så att medlemmarnas möjligheter till kvalificerad fortbildning och utveckling i yrket stärks.

- Planera för hur vi påverkar politiken
- Synas i media
- Delta på nämndsmöten

ÅRSMÖTE 2025

Folkets Hus hade gjort
ett bra jobb med en
buffé uppdukad åt oss
i Restaurang Bolagets
lokaler



**DET ÄR VIKTIGARE
ÄN NÅGONSIN ATT
VI HAR OMBUD PÅ
VARJE
ARBETSPLATS NU!**

**PASSA PÅ ATT
VÄLJA ETT NU!**



OMBUDS ROLLERNA

VAD GÖR ETT
ARBTSPLATSOMBUD
OCH SKYDDSOMBUD?

Arbetsplatsombudet:

- har ett viktigt uppdrag att företräda medlemmarna på arbetsplatsen gentemot arbetsgivaren och har därför tilldelats en viss förhandlingsrätt. Arbetsplatsombudet är länken mellan medlemmarna, arbetsgivaren och Sveriges Lärare.
- bevakar att lagar och avtal följs. Arbetsplatsombudet representerar medlemmarna i förhandlingar eller samverkan samt deltar i möten med arbetsgivaren så att Sveriges Lärare får information om verksamheten.
- anordnar medlemsmöten, informerar medlemmar om aktuella fackliga frågor samt bidrar till att kompetensutveckla medlemmar i fackliga frågor.
- stöttar medlemmar som vill ha hjälp och vid behov deltar i förhandlingar och överläggningar med arbetsgivaren.
- har rätt till den ledighet som behövs för att denne ska kunna utföra sitt fackliga uppdrag.

Skyddsombudet:

- representerar arbetstagarna i förhållande till arbetsgivaren när det gäller arbetsmiljön. I rollen som skyddsombud har ombudet ett särskilt fokus på att förbättra arbetsmiljön på sin arbetsplats. Det kan handla om allt från att skapa trivsel till att säkerställa att ingen skadas på jobbet.
- har med stöd i lagen rätt att kräva att arbetsgivaren åtgärdar arbetsmiljöproblem.
- ska vara med i arbetsmiljöarbetet, bli informerad och få ta del av handlingar löpande av sin chef.
- ingår som representant i skyddskommittén.
- har även rätt att kräva att arbetsgivaren åtgärdar arbetsmiljöproblem eller undersöker risker. Arbetsgivaren får inte hindra skyddsombudet att utföra sitt skyddsombudsuppdrag.
- har rätt att vara ledig med lön för utbildning och för att delta i arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen.

Sveriges Lärare i Sandviken erbjuder:

- grundutbildning till nya ombud
- möjlighet att träffa skolformsansvarig i början av sin roll
- årliga påfyllnadsutbildningar
- stöd av centralfackliga
- skolformsförening med träffar 2 ggr/termin
- teamsgrupp för samtliga ombud inom skolformen där man kan ställa frågor, ha dialog och dela med sig av erfarenheter

MEDARBETAR ENKÄTEN 2024



Sandvikens kommun
MU 2024

Resultatrapport
Kunskapsförvaltning

Skala: 1 till 5



HÄR HAR VI PLOCKAT UT DET VI TYCKER ÄR EXTRA VIKTIGT ATT ARBETA VIDARE MED!

20	Jag hinna göra ett bra arbete på ordinarie arbetstid	KUN 2024	63	24	12	3.75	99%
		KUN 2022	67	21	11	3.80	99%
		Sandvikens kommun 2024	71	19	10	3.94	99%
21	Jag har möjlighet att ta pauser och raster under arbetsdagen	KUN 2024	65	22	13	3.77	99%
		KUN 2022	64	22	15	3.78	99%
		Sandvikens kommun 2024	72	17	10	3.98	99%
22	Jag har möjlighet till återhämtning efter perioder med hög arbetsbelastning	KUN 2024	48	28	24	3.37	99%
		KUN 2022	50	28	22	3.42	98%
		Sandvikens kommun 2024	57	24	19	3.60	98%
36	Jag får kompetensutveckling inom det som är viktigt för mitt arbete	KUN 2024	64	22	14	3.74	96%
		KUN 2022	61	26	13	3.73	94%
		Sandvikens kommun 2024	67	22	11	3.85	96%
47	Jag tycker att Sandvikens kommun är en attraktiv arbetsgivare	KUN 2024	46	34	20	3.35	96%
		KUN 2022	52	36	12	3.52	96%
		Sandvikens kommun 2024	55	30	16	3.54	96%
48	Jag är stolt över att arbeta i Sandvikens kommun	KUN 2024	55	33	12	3.59	97%
		KUN 2022	60	32	8	3.74	97%
		Sandvikens kommun 2024	62	27	11	3.75	98%
49	Jag rekommenderar Sandvikens kommun som arbetsgivare	KUN 2024	51	34	15	3.50	96%
		KUN 2022	56	34	10	3.66	96%
		Sandvikens kommun 2024	60	28	13	3.69	96%
50	Det finns utvecklingsmöjligheter för mig inom kommunen om jag önskar (möjlighet att byta roll, yrke, enhet, förvaltning)	KUN 2024	36	32	32	3.05	81%
		KUN 2022	43	34	23	3.28	82%
		Sandvikens kommun 2024	44	30	26	3.28	85%

MEDARBETAR ENKÄTEN 2024



Resultaten från den senaste medarbetarundersökningen är inget som gläder oss. Tvärtom känner vi en djup oro. När vi tittar närmare på siffrorna, särskilt på enskilda enheter inom förskola och skola, ser vi att många av oss har ännu sämre arbetsvillkor än genomsnittet. Det är en verklighet som vi inte kan och inte vill acceptera.

Att bara cirka 60 procent av oss medarbetare inom KUN (Kunskapsförvaltningen) uppger att vi kan ta rast, pausa och genomföra vårt arbete på ett bra sätt under arbetstid är ett tydligt tecken på att något är allvarligt fel. Vi vet att återhämtning är avgörande för att vi ska kunna vara professionella, engagerade och ge våra barn och elever den undervisning och omsorg de har rätt till. Att vi inte får dessa grundläggande förutsättningar är inte bara ett arbetsmiljöproblem – det kan drabba hela verksamhetens kvalitet.

Därför har vi agerat kraftfullt. På flera enheter där resultaten varit särskilt låga har vi lagt arbetsmiljöåtgärder enligt §6 6a i Arbetsmiljölagen. Det innebär att arbetsgivaren nu är skyldig att ta fram konkreta handlingsplaner med åtgärder betydligt snabbare än vad den ordinarie processen kring medarbetarundersökningen tillåter. Vi vill se verklig förändring – inte bara vackra ord på papper.

Vi i Sveriges Lärare är övertygade om att Sandvikens kommun skulle upplevas som betydligt mer attraktiv arbetsgivare om vi medarbetare fick bättre arbetsvillkor, en tryggare arbetsmiljö och rimligare förutsättningar att utföra våra uppdrag.

Det handlar bland annat om att vi faktiskt måste ges möjlighet att ta ut våra pauser och att vi har rätt till återhämtning under arbetsdagen. Men det handlar också om större strukturella frågor, som att varje lärares planeringstid måste dimensioneras i förhållande till undervisningstiden, precis som det står i HÖK 24-avtalet som kom för ett år sedan men som ännu inte efterlevts.

Vi vet att förbättrade villkor leder till gladare, piggare och friskare medarbetare. Det är vi som varje dag möter barn och elever – och mår vi bra så märks det i hela verksamheten. Med rätt stöd och resurser kan vi fortsätta vara den kraft som bygger framtiden. I längden är det en investering som hela kommunen tjänar på – både vi som arbetar, de barn och elever vi finns till för och Sandvikens invånare i stort.

Vi kräver en arbetsmiljö där vi får de verktyg och den återhämtning vi behöver för att orka och utvecklas i våra yrken. Vi vet att det går!

FRÅGOR OCH SVAR



Vilka regler finns för att få ta paus i arbetet?

Raster i arbetet tas upp i arbetstidslagen. Ingen ska arbeta mer än fem timmar i följd utan rast. Under en rast har man rätt att gå ifrån arbetsstället.

Arbetstidslagen anger inte hur många eller hur långa pauserna ska vara men det är rimligt med en paus efter max två timmars arbete. Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs – utöver rasterna. Pauser ska räknas in i arbetstiden.

Arbetsmiljöverket har gett uttryck för detta i ett ärende som gällde busschaufförers möjlighet till så kallade kisspauser för några år sedan. Ärendet överklagades men vårt krav att arbetsgivaren ska sträva efter att lägga in en paus efter ca två timmars körning – eller som allra längst efter 2,5 timmar – fastställdes av regeringen.

Får man jobba utan raster och pauser om verksamheten är hårt ansträngd?

Nej, raster, måltidsuppehåll och pauser är under alla förhållanden nödvändiga, och särskilt viktiga om man gör undantag från viloreglerna eller tar ut övertid.

I vanliga fall har varje arbetstagare rätt till rast efter max 5 timmars arbete. Rast betyder att man har rätt att lämna arbetsplatsen. Det finns ingen regel om hur lång en rast ska vara men enligt praxis minst 30 minuter. Raster räknas inte in i arbetstiden.

Vid en händelse som inte kunnat förutses av arbetsgivaren får raster bytas mot måltidsuppehåll. Arbetstagaren får då inte lämna arbetsplatsen och tiden räknas in i arbetstiden. Måltidsuppehåll kan bli aktuella vid ett stort utbrott av smitta.

Bestämmelserna finns i 15 och 16 §§ ATL.

Varje arbetstagare har också rätt till de pauser som behövs i arbetet. Pauserna kan schemaläggas om arbetsförhållandena kräver det. Pauser räknas in i arbetstiden.

Bestämmelsen finns i 17 § ATL

Bedömningen av vilka pauser som behövs bör integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet, för att säkerställa att arbetstagarna får den vila och återhämtning de behöver för att klara sina uppgifter på ett hållbart sätt.

Gäller viloreglerna när man tar ut övertid?

Ja. Att övertid tas ut betyder inte att övriga bestämmelser i arbetstidslagen sätts ur spel. Det är tvärtom då särskilt viktigt att arbetstagarna får vila och återhämtning genom att dygnsvila och veckovila tas ut, om inte reglerna om undantag från dem är tillämpliga. Raster och pauser är under alla förhållanden nödvändiga, och särskilt viktiga vid uttag av övertid.

POLITIKERDIALOGER

Sandviken

Debatt

Tre frågor om skolan till Sandvikens politiker

9 april 2025 08:00

Sandviken har många engagerade och skickliga lärare. Men just nu växer frustrationen. Inte för att vi inte vill göra vårt jobb – utan för att tiden inte räcker till.

I det avtal som Sandvikens kommun är bunden av – HÖK 24 – står det tydligt att lärarnas arbetstid ska planeras med balans mellan undervisning och andra viktiga uppgifter som planering, uppföljning och utveckling av undervisningen. Det är arbetsgivarens ansvar att se till att detta sker i samråd med varje lärare. Men i Sandviken ser vi inga spår av att detta sker. Inte i ett enda fall har kommunen tagit upp frågan på skolnivå. Det innebär att kommunen, trots sin underskrift, inte följer det avtal som Sveriges Kommuner och Regioner har tecknat med Sveriges Lärare. Detta är allvarligt!

Den statliga utredningen "Tid för undervisningsuppdraget" (SOU 2025:26) beskriver tydligt hur lärarnas arbetsbörda ökat kraftigt. Undervisningstiden har blivit längre, samtidigt som den administrativa bördan vuxit. Resultatet? Lärarna hinner inte förbereda, genomföra och följa upp undervisningen på ett professionellt sätt inom sin ordinarie arbetstid. Det drabbar både lärare och elever.

Just nu förhandlar vi om ett nytt avtal. Vi i Sveriges Lärare ser ett stort behov av att avtalet inte bara nämner dimensionering mellan planering och undervisning – utan att det regleras i praktiken.

Och därför vänder vi oss nu till er – Sandvikens politiker – med tre raka frågor:

1. Anser ni att det vore positivt för undervisningens kvalitet och lärarnas arbetsmiljö att reglera undervisnings- och planeringstid i förhållande till varandra?
2. Om svaret är ja – vad tänker ni göra för att det blir verklighet i Sandvikens kommun?
3. Och vad tänker ni göra för att påverka Sveriges Kommuner och Regioner att gå i rätt riktning i frågan?

Vi förväntar oss svar. Vi är många, och vi är trötta på att inte bli lyssnade på.

Med vänlig hälsning,
Styrelsen för Sveriges Lärare Sandviken

Samma dag som denna artikel från oss publicerades i Arbetarbladet så hörde representanter från Moderaterna i Kunskapsnämnden av sig och ville ha ett möte. De funderade lite över vårt avtal med dimensioneringar osv och ville förstå hur det fungerade. Vi bjöd in dem till expeditionen på fika och dialog i två timmar.

Nu har även Liberalerna hört av sig och vill boka in en träff framöver och Miljöpartiet har skrivit svar i tidningen.



UNDER VÅREN HAR FLERA FÖRELÄSNINGAR FUNNITS ATT TA DEL AV. FLERA AV DEM ÄR FILMADE OCH KAN SES PÅ [SVERIGESLARARE.SE/FORELASNINGAR](https://sverigeslarare.se/forelasningar)

Öppen
för alla!



**Fokus på undervisning
med Gy25**
Anna Karlefjärd
Tors 23 januari, 18.30–20.00

Öppen
för alla!



**Synliggör den
tysta kunskapen**
Jenny Edvardsson
Tis 4 februari, 16.00–16.45



**Upptäck kunskapen
i att högläsa med barnen**
Tarja Alatalo
Tors 6 mars, 16.00–16.45



**Lås upp språkets
gåtor och hemligheter**
Sara Lövestam
Ons 12 mars, 18.30–20.00



**Konsten att lära ut
trä- och metallslöjd**
Jenny Frohagen
Tors 20 mars 16.00–16.45



**Stärk ditt ledarskap
i klassrummet**
Jonas Nilsson & Martin Karlberg
Mån 24 mars, 18.30–20.00



Öppen
för alla!



**Att stötta förskolebarn
som krockar med tillvaron**
David Edfelt
Ons 2 april, 18.30–20.00



**Berika fritidshemmet
med utomhuspedagogik**
Monica Fagerström
Tors 10 april, 18.30–20.00



**Gör världen till en del
av undervisningen**
Thomas Nordell
Tis 22 april, 18.30–20.00

Öppen
för alla!