

# Till årsmötet 2026 inkomna medlemsförslag/motioner med tillhörande svar från föreningsstyrelsen

## Motion 1

### Individuell valmöjlighet avseende avsättning till flexpension från löneutrymmet

#### Bakgrund

Enligt gällande avtal inom Almega Friskoleområdet görs successivt ökade avsättningar till flexpension. Dessa avsättningar finansieras genom att en del av det lokala löneutrymmet tas i anspråk. Konstruktionen innebär att utrymmet för individuell löneutveckling minskar i motsvarande grad.

Flexpensionen kan vara en uppskattad förmån för många medlemmar. Samtidigt finns det grupper, särskilt medlemmar som har fyllt femtio år eller mer, som inte upplever att avsättningen är till deras fördel. Dessa medlemmar har ofta en kortare kvarvarande tid i arbetslivet och kan därmed ha begränsad nytta av en ökad pensionsavsättning. För dem kan ett ökat direkt löneutrymme vara av större värde.

#### Problemformulering

Nuvarande ordning innebär att avsättningen till flexpension sker kollektivt och utan möjlighet till individuella ställningstaganden. Detta begränsar medlemmarnas möjlighet att anpassa sin ekonomiska situation efter egna behov och förutsättningar. Det saknas i dag möjlighet att välja bort avsättningen till förmån för ett oförändrat löneutrymme, vilket särskilt påverkar dem som befinner sig i slutet av sin yrkesverksamma period.

#### Motiv

Ett valbart system stärker medlemmarnas självbestämmande och möjliggör en anpassning av ersättningsformen till olika livssituationer. Äldre medlemmar kan ha mer begränsad nytta av ytterligare pensionsavsättningar och kan istället vara betjänta av ett ökat direkt löneutrymme. Genom att göra flexpensionsavsättningen valbar beaktas både individuella preferenser och skilda ekonomiska förutsättningar på ett mer rättvist sätt.

## Yrkande

Vi yrkar att Sveriges Lärare ska verka för att:

1. Medlemmar ges möjlighet att själva avgöra om deras del av löneutrymmet ska avsättas till flexpension.
2. Flexpensionsavsättningen görs valbar på individnivå, så att den medlem som inte önskar avsättning i stället får motsvarande del fullt ut i löneutrymmet, alternativt får möjlighet att göra en större avsättning än avtalat i kollektivavtal.
3. Förbundet genomför en utredning av de avtalsmässiga, juridiska och ekonomiska konsekvenserna av ett valbart system och redovisar denna inför kommande avtalsrörelse.

*Motionen har formulerats av Joacim Argelius Davin (arbetsplatsombud) och därefter godkänts på fackligt möte, Lokal förening Drottning Blankas Gymnasieskola i Lund.*

---

## Föreningsstyrelsens svar på motion 1

Bakgrunden till det som motionen behandlar är att det i det centrala Almega Friskoleavtalet 2023 överenskomms om en extra pensionsavsättning (benämnd Flexpension) efter en fastslagen trappa enligt följande:

2024: +0,6 = 0,6 %. 2025: +0,4 = 1,0 %. 2026: +0,3 = 1,3 %. 2027: +0,3 = 1,6 %. 2028: +0,2 = 1,8 %. 2029: +0,2 = 2,0 %.

Tillägget (+) respektive år ska enligt avtalet tas från det totala revisionsutrymmet. I avtalet finns det en möjlighet att "avstå" flexpension och att därmed frigöra ett något större revisionsutrymme. Denna möjlighet finns dock inte på individnivå utan är upp till företaget att besluta om. AcadeMedia beslutade inför revisionen 2024 att samtliga anställda skulle omfattas av flexpensionen. Alltså att ingen medarbetare kunde välja att avstå på någon nivå. Detta beslut är inte något som föreningen har haft mandat att förhandla om utan följer det centrala avtalet.

Det som motionärerna efterfrågar är att man som enskild anställd ska kunna välja att avstå sin flexpension. Inom nuvarande löneavtal och avsättningstrappa som löper till och med 2029 är detta inte möjligt. Arbetsgivarens beslut från 2024 går enligt avtalet inte att förändra.

Det som motionärerna också efterfrågar är att förbundet utreder konsekvenserna av att omfattas respektive avstå flexpension. Detta är en komplex och omfattande analys som bygger både på individuella omständigheter samt på antaganden om framtiden. Föreningens styrelse kan emellertid inte besluta om en sådan utredning utan hänvisar till att ett sådant förslag behöver lämnas till förbundets kongress eller kansli.

Det som föreningens styrelse ser som möjligt och tillstyrker är att – i händelse av att en ytterligare flexpensionsavsättning skulle komma att avtalas efter 2029 – då verka för att den avsättningen går att avstå på individnivå genom sina förtroendevalda i avtalsdelegationen.

*Med ovanstående föreslår styrelsen årsmötet att anse motionen besvarad.*

## Motion 2

# Att säkerställa lokal facklig tillgång till MBL-information, inklusive lönelistor, enligt samverkansavtalet

## Bakgrund

Samverkansavtalet mellan AcadeMedia och de fackliga organisationerna slår fast att lokal samverkan med fackligt ombud på enhetsnivå utgör forumet för att arbetsgivaren ska fullgöra sin informationsskyldighet enligt MBL §19. Avtalet anger att det lokala ombudet, i egenskap av facklig förtroendeman, är part i samverkans-/MBL-frågor på enhetsnivå.

Avtalet gör samtidigt tydligt att förhandlingar om lön- och anställningsvillkor sker på central nivå men detta förändrar inte arbetsgivarens skyldighet att lokalt lämna den MBL-information som krävs för att lokal facklig organisation ska kunna företräda sina medlemmar.

I praktiken har dock en tolkning av avtalet gjorts som innebär att lönelistor och andra löneunderlag enbart tillhandahålls central nivå, och att lokala ombud inte ska eller får ta del av sådant material. En sådan ordning saknar stöd i samverkansavtalet och strider mot MBL:s principer om information på den nivå där frågan uppstår och naturligt hör hemma.

För att lokala förtroendevalda ska kunna bevaka medlemmarnas intressen, säkerställa en rättssäker lönesättning och kunna agera när löneprocesser brister, krävs att de har tillgång till relevant löneinformation, inklusive lönestruktur, löneunderlag och lönelistor i den form som är förenlig med gällande praxis och dataskydd.

## Problem

- Samverkansavtalet tolkas i vissa fall felaktigt som att lokal nivå inte ska ges tillgång till löneinformation.
- Detta hindrar det lokala arbetet med att bevaka lönesättning, följa upp lönestrukturer, identifiera diskriminerande löneskillnader och påverka arbetsgivaren i tid.
- Det strider mot avtalsintentionen, MBL:s syfte och fackligt inflytande på den nivå där frågan uppstår.

## Att-satser (yrkanden)

Vi yrkar att årsstämman beslutar:

1. att Sveriges Lärare AcadeMedia ska verka för en gemensam och tydlig tolkning av samverkansavtalet som slår fast att lokal facklig organisation har rätt till

MBL-information på enhetsnivå, inklusive lönelistor och andra löneunderlag, i den omfattning som krävs enligt MBL §19;

2. att förbundets föreningsstyrelse uppdras att i dialog med arbetsgivaren klargöra att lönelistor och annan löneinformation är en del av den informationsskyldighet som ska fullgöras lokalt i samverkansgruppen när lokalt ombud finns;

3. att föreningen ska verka för att lokala ombud får tillgång till denna information i tid inför lönerevision och löpande uppföljning av lönestrukturen;

4. att föreningen ska stödja lokala ombud i hur denna information kan hanteras i enlighet med GDPR och god facklig praxis;

5. att föreningen ska verka för att eventuella arbetsgivarrutiner som begränsar lokal tillgång till löneinformation omedelbart omförhandlas så att de överensstämmer med samverkansavtalet och MBL:s intentioner.

*Motionen har formulerats och därefter godkänts på fackligt möte, Lokalförening Drottning Blankas Gymnasieskola i Lund.*

---

## **Föreningsstyrelsens svar på motion 2**

I den fackliga organisationen avser central nivå den nivå där arbetstagarorganisation och arbetsgivarorganisation möts. För vår del innebär det Sveriges Lärare och Almega Utbildning. Lokal nivå är den nivå där lokal avdelning/förening och arbetsgivare möts. För oss innebär det att Sveriges Lärares riksföreningen Academedial möter koncernen AcadeMedia.

För att förenkla det fackliga arbetet inom koncernen har vi tecknat ett lokalt samverkansavtal (lokalt = koncernen AcadeMedia) där vissa frågor lyfts ner på respektive arbetsplats och de arbetsplatsombud och skyddsombud som finns på varje arbetsplats

Vårt löneavtal anger att löneöversyn ska göras lokalt och per organisationsnummer. Vi har inte med lönebildningen som en av de frågor som kan lyftas ner från den lokala

nivån. Detta är naturligtvis möjligt att vi tar upp förhandlingar om det. Men vi ser att det finns flera anledningar till att inte göra någon förändring.

Löneöversynen görs per organisationsnummer och flera skolor ska samordnas.

För att kunna se diskriminering och missgynnande behövs ett större statistiskt underlag än enskild enhet.

Vi kan inte kräva att arbetsgivaren redovisar underlag på en annan nivå än där saken förhandlas. Om man kräver att lönelistor redovisas för ombuden på enskilda skolor behöver vi samtidigt kräva att lönerna förhandlas på dessa skolor. I den mån det överhuvudtaget skulle vara möjligt att komma överens med AcadeMedia om att enskilda bolag eller skolor skulle hantera och förhandla sin egen lönerevision på arbetsplatsen så kan styrelsen se vissa fördelar med detta. Det skulle i större utsträckning omhänderta det engagemang och den kunskap som finns hos arbetsplatsens ombud. Vi ser dock samtidigt problem eller risker. Det är sannolikt så att vi skulle behöva lyfta ut samtliga skolor med samma organisationsnummer. Styrelsen gör bedömningen att det idag och över tid inte finns förutsättningar för samtliga arbetsplatsombud inom ett givet organisationsnummer att hantera och förhandla sin egen lönerevision.

Vi ser dock fördelar med att arbetsplatsombud får en ökad insyn och möjlighet att påverka. För att få med det perspektivet har vi redan en rutin att vi under lönerevisionen bjuder in arbetsplatsombud till ett digitalt möte där de får möjlighet att ge oss sin syn på lönestruktur och eventuella missgynnanden. Styrelsen ser fördelar med att utveckla denna process och med det involvera ombud ytterligare, samt ge dem mer insyn, inflytande och påverkansmöjligheter.

*Med ovanstående föreslår styrelsen årsmötet att anse motionen besvarad.*

## Motion 3

### Begränsa undervisningsgruppernas storlek

Barn och unga mår inte bra i Sverige och deras skolresultat sjunker. Lärare i skolan mår inte heller bra och många upplever stor frustration över att de inte ges förutsättningar att utföra sitt arbete med god kvalitet. Längre har "åtgärderna" uppifrån varit att vi lärare ska jobba effektivare och att vi ska utöva mer kontroll. Det är gratis-lösningar för de som sitter på pengarna som lägger ansvaret på lärarna utan att ge oss möjligheter att genomföra undervisning som vi vet skulle vara gynnsam för eleverna. Sveriges Lärare måste därför komma med egna förslag på tydliga, mätbara och görbara förändringar som på riktigt förbättrar både lärande, mående och arbetsmiljö.

Antalet elever i en undervisningsgrupp är ett sådant tydligt och mätbart mått som på allvar påverkar både lärare och elever. Ett överskådligt förslag skulle vara att för lågstadiet är det max 15 elever i en undervisningsgrupp, för mellanstadiet max 20, för högstadiet max 25 och för gymnasiet max 30. Ur ett lärarperspektiv innebär begränsning av gruppstorleken möjligheten att nå ut, att hinna hjälpa, att skapa hållbara relationer, att hinna med efterarbete, att hinna ge konstruktiv återkoppling, att kunna planera så det passar hela gruppen och att få befinna sig i en miljö där inte alltför många saker påkallar uppmärksamheten samtidigt. Ur ett elevperspektiv betyder en begränsad undervisningsgrupp en ökad möjlighet till lärande då det främjar koncentrationen och möjligheten att få hjälp. För eleven betyder det också en starkt förbättrad social situation som är anpassad efter elevens ålder. En mindre grupp innebär en möjlighet att öva och utveckla relationella färdigheter som läraren hinner vägleda. Det blir en tryggare miljö för alla elever.

Det är dock viktigt att minskade grupper inte finansieras med att läraren ska hinna med fler grupper varje vecka, för då försvinner alla de vinster som uppnås i lärarens arbetsmiljö. Det antal undervisningspass som varit regel förut, ska inte överskridas.

Academedias är Sveriges största enskilda arbetsgivare inom utbildning och det som blir regel Academedias skolor får därför stor genomslagskraft och blir tongivande för hela utbildnings-Sverige. Vi ska därför inte vänta på att Sveriges Lärare centralt ska komma med progressiva förslag, utan Riksföreningen Academedia ska vara den starka röst för utveckling avskolan, som följer med vår storlek.

**Vårt förslag är att:**

- Sveriges lärares Riksförening Academedia ska driva frågan att begränsa storleken på undervisningsgrupperna i absoluta tal.
- dessa undervisningsgrupper på samma sätt som tidigare ska ligga till grund för hur mycket undervisning en lärare ska genomföra under ett läsår.
- i lågstadiet ska det vara max 15 elever i en undervisningsgrupp, i mellanstadiet max 20, i högstadiet max 25 och i gymnasiet max 30.

*Motionen har formulerats av Stina Kask, Malin Luther, Matilda Mangold - skyddsombud, Katarina Perman – arbetsplatsombud och Petra Stenman*

*Donnergymnasiet, Göteborg*

---

## **Föreningsstyrelsens svar på motion om att begränsa undervisningsgruppernas storlek**

Styrelsen delar till fullo motionärernas bild av att arbetsmiljön är pressad och förutsättningarna att bedriva god undervisning är dåliga för många av våra medlemmar. Vi är helt överens med motionärerna om att för stora undervisningsgrupper är en starkt bidragande orsak till detta.

Även förbundet Sveriges Lärare centralt instämmer i detta och driver frågan både politiskt och i avtalsförhandlingar.

Föreningen har länge gjort och driver löpande frågan om undervisningsgruppers storlek i exempelvis samverkan och i omorganisationsförhandlingar. Nyligen drev och förhandlade vi med AcadeMedia om krav på att lärare skulle garanteras en viss nivå för planeringstid i relation till sin undervisning. I detta låg även att gruppernas storlek skulle vägas in för att säkerställa tillräcklig planeringstid. Tyvärr ledde dessa krav inte till några konkreta framgångar.

Styrelsen ser motionärernas förslag som rimliga och kommer att fortsätta att driva dessa gentemot arbetsgivaren.

Precis som motionen tar upp så ser vi också en risk i att den totala undervisningstiden skulle öka om förslaget att begränsa undervisningsgruppernas storlek skulle bli tvingande för AcadeMedia. Eftersom det idag inte exciterar några gränser för undervisningstid. Samma sak skulle också kunna leda till att maxtalen i de olika stadierna blir en absolut norm. Alltså att det alltid är så många elever. Det skulle i det

läget blir svårt för oss att kritisera gruppstorlekar om de ligger på eller under en avtalad högstnivå. Vilket för vissa medlemmar och lärarkategorier skulle bli en försämring av arbetsvillkoren.

Att avtala med arbetsgivaren att mängden undervisning ska "låsas" till den som är idag skulle också vara problematiskt då många upplever att undervisningsmängden idag är väldigt hög och utmanande. Om nuläget skulle avtalas till ett maxtal för undervisningsmängd (som man frivilligt kan lägga sig under) skulle det inte bara bli svårt att kritisera undervisningsbelastningar som ligger på eller inom den gränsen, arbetsgivaren skulle också kunna hävda att denna lokalt avtalade reglering eventuellt övertrumfar kommande lagstiftning.

Vår bild är att det bland våra medlemmar finns en stor variation i vilka parametrar som man upplever vara problematiska i sina arbetsförhållanden. Samtidigt som vi hoppas på statliga regleringar i dessa frågor avser styrelsen att driva flera aspekter kring lärares arbetsmiljö och förutsättningar samtidigt snarare än att enskilt bryta ut gruppstorlekarna.

*Med ovanstående föreslår styrelsen årsmötet att anse motionen besvarad.*