



AVTALSRORELSEN:

När vi kämpar – så vinner vi!

Vårt nuvarande kommunala avtal (HÖK 21) löper ut sista mars 2024 och sedan november pågår diskussionerna inom Sveriges Lärare om våra krav inför det nya avtalet. I Stockholm bjöd vi in till en öppen *Tankeverkstad* den 16 november, där medlemmar i avtalsdelegationen och mötesdeltagarna tog fram angelägna krav, inte minst om behovet av en tydligare reglering av arbetstiden och om ett modifierat lönesystem. Vi diskuterade även den framgångsrika strejk som lärarna i Finland genomförde 2022.

Stärkta av denna *Tankeverkstad* kunde de sju stockholmsdelegaterna i avtalsdelegationen sedan spela en aktiv roll under den serie av möten som den nationella avtalsdelegationen höll i slutet av november och början av december. Det resulterade i att det ursprungliga utkastet till yrkande skärptes på flera viktiga punkter och till slut antogs med stor majoritet, såsom en rekommendation till förbundsstyrelsen.

Läs mer om vårt yrkande och om den fortsatta avtalsrörelsen på [Sveriges Lärares webbsidor](#).

För att hålla grytan kokande i avtalsrörelsen organiserade vi i Stockholm en medlemskväll den 25 januari, med visningen av filmen *When we fight*, om lärarnas strejkrörelse i Los Angeles 2019, samtidigt som vi nu går in i skarpa förhandlingar med SKR.

För att citera en lärare från filmen: *När vi kämpar – så vinner vi!*

Varmt välkomna till årsmötet för Sveriges Lärare i Stockholm

Onsdag 20 mars kl 18 China teatern

(Anmälningsslänk kommer skickas ut senare)

Ett år har gått sedan Sveriges Lärare bildades och det är åter dags att välja ordförande, styrelse, förhandlingsombud och huvudskyddsombud för lokalföreningen i Stockholm. Beslut kommer också att tas om verksamhetsplan för 2024 och verksamhetsberättelsen för 2023 kommer att presenteras.

Skolförningsföreningarna för förskolan, gymnasiet/vux och grundskolan, samt föreningen för kulturskolan presenterar i detta medlemsblad delar av sin verksamhet och de yrkanden som framförts i samverkan och i MBL-förhandlingar.

Behovet av åtgärder för en ökad likvärdighet kvarstår och arbetet för att skapa en arbetsmiljö fri från hot och våld fortsätter. Yrkenas attraktivitet är beroende av en god arbetsmiljösituation och en positiv löneutveckling under hela yrkeslivet. Vad som också krävs är att tillräckliga resurser tillförs, så att förutsättningar ges till ett professionellt yrkesansvar.

En viktig fråga framöver för Sveriges Lärare kommer bli att skapa debatt kring kundtänkandets och marknadsskolans konsekvenser i svensk skola idag.

Sveriges Lärare har kunnat visa att det är vanligt att lärare utsätts för oacceptabla påtryckningar, såväl vad som gäller undervisningen som betygssättningen. Det visar på behovet att reformera systemet.

AU



En arbetsgivare, med elva olika sätt att hantera budgeten på...

Skolformsförening Förskola

Det var inte någon positiv läsning när finansborgarrådets budget för 2024 presenterades i oktober. Även om flera av de formuleringar som vi fackliga inom förskolan har drivit fram finns med i texten visar våra budgetuträkningar att de schablonökningar som görs för förskolan inte kommer att täcka de verkliga kostnaderna under 2024.

En av de frågor som vi har drivit under flera år och som nu återspeglas i budgettexten är att förskoleförvaltningen ska undersöka om det är möjligt att göra ett lokalt kollektivavtal för pedagogisk utvecklingstid för förskollärare. Vidare noterar vi att förskollärartätheten ska öka. När det gäller indikatorn om 15 barn per grupp, så ser vi inte att den uppfylls mer än i yngre åldrarna. Trots detta har många stadsdelsförvaltningar redovisat siffror som tyder på en minskning. Stadsdelsförvaltningarna verkar lägga mer tid på att hitta sätt att få siffrorna att stämma med indikato-

terna än att faktiskt arbeta för att minska barngrupperna.

I slutet av höstterminen har vi haft MBL-förhandlingar på de elva stadsförvaltningarna. Sveriges Lärare Stockholm inkom med dessa yrkanden:

1. att förskollärares kärnuppdrag ska renodlas.
2. att arbetsgivaren säkerställer en grundbemanning som ger en säker och kvalitativ utbildning för barn och en hållbar arbetsmiljö för medarbetare.
3. att stadsdelen ska verkställa finansborgarrådets indikator om minskade barngrupper med max 15 barn per grupp och heltidsarbetande förskollärare.
4. att alla förskollärare kontinuerligt får kompetensutveckling.
5. att stadsdelen ska säkerställa att resurser och stöd ges till alla barn utifrån individuella behov.
6. att stadsdelen arbetar förebyggande och uppföljande för att minska sjukskrivningstal.
7. att arbetsgivaren inför karriärtjänster för förskollärare.

8. att det ska råda nolltolerans mot hot, våld och kränkningar i stadsdelens förskolor. Förskollärare ska känna ett otvetydigt stöd från arbetsgivaren och konsekvenser ska följa tydliga riktlinjer.

9. att skickliga förskollärare med låg lön lönekorrigeras utanför löneöversynen.

10. att stadsdelen tar fram en uppdragsbeskrivning för förskollärare verksamma i Öppna förskolan.

11. att stadsdelsnämnden tar vår politik för förskolan i beaktning.

Efter förhandlingarna kunde vi konstatera att det skiljer sig åt hur stadsdelarna hanterar våra yrkanden. Något som är förvånande med tanke på att staden är en arbetsgivare och det borde rimligtvis råda en samsyn mellan stadsdelsförvaltningarna. Svaren skulle lika gärna kunna komma från elva olika kommuner. Vad är lösningen på detta? I Sveriges Lärare Stockholm anser vi att budgeten för förskolan bör ligga under förskoleförvaltningen i stället för på stadsdelarna. När förskoleförvaltningen inrättades förra året var syftet att den skulle verka för ökad likvärdighet för stadens förskolor. Ökad likvärdighet med elva olika budgetar är en svårlöst ekvation.

Sammanställning av hur alla stadsdelar svarade på våra yrkanden på årets budget

B = bifall, BS = besvarades, A = avslag D = delvis

Yrk- ande	E-A-V	Skarpnäck	Farsta	Skärholmen	Hägersten/ Älvsjö	Södermalm	Norra Inner- staden	Kungsholmen	Bromma	Hässelby/ Vällingby	Järva
1.	BS	BS	A	A	A	D	B	A	BS	BS	A
2.	BS	BS	BS	B	A	D	BS	BS	BS	BS	BS
3.	BS	BS	BS	B	A	D	B	-	BS	BS	A
4.	BS	BS	BS	A	A	B	B	D	BS	BS	D
5.	BS	BS	BS	B	A	D	B	B	B	BS	B
6.	BS	BS	BS	B	B	B	B	B	B	B	BS
7.	BS	BS	A	A	A	A	A	A	A	A	A
8.	BS	BS	BS	B	A	B	B	B	BS	B	B
9.	A	BS	A	A	A	A	A	A	A	A	A
10.	BS	BS	BS	A	A	A	A	A	BS	BS	B
11.	BS	BS	BS	A	A	-	BS	D	BS	-	A

Skolformsförening Grundskola

Denna gång vill vi visa på vad facket gör utifrån ett exempel från en av grundskolans arbetsplatser i staden. Innan dess vill vi fastslå att vi alla är facket på våra arbetsplatser och att det alltid spelar roll vad vi gör och ställer upp på.

Vi är alla en del av lärarkollektivet och kan snacka ihop oss och agera tillsammans på våra arbetsplatser för att göra våra röster hörda och för att göra vår arbetsbelastning och arbetsmiljö synlig. Ombuden vi utser är inte de enda som behöver ta ansvar och driva våra frågor. Utan våra instämmande röster och våra sympatihandlingar står ombuden ensamma i samverkan när de

Skyddsstopp med förhinder

Torsdagen den 23/11 2023 saknades delar av personalstyrkan på Englebrettsskolan på Östermalm i Stockholm, något som ledde till en ohållbar arbetsmiljösituation för personalen.

Personalen kunde inte garantera säkerheten för eleverna och det rådde en kaosartad stämning i delar av verksamheten, med slagsmål, otrygga elever och stressat personal till följd. Något flera ur personalen intygat.

Det lokala skyddsombudet satte skyddsstopp på verksamheten i årskurs 5. Trots skyddsstoppet fortsatte den skyddsstoppade verksamheten under resterande del av eftermiddagen samt under morgonen fredagen den 24/11 fram till 08.30. Arbetsgivaren väljer alltså att ignorera skyddsstoppet, något som Sveriges Lärare påkallat tvisteförhandling om. Där yrkar vi på skadestånd till skyddsombudet och förbundet, det för brott mot arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen.

lyfter våra gemensamma frågor. Vi har alla ansvar för vår arbetsmiljö och arbetsbelastning och tillsammans kan vi förändra. Vi behöver snacka ihop oss och hjälpas åt.

Lokalt på skolorna gör vi som tillsammans är facket mycket för att förbättra arbetsmiljön, bara en bråkdel av det blir synlig för andra arbetsplatser i vår organisation. Det krävs mod för att gemensamt våga gå och prata med biträdande rektor om ett gemensamt problem, att lyfta en fråga på APT eller för att stå upp för en kollega som fått ett tungt schema. Det krävs mod för att kunna signalera till och stå bakom ett skyddsombud som vidtar åtgärder, som i exemplet nedan. Lite konkurrens om att visa framfötterna är nog bra för undervisningskvaliteten och skolutvecklingen, men börjar vi tävla mot varandra på bekostnad av en god arbetsmiljö och hälsosam arbetsbelastning, då löser vi inte problem utan skapar dem.

Skyddsstoppet efterföljs av att rektor efterforskar vem i personalen som varit i kontakt med media, i detta fall Vi Lärare. En ur personalen tas in på samtal där rektor frågar om hen på något sätt varit inblandad i den artikel som publicerats. Rektor eftersöker också vart ifrån media fått bilden som målats upp i artikeln.

Detta är ett brott mot efterforskningsförbudet i yttrandefrihetsgrundlagen, något Sveriges Lärare påkallat tvist om. Där yrkar vi på skadestånd till vår medlem och till förbundet för brott mot efterforskningsförbudet i yttrandefrihetsgrundlagen. Flera processer kommer att drivas gällande detta grundlagsbrott under våren.

På Utbildningsförvaltningen pågår också interna utredningar, där beslut ännu inte meddelats, det efter att meddelande om utfall skjutits fram två gånger. Det råder en stämning på skolan som uppfattas som obehaglig av flera av våra medlemmar.

Förening Kulturskolan

Vi förhandlingsombud gentemot kulturskolan har skrivit ett yttrande till kulturförvaltningens verksamhetsplan. I yttrandet lyfter vi att det är positivt att kulturskolan får en något utökad budget men att det fortsatt finns en oro över hur det ekonomiska läget kan påverka verksamheten negativt. Vidare att kulturskolan idag har en verksamhet som är spretig med för många uppdrag och mål. Det är därför positivt att en kulturskoleplan ska tas fram tillsammans med medarbetarna, som ska ligga till grund för kulturskolans utveckling på kort och lång sikt. I verksamhetsplanen har budgetskrivningar om att bredda verksamheten för att nå barn och unga på deras villkor tolkats som ”Kulturskolan utvecklar utbud och ämnen med bredd och kvalitet”. Sveriges Lärare anser att en bredd i verksamheten bör innefatta mer än att bara utveckla nya ämnen och utbud.

För att ta del av hela yttrandet maila martin.hansson@fvsverigeslarare.se.

För oss ombud är du som medlem alltid vår prioritet, så tveka därför inte att kan kontakta ditt lokala ombud eller någon av oss förhandlingsombud/huvudskyddsombud om du behöver stöd i din dialog med din chef eller har frågor om din arbetsmiljö eller arbets-situation.

Förhandlingsombud och huvudskyddsombud inom Kulturskolan

Gabriella Starenvik Curman
Sandra Fritzon
Mats Gustafsson
Martin Hansson

Budgetläget och konsekvenser på gymnasierna

Under senhösten blev det tydligt att det väntade bistra tider. Januari har varit kylig med bitvis riktigt bistra dagar men inte enbart temperaturen har varit bister. Den, i vårt tycke, mycket snåla och underfinansierade skolpengen till gymnasieskolorna har bistra konsekvenser...

Vi har inte fullständig koll på alla konsekvenser men några exempel har vi. På ett antal skolor så vill arbetsgivaren utöka undervisningsmängden, från 600 poäng för en "normal" heltidstjänst till att omfatta 650 poäng.

Tyvärr finns ingen reglering av antalet undervisningstimmar (eller undervisningspoäng), vilket är smått unikt i världen, så det vi har att förhålla oss till är den reglerade arbetstiden om 1360 timmar på ett läsår.

Det är viktigt att den totala arbetsmängden och arbetsbördan inte ökar om/när arbetsgivaren vill öka undervisningsmängden. Således extremt viktigt att en ökning av en arbetsuppgift (undervisning) motsvaras av en tydlig och konkret minskning av andra arbetsuppgifter. Exempelvis att utvecklingsuppdrag eller mentorsuppdrag tas bort. För att detta ska vara tydligt så bör alla arbetsuppgifter, inklusive undervisningsuppdraget, anges i timmar.

Det bästa sättet att bedöma om arbetsbördan ökar är att kontrollera faktorn till för- och efterarbete. De flesta

skolledningar undviker att ange denna faktor, men den kan enkelt räknas ut. Om tiden till för- och efterarbete finns angiven i timmar så divideras den med undervisningstiden. Om antalet timmar inte heller finns angiven, så är det, det antal timmar som återstår upp till 1360 när övriga arbetsuppgifter sammanräknas.

Faktorn motsvarar traditionellt den sammanlagda tiden för undervisning plus för- och efterarbete. Ett lämpligt referensvärde för teoretiska kurser i helklass är faktor 2,0. Vissa skolor har något lägre, men det viktiga i dagsläget är att se till att den inte minskar ytterligare om undervisningstiden ökar.

Det finns förhoppningar om att ekonomin ska förbättras kommande år så det är också av stor vikt att markera att eventuella överenskommelser om avvikelser (600 → 650 poäng) är att se som ettåriga och tillfälliga.

Arbetsmarknadsförvaltningen

Det är tuffa tider på vissa skolor inom vuxenutbildningen och Sveriges Lärare sitter i den värsta sortens förhandlingar, de som handlar om neddragning av personal, i detta fall lärare. Förhandlingarna försvåras dessutom av att vi och förvaltningen har olika syn på hur processen ska se ut.

Det har gjorts att vi nu har lyft frågan, dels med förvaltningen, dels med övriga fackförbund.

Neddragningarna aktualiserar även vårt yrkande till stadens budget att vuxenutbildningen borde flytta tillbaka till utbildningsförvaltningen, där möjligheterna för neddragna lärare att få nya placeringar är betydligt större.

En annan aktuell fråga som vi arbetar med är den nya flexitidsöverenskommelsen, som gäller medarbetare med 39,5 timmars arbetsvecka. Vi har framfört vikten av att alla berörda medarbetare ska få diskutera frågan på APT och lämna synpunkter innan överenskommelsen sluts.

Utöver yrkanden till budget har Sveriges Lärare även lämnat yrkanden till arbetsmarknadsförvaltningen, bland annat gällande arbetsmiljö, kompetensutveckling, lön, det fackliga arbetet och inte minst återinförande av SVG på skolnivå. Vi fick gehör för yrkandet att skyddsombud lättare ska få tillgång till skyddsrondsprotokoll i det ILS-system som införs. Dessutom har vi säkerställt att förvaltningen är överens med oss om att skyddsombud och huvudskyddsombud har en viktig roll att spela i såväl krisorganisation som krisarbete. I övrigt kan vi konstatera att arbetsgivarens och vår bild skiljer sig åt i många frågor.