

Sveriges Lärare

Medlemsblad · Stockholm · Nr. 3, 2025 · nov.

Framgångar – och fortsatt kamp för Stockholms lärare

Nu när stadens budget för 2026 är presenterad kan vi glädjas åt att några av våra krav blivit verklighet. Staden inför en möjlighet till löneväxling mot tjänstepension och en partiell nedtrappningsförmån för seniora medarbetare. Det är steg i rätt riktning för ett hållbart yrkesliv.

Vi ser också tydliga skrivningar om att osakliga löneskillnader ska tas bort och hanteras utanför den ordinarie löneöversynen. Det är ett genombrott i vårt långsiktiga arbete för rättvisa löner i hela staden.

Lärare i förskolan får också fria arbetsskor – en konkret förbättring av arbetsmiljön, men mycket återstår och i våra yrkanden till stadens budget lyfter Sveriges Lärare behovet av att stärka lärartätheten och minska



barngrupperna i förskolan, att säkra tid för planering enligt HÖK25, och att staden tar fram riktlinjer för barn- och elevgruppernas storlek.

Vi kräver också åtgärder mot hot och våld, särskilda undervisningsgrupper och fler akutskolor för elever som är i behov av en annan skolmiljö.

Kulturskolan behöver samtidigt stärkas – avgiftssänkningar får inte leda till nedskärningar och fler lärare måste ges möjlighet att tillvarata och utveckla intresset för kultur som finns hos barn och unga.

Vad gäller vuxenutbildningen så välkomnar vi att staden även fortsättningsvis vill satsa på skolor i egen regi. Där emot beklagar vi att den verksamheten inte ligger under samma förvaltning som gymnasiet och vi yrkar därför på att vuxenutbildningen ska flyttas tillbaka till utbildningsförvaltningen.

Våra yrkanden kan läsas i sin helhet på sverigeslarare.se/stockholm. Sveriges Lärare Stockholm kommer fortsätta arbeta för en skola där läraryrket uppvärderas, där varje lärare får förutsättningar att göra ett professionellt arbete och där Stockholms barn och elever möter legitimerade lärare med rimliga villkor.

Gravidärendena



Sveriges Lärare har nått en viktig överenskommelse med kommunala och regionala arbetsgivare: medlemmar som förbjudits att arbeta under graviditet de senaste tio åren har rätt till ersättning för hela sin inkomstförlust – mellanskillnaden mellan lön och graviditetsspenning, plus ränta.

För arbetsförbud mellan 1 april 2020 och 19 augusti 2025 utgår även ett engångsbelopp, vars storlek beror på när arbetsförbudet inträffade.

Kansliet arbetar nu med att säkerställa att ersättningen når berörda.

Medlemmar som vill kräva ersättning uppmanas att kontakta förbundet via:

➡ www.sverigeslarare.se/mina-sidor/personlig-radgivning

Tillsammans med SKR, Sobona och andra fackförbund har vi också hemställt till regeringen att ändra lagstiftningen, så att svenska regler uppfyller EU:s mödraskyddsdirektiv och ger gravida rätt till inkomstskydd via socialförsäkringen.



Shout out!

Kommande datum

Skolformsformsförening förskola: 3/12 bjuder vi in alla våra medlemmar till medlemskväll med tema *Lön och löneutveckling* från nyexaminerad till pensionär. Inbjudan och anmälan kommer inom kort så håll utkik i mailkorgen.

Gundskolan: flertalet medlemskvällar är på gång. 4 december är det julmingel. Håll utkik efter anmälningslänk i mailen.

I januari 2026 planeras träff för studie- och yrkesvägledare.

I februari planeras en biokväll.

I mars planeras ett event speciellt för dig som jobbar i anpassad grundskola.

Arbetsplatsbesök

I höst har många arbetsplatser fått besök av våra huvudskyddsombud. **Under det senaste året har antalet förskolor och öppna förskolor som har ett arbetsplats- och skyddsombud ökat, men det är fortfarande många arbetsplatser i Stockholms Stad som idag saknar ombud för Sveriges Lärare.** Ju fler förskolor och öppna förskolor som har arbetsplats- och skyddsombud, desto större möjlighet till påverkan i inflytande- och arbetsmiljöfrågor i samverkan med arbetsgivaren.

Har du frågor kring arbetsplats- och skyddsombudsrollerna eller vill att vi kommer på besök till din arbetsplats? Gå in på Sveriges Lärares hemsida för att läsa mer eller kontakta huvudskyddsombudet i din stadsdel.

Tillsammans är vi starka!

Ombudsdagar

Nu i höst har Skolformsförening förskola ändrat modell för sina ombudsdagar för arbetsplats och skyddsombud. Tidigare har alla ombud blivit inbjudna till en gemensam dag med föreläsningar och diskussioner, och då har runt 150 ombud deltagit under samma dag.

Nu har ombuden blivit inbjudna till en av fyra dagar under vecka 44, utifrån vilken stadsdel de är ombud i, där de har kunnat fördjupa sina kunskaper i HÖK25, förhandling och samverkan med arbetsgivaren. Det har varit mellan 30 och 45 ombud per dag. Det nya upplägget har visat sig vara mycket uppskattat.

Genom att arbeta i mindre grupper har ombuden fått större utrymme att ställa frågor, dela erfarenheter och diskutera utifrån sina lokala förutsättningar. Dagarna har präglats av ett aktivt engagemang och många givande samtal, där deltagarna tillsammans har fördjupat sina kunskaper

om HÖK25 och fått en tydligare bild av hur de kan använda avtalet i det dagliga arbetet.

Flera ombud har lyft fram värdet av att få tid att reflektera tillsammans med kollegor från närliggande förskolor och stadsdelar. Det har skapat en starkare känsla av gemenskap och förståelse för de gemensamma utmaningar och möjligheter som finns. Den nya modellen ombudsutbildningar har givit både inspiration och konkreta verktyg för det fortsatta uppdraget som ombud.

Skolformsförening förskola tar med sig de positiva erfarenheterna i planeringen framåt, med ambitionen att fortsätta utveckla forum där ombuden får stöd, kunskap och möjlighet till fördjupning i sitt viktiga arbete.



Pågående...

Yrkesspecifika lönekriterier

I Järva har lärare i öppen förskola fått yrkesspecifika lönekriterier och uppdragsbeskrivningar.

Ändrad titel – från förskollärare till lärare i förskolan och lärare i öppen förskola

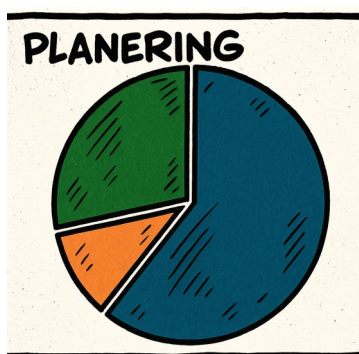
Just nu pågår det en dialog mellan Sveriges Lärare och regeringen om yrkestiteln förskollärare. Sveriges Lärare för dialog med regeringen om att ändra titeln förskollärare till lärare i förskola och lärare i öppen förskola. Syftet är att tydliggöra det pedagogiska uppdraget och stärka yrkets status. Förbundet menar att titeln bättre speglar lärarnas ansvar för barns tidiga lärande enligt läroplanen, och kopplar dem tydligare till övriga delar av skolväsendet. En förändrad titel skulle också synliggöra den kompetens och det professionella ansvar som dessa lärare har för barns utveckling och trygghet.

G_rundskola

Krönika...

En dag landar en kollegas schema och tjänstekort på mitt skrivbord. Det är en märklig syn. De 35 reglerade timmarna är fyllda med lektioner, möten, pedagogisk lunch och rastvakt. **Lite strötid finns, men schemat är i stort sett fulltecknat – finns ens tid för ett toalettbesök?** Ett orimligt schema, således, som strider mot HÖK 25:s skrivning om balans mellan undervisning och undervisningsanknutet arbete.

”Lite strötid finns här och där, men schemat är i stort sett fulltecknat – finns ens för ett toalettbesök?”



Tjänsteplaneringen redovisar ett cirkeldiagram över tid med elever, möten och eget arbete. Tårtbiten med eget arbete ser generös ut. Det signalerar att min kollega har eoner av tid för eget arbete inom sina reglerade 35-timmar.

Hur är det möjligt, när schemat knappt ger tid för att andas?

Snart står det klart att arbetsgivaren har räknat in förflyttningstid mellan lektioner som eget arbete. Så när kollega B rafsar ihop sitt material i sal 315 för att på tio minuter stressa trapporna tre våningar ner till sal 123 så räknas det som eget arbete! När jag tar bort förflyttningstiden återstår endast tre klocktimmar för eget arbete – utspridda i korta pass om tio minuter, en kvart, i bästa fall en halvtimme. Det ger inget sammanhängande utrymme för planering, dokumentation eller uppföljning av elever. Sådant hänvisas till förtroendetiden. Ur arbetsmiljösynpunkt är det ett uselt schema.

När jag påtalar detta för kollega B känner hen lättnad – stressen har en förklaring. Men hen vill absolut inte ta upp det med sin chef. I årets lönestrategiska dokument bedöms nämligen läraren utifrån sin förmåga att planera och strukturera arbetet inom fördelad tid. I medarbetarsamtalet fanns dessutom frågan: "Vad tänker du kring att vara lojal till din arbetsplats?"



Att påtala brister i schemat kan uppfattas som att man inte klarar sitt läraruppdrag – och som illojalitet – och tanken att man därmed riskerar sämre lönepåslag är inte långt borta. Kollega B väljer därför att vara tyst.

Med sådana formuleringar är det inte konstigt att få vågar säga ifrån. **Lärarna tiger och kämpar vidare, lojala mot både arbetsgivare och elever.** Följden riskerar att bli ohälsa och sjukskrivning. För allmänheten förstärks så bilden av skolan som en arbetsplats med kamikazeuppdrag. Samhällsekonomiskt är det en katastrof.

Tidsbestämning av lärares arbetsuppgifter är ett steg i rätt riktning – men det kräver att arbetsgivaren mäter rätt och att vi vågar lyfta felaktigheter. Endast på så sätt kan vår arbetsmiljö förbättras. HÖK 25 är ett viktigt verktyg – låt oss använda det som det är tänkt.



Rapport från löneförhandlingen 2025. Hur argumenterar vi?

Löneöversynen för 2025 har avslutats. Den nya lönen, inklusive den retroaktiva löneökningen för april-oktober, kommer att betalas ut i november.

På de allra flesta gymnasieskolor finns en stor enighet bland medlemmarna att traditionell förhandling är att föredra framför lönesättande samtal. Det senare innebär att lönen meddelas medarbetaren samtidigt som en muntlig motivering ges. Vid en traditionell förhandling sker denna områdesvis på gymnasiet: Arbetsgivaren kommer med ett första bud och Sveriges Lärare lämnar yrkanden på, dels utifrån lönestrukturen i stort och dels vad gäller personer där vi befärar att löneutvecklingen på något sätt begränsas av oskäligheter. Våra yrkanden gäller höjningar av arbetsgivarens bud. Inför förhandlingen skickar vi ut en enkät till samtliga medlemmar för att få information på individnivå och kunna se generella tendenser på skolor.

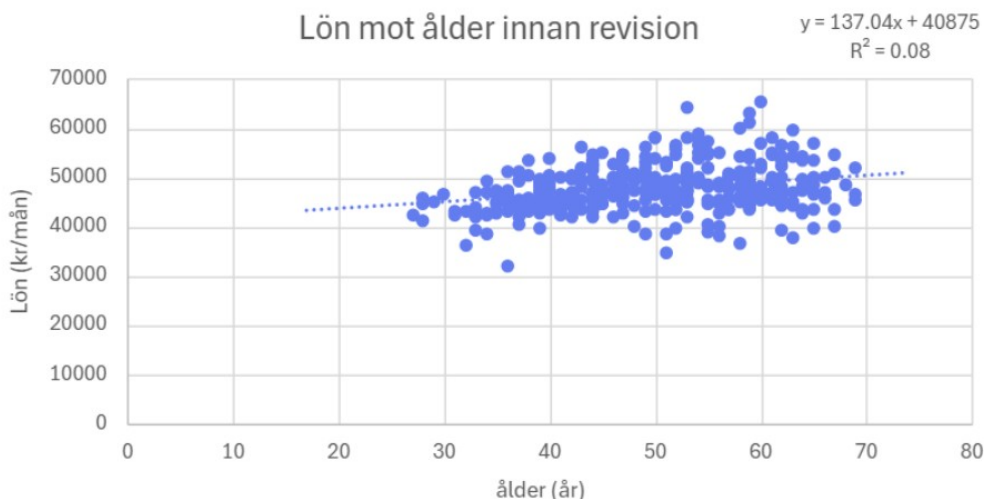
Utifrån vår erfarenhet av medlemmarnas önskemål, samt att vi ser att vi behöver försöka bidra till en bättre lönestruktur på skolorna, har skolformsföreningen valt att genomföra traditionell förhandling på de skolor som tidigare haft det. På skolor som haft lönesättande samtal ifjol har medlemmarna röstat kring hur de vill göra. Resultatet har blivit att samtliga gymnasieskolor i staden haft traditionell förhandling med undantag för Lindeparkens anpassade gymnasieskola.

Avtalet HÖK25 garanterar löneökningar på 3,4% på

gruppnivå. Det finns inga garantier vare sig för individen eller för en skola. Vi argumenterar, baserat på lönestrukturen på skolorna, främst utifrån att erfarenhet inte ser ut att prioriteras tillräckligt sett till lön. HÖK 25 slår fast att en positiv livslöneutveckling krävs för att få lärare att välja och stanna i yrket och att erfarenhet och kompetens ska uppmärksammas och bidra till ökad lönespridning.

I brist på information om erfarenhet är ålder ett lämpligt mått, sett till gruppnivå. Om man gör ett punktdiagram med månadslön (i kr) på den vertikala axeln och ålder (i år) på den horisontella, kommer lutningen för den linjen visa hur många kronor extra per månad en medlem typiskt tjänar för varje år i yrket - se bild. Denna lutning är i våra ögon alldeles för flack, både sett till staden som helhet och för de tre gymnasieområdena som enskilda enheter. Vi anser att arbetsgivarens agerande strider mot avtalets intentioner och vår argumentation i år har därför byggt mycket på struktur utifrån erfarenhet.

Vi får olika mycket gehör för vår argumentation på olika skolor, men vårt intryck är att samtliga gymnasiechefer verkar förstå våra argument och vill arbeta för en bättre struktur. Förhandlingarna på samtliga områden avslutades utan att vi förklarat oenighet. Vi ser fram emot ett partsgemensamt arbete inför vårens lönerevision som har till syfte att möjliggöra en bättre livslöneutveckling i linje med vad vårt avtal säger.



Punktdiagram som visar lön mot ålder inför årets revision med linjäranpassning. Urvalet i exemplet ovan är samtliga avslutna lärare för ett av stadens gymnasieområden. Varje punkt visar en enskild lärare. Lutningen är 137 kr/mån och år och visar att en lärare i det aktuella gymnasieområdet typiskt har 137 kr mer i månadslön för ett års längre erfarenhet (egentligen åder). Det innebär att tio års erfarenhet motsvarar en löneskillnad på ca 1500 kr inför årets revision. Det kan jämföras med den genomsnittliga löneökningen för årets revision på drygt 1600 kr/mån för samma grupp.



Använd IA

Informationssystem om arbetsmiljö

IA är ditt kommunikationsverktyg: både som arbetstagare och som skyddsombud. Det är inte bara ett verktyg för att rapportera fysiska olyckor. Som arbetstagare är det ditt sätt att nå fram till skyddsombudet och arbetsgivaren.

Om du är lokalt skyddsombud är IA kommunikationsverktyget för att bevaka potentiell ohälsa på jobbet och hur det står till på din arbetsplats. Det är där du får in ärenden från din arbetsplats som kan leda till psykisk ohälsa eller pressade situationer.

Samverkansgruppen (SVG) fungerar som skyddskommitté på skolan och där ska ni följa upp ärenden i IA. Det innebär bland annat att rektor ska tillse att uppgifter om arbetsskador och tillbud ska presenteras och analyseras i skolans samverkansgrupp. Detta framgår även av utbildningsförvalt-

ningens lokala tillämpning av stadens samverkansavtal. Hur regelbundet detta görs varierar, men det bör ske åtminstone vid ett par tillfällen om året och planeras in i ert arbetsmiljöårshjul.

Tips till dig som ombud! Vid varje inkommet IA-ärende kan du som skyddsombud kontrollera att stöd och åtgärder satts in utifrån det som skett. Det är ett sätt att synliggöra er som skyddsombud för kollegor samt att visa för arbetsgivaren att ni vill arbeta proaktivt.

Hej
Jag ser att du rapporterat ett IA-ärende 2025-12, kring elev som varit utåtagerande och hotat personal. Har ärendet hanterats av skolledning? Har du fått relevant stöd?
Mvh, Skyddsombudet

Bevaka betygssättning — värna din LEGITIMATION

3 kap. 16 § Skollagen (2010:800)

16 § Betyg ska beslutas av den eller de lärare som bedriver undervisningen vid den tidpunkt när betyg ska sättas.

Om läraren eller lärarna **inte är legitimerade**, ska beslutet fattas **tillsammans** med en lärare som är legitimerad. Kan dessa inte enas ska betyget **beslutas av den legitimerade läraren** under förutsättning att han eller hon är **behörig** att undervisa i det **ämne** som betyget avser. I annat fall ska betyget beslutas av rektorn.

Om du ombeds sätta betyg ska du ha tid att sätta dig in i elevernas underlag och arbeten för att ha rätt förutsättningar att sätta betyg.

Om inte så sker—meddela dina arbetsplatsombud som tar upp det på samverkan.

G

rundskola: modersmål

Omorganisation som påverkar

Under vårterminen 2025 genomförde arbetsgivaren en omorganisation inom modersmålsundervisningen och studiehandledning, till följd av minskad efterfrågan. Cirka 30 lärare berördes, vilket lett till ökad arbetsbelastning och arbetsmiljöproblem. Sveriges Lärare Stockholm har varit kritiska till delar av processen och följer upp konsekvenserna genom en arbetsmiljöenkät.

Under vårterminen 2025 genomförde arbetsgivaren en organisationsanpassning med anledning av minskad efterfrågan på modersmålsundervisning och särskild studiehandledning i staden. Minskningen har skett successivt under de senaste tre åren och beror på minskad invandring samt sjunkande elevkullar.

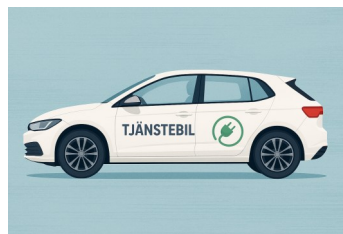
Processen omfattade totalt 18 språk och påverkade cirka 30 lärare. Sveriges Lärare uttryckte oenighet med arbetsgivaren i flera delar av genomförandet.

Av de 30 lärare som blev övertaliga är i dagsläget åtta kvar på tillgänglighetslistan utan att ha matchats till någon tjänst inom staden. Av de 22 lärare som matchades har två erbjudits tillsvidareanställning, medan övriga har fått tidsbegränsade anställningar.

Efter att processen inleddes har Sveriges Lärare mottagit flera samtal från medlemmar som vittnar om ökad arbetsbelastning. Arbetsgivaren har samtidigt initierat flera snabba åtgärder för att minska kostnaderna och effektivisera verksamheten. Vi har en konstruktiv dialog och återkommande möten om verksamhetens framtid. Vissa åtgärder är positiva –

exempelvis tydligare anvisningar till skolorna som förbättrar möjligheterna att planera verksamheten – medan andra skapar större problem för våra medlemmar.

Vi brottas med flera arbetsmiljöproblem, dels kopp-



lade till neddragningarna, dels till verksamhetens organisation, och dels som en följd av politiska beslut. Lärare som arbetar på flera skolor använder sina egna bilar för tjänstere-

sor. Utöver tullkostnader och parkeringsavgifter, som lärarna förväntas bekosta själva, har staden beslutat att endast ersätta tjänsteresor med elbil. Arbetsgivaren vill även begränsa tillgången till sina lokaler (tjänsteställe), där vi har material, kopieringsmöjligheter med mera, vilket inskränker möjligheterna till samarbete. Lärarna förväntas i hög grad arbeta hemifrån.

Arbetsgivaren har utökat antalet avstämningsperioder i verksamheten till fem, i ett försök att effektivisera arbetet genom att minska den reglerade arbetstiden (ram) under den första perioden (augusti), för att skapa större utrymme under huvuddelen av läsåret. Vi har påpekat riskerna med detta, särskilt eftersom en majoritet av lärarna arbetar på flera skolor.

För att få en bättre förståelse av situationen och undersöka möjliga åtgärder genomför vi därför en arbetsmiljöenkät för att samla in statistiska data om arbetsmiljön.

NYTT NUMMER

För facklig vägledning, ring

Lärlinjen på

010-400 40 40

Ansvariga utgivare:

Britt-Marie Selin och David Gustafsson ordförande, Sveriges Lärare Stockholm.

Sveriges Lärare tillstyrker tydligare reglering

Utifrån HÖK 25 finns redan skrivningar om dimensionering av undervisning och undervisningsanknutet arbete, vilket omfattar planering och uppföljning. Det är vårt gemensamma kollektivavtal som gäller, och det innehåller viktiga formuleringar om hur arbetsuppgifter ska fördelas – där mängden undervisning och undervisningsanknutet arbete balanseras mot övriga uppgifter.

Mot denna bakgrund ställer sig Sveriges Lärare bakom utredningen **Tid för undervisningsuppdraget** och tillstyrker förslaget att undervisningsuppdraget för lärare, lärare mot fritidshem och förskollärare definieras i skollagen. Det stärker och konkretiserar det som redan regleras i avtalet.

Undervisningsuppdraget bör omfatta både undervisning och tid för för- och efterarbete. Undervisningstiden bör viktas utifrån faktorer som elevgruppens storlek, antal elever, behov av särskilt stöd och andra relevanta omständigheter. Det främjar kvalitet, hållbar arbetsmiljö och ökad autonomi i yrkesutövningen.



Sveriges Lärare tillstyrker även förslaget att varje undervisningstimme ska följas av motsvarande tid för planering och uppföljning, med tillägg för högre stadier. Planeringstiden ska vara individuell och inte inkludera kollektiva möten. För förskola och fritidshem föreslås minst åtta timmar per vecka.

Sammantaget ser Sveriges Lärare utredningen som ett viktigt steg mot stärkt professionalitet och bättre förutsättningar för god undervisning och ett hållbart arbetsliv.

Påtryckningar till utbildningsförvaltningen

För att utredningens intentioner ska få verklig effekt i en kommande lagstiftning anser vi att det krävs lokala insatser. Sveriges Lärare Stockholm uppmanar stadens utbildningsförvaltning att hörsamma önskemål om att:

...**tillsätta en gemensam fokus- och tvärgrupp** mellan fack och förvaltning som redan nu börjar analysera och följa upp dessa frågor utifrån både HÖK 25 och utredningens förslag.

...**alla enskilda skolenheter** under detta läsår inför läsår 26/27 inleder försök att dimensionera undervisning och undervisningsanknutet arbete för undervisande lärare enligt gällande avtal. Syftet är undervisning och undervisningsanknutet arbete, dimensionsmässigt i minuter per vecka ska närma sig skrivelserna i Bo Janssons utredning (SOU 2025:26 om 1:1 eller 1:11 för 7-9 så långt möjligt.

...**alla enskilda skolenheter** verkar för att lärare i förskola och i fritidshems har planeringstid om minst 8 timmar i veckan, i enlighet med Bo Janssons utredning (SOU 2025:26)

...**genomföra en systematisk** kartläggning av undervisningsminutrar i stadens skolor, i linje med HÖK 25:s skrivningar om dimensionering av undervisning och undervisningsanknutet arbete.

Vi anser att som Sveriges största utbildningskommun kan vi ligga i framkant inför det kommande lagförslaget samt redan befintliga skrivningar i HÖK25 genom att redan nu arbeta aktivt tillsammans med utbildningsförvaltningen. Arbetet med tydliga regleringar behöver komma till stånd omgående – andra kommuner är redan på gång.

Sveriges Lärare Stockholm: www.sverigeslarare.se/stockholm