

Verksamhetsberättelse 2025 för Sveriges Lärare Ljungby

Inledning

Sveriges Lärare i Ljungby kommun har lyckats med flera av de uppsatta målen från förra årsmötet. Styrelsen och arbetsplatsombuden har lyckats väl med att rekrytera nya medlemmar på enheterna. En stor anslutningsgrad ger en stor fördel i förhandlingarna. Styrelsen har också lyckats väl med att locka nya ombud på enheterna som kan samverka med arbetsgivaren för Sveriges Lärares räkning.

Alla ombud erbjuds utbildning anpassad för sitt uppdrag. Dessa utbildningar erbjuds både i Sveriges Lärare Ljungbys regi, men också av andra föreningar i Sverige. För att minska utträden av medlemmar har vi goda argument och vi kan visa på fördelarna med ett medlemskap. I dag har vi totalt 676 medlemmar i föreningen.

Andra uppsatta mål, som tydliga formuleringar kring vår arbetsmiljö, har vi inte lyckats med lika bra. Vi har till exempel inte lyckats formulera en gemensam syn på gruppstorlekar i de olika undervisningsgrupperna. Vi har inte heller lyckats lika väl som andra föreningar i länet med att öka reallönerna. Dessa mål kommer nästa styrelse att fortsätta arbeta med.

Vi har haft stora uppdrag kring medlemservice där vi har lyckats väl i överläggningar och förhandlingar. Vi har bevakat medlemmarnas intressen gentemot arbetsgivaren. Vi har besökt de flesta arbetsplatserna för att träffa medlemmar och ta del av deras åsikter. Vi har också varit pådrivande kring frågor om hot och våld på flera enheter. Rektorerna på enheterna har efter våra påtryckningar tillsatt fler tjänster. Vi har också varit drivande i att ta fram nya rutiner utifrån de AFS:er som finns.

Med kraft och kunskap bildar vi Sverige

Om föreningen

Den 31 december 2024 hade Sveriges Lärare Ljungby 577 yrkesverksamma medlemmar. Den 31 december 2025 uppgick antalet yrkesverksamma medlemmar till 576.

Föreningen har dessutom 98 pensionärsmedlemmar. I föreningen finns även fyra nyexaminerade medlemmar.

Inom Sveriges Lärare Ljungby finns 29 skyddsombud och 38 arbetsplatsombud. Vissa ombud har dubbla uppdrag. Det totala antalet ombud uppgår till 51, vilket är en nivå som har varit stabil under hela verksamhetsåret.

Årsmötet fattade inget beslut om att inrätta några skolformsföreningar. Av den anledningen har styrelsen inte arbetat vidare med denna fråga under verksamhetsåret.

Styrelsen

Styrelsen har under verksamhetsåret haft nio protokollförda sammanträden vid följande datum: 7/4, 5/5, 2/6, 25/8, 22/9, 6/10, 1/12, 2/2 och 2/3.

Styrelsens sammansättning under verksamhetsåret har varit följande:

Ordförande

Tina Alhbin

Förhandlingsombud

Tina Alhbin

Stefan Lindelöv

Gunilla Kroon Svensson

Lina Andersson

Ledamöter med mandatperiod på två år (från årsmötets avslutande till och med ordinarie årsmöte 2027)

Evelina Engqvist

Viveka Fridén

Lina Larsson

Karin Källerholm

Lina Andersson

Maria Söderstedt

Lisa Hennig

Ledamöter med mandatperiod på ett år (till och med nästa ordinarie årsmöte)

Gunilla Kroon Svensson

Stefan Lindelöv

Lina Oscarsson

Susann Köhler

Amanda Nilsson Camilla

Rosén

Firmatecknare

Tina Alhbin och Lina Andersson

Huvudskyddsombud Tina
Alhbin och Stefan Lindelöv

Valkretsombud

Tina Alhbin
Gunilla Kroon Svensson
Stefan Lindelöv
Viveka Fridén
Maria Söderstedt
Lina Oscarsson
Susann Köhler
Camilla Rosén
Amanda Persson
Lina Larsson
Karin Källerholm
Lina Andersson Lisa
Hennig

Övriga roller

Övriga uppdrag inom föreningen har under verksamhetsåret varit följande:

Revisorer

Markus Markestedt
Jesper Kensing

Valberedning

Maria Andersson Strandberg
Jens Krantzén
Åse Cederlund
Helen Engqvist Larsson

Föreningens verksamhet 2025

Verksamhetsplan 2025

Att anpassat till den lokala verksamheten verka för att realisera de nationella verksamhetsmålen

I de analyser Sveriges Lärare Ljungby gjort kring löneutfallet kan det utläsas att erfarenhet och kompetens inte ligger till grund för löneökningen i den utsträckning som önskas. Lönerna tenderar att istället jämnas ut i avseende på ålder och kompetens. I förbundets egna statistik kan man utläsa att de andra kommunerna i länet generellt hade högre löneökning än kollektivavtalet stipulerade. Detta gäller dock inte Ljungby. De tre sista åren har Ljungbys lärare haft sämst löneökning i länet. Denna statistik kommer att ligga till god grund för kommande förhandlingar.

Under året har Sveriges Lärare tagit upp arbetsmiljön på agendan på samtliga nivåer i samverkan. Inga större framgångar har nåtts utan AG hänvisar till kommande ändring i lagen.

Kring hot och våld har huvudskyddsombud varit involverade på flera enheter och bidragit till tillsättning av extra personal. Sveriges lärare trycker på fungerande rutiner utifrån arbetsmiljölagens författningssamlingar.

Under året har vi som ombud företrätt medlemmar mot arbetsgivaren. I dessa fall har vi bevakat processerna och sett till att dessa går rätt till. Ombudsmän från förbundet medverkar och i flera fall har arbetsgivaren fått ta tillbaka sina varsel.

Chefernas syn på samverkan och arbetsmiljö är inte alltid densamma som vår. Därför medverkar vi i gemensamma utbildningar inom området. Vi har också ett gott samarbete med Kommunal ibland annat detta arbete. I rollen som ombud inom Sveriges Lärare hjälper vi arbetsgivaren att fatta rätt beslut som är välgrundade.

Vårt fina arbete med att förklara vinsten med att vara anknuten till Sveriges Lärare har bidragit till att vi har ett jämnt antal medlemmar. Medlemmarna ser våra engagemang och det ger en trygghet.

Det har inte skett några egentliga neddragningar pga av minskade barnkullar i grundskolan och av den anledningen har vi inte heller tappat medlemmar. Kanske kan den nya lagstiftningen av lärares arbetstider ger ett tillskott av nya medlemmar?

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

I Ljungby kommun regleras delaktighet och dialog genom ett samverkansavtal. I detta avtal framhålls arbetsgivarens skyldighet att samverka kring arbetsmiljö och andra organisatoriska förändringar vid lokala samverkansmöten på varje enhet minst sex gånger per år. Arbetsgivaren ska också hålla arbetsplatsträffar (APT) minst sex gånger per år.

De flesta enheter har genomfört dessa möten varje månad, med några få undantag. Under året har styrelsen också besökt nästan alla enheter för att ta del av medlemmarnas synpunkter och erfarenheter. Styrelsen i Ljungby är dessutom sammansatt på ett sådant sätt att samtliga skolformer inom förvaltningen är representerade. Detta ger styrelsen god insyn i vad som sker ute på enheterna och möjlighet att uppmärksamma frågor där åtgärder behövs.

Förhandlingsombuden träffar regelbundet förvaltningens tjänstepersoner. Vid dessa möten samverkas frågor som rör organisatoriska förändringar, ekonomi och arbetsmiljö. Medlemmarnas synpunkter ligger till grund för våra ställningstaganden i dessa förhandlingar. En person i styrelsen har dessutom i uppdrag att föra dialog med politikerna i nämnden för att bevaka lärarnas intressen.

I jämförelse med föregående år har fler enheter följt samverkansavtalet. Samtidigt har det visat sig att några enheter fortfarande inte fullt ut uppfyller avtalets intentioner. När samverkansavtalet fungerar som det är tänkt får medlemmarnas synpunkter större genomslag i de beslut som arbetsgivaren fattar.

Om vi ser kollektivavtalet som en del av våra demokratiska arenor kan vi samtidigt konstatera att arbetsgivaren haft svårigheter att upprätthålla en rimlig balans mellan planeringstid och undervisningstid. Detta framkommer både i de kontakter styrelsen har med medlemmarna och i den medlemsenkät som kommunen själv har genomfört.

Rekrytera fler medlemmar och öka vår fackliga styrka.

Alla ombud inom Sveriges Lärare Ljungby gör ett gott arbete med att uppmärksamma nyanställda och informera dem om möjligheten att bli medlemmar. Under året har endast en medlem lämnat föreningen, vilket tyder på att ombuden även gör ett gott arbete med att behålla de medlemmar som redan är anslutna.

Antalet nyanställningar i kommunen har dock minskat, vilket innebär att möjligheterna att rekrytera nya medlemmar till föreningen också har minskat.

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

Genom de utbildningar som Sveriges Lärare själva arrangerar får varje ombud möjlighet till en gedigen utbildning som rustar dem i samverkan med arbetsgivaren. Våra utbildningar är uppskattade även utanför kommunen, och utbildarna är både kunniga och engagerade.

I stort sett har varje enhet minst ett ombud på plats. Under året har dock ett ombud lämnat sitt uppdrag. När en enhet saknar ombud försvåras möjligheterna till en fungerande samverkan på arbetsplatsen, och det finns en risk att medlemmarnas intressen inte tillvaratas fullt ut.

Det är därför en prioriterad uppgift för styrelsen att bidra till att ett nytt ombud utses på den aktuella enheten.

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.

Ljungby kommun har betalat ut den löneökning som följer av kollektivavtalet, vilket innebär att den avtalade nivån för kollektivet har uppnåtts. I den meningen kan utfallet ses som tillfredsställande. Samtidigt kan denna nivå också betraktas som den lägsta möjliga ökningen. Under de senaste tre åren har flera av de omkringliggande kommunerna haft en mer generös löneutveckling.

Denna information ligger till grund för den argumentation som förs gentemot de politiker som beslutar om kommunens budget. Om Ljungby ska vara en attraktiv arbetsgivare behöver denna utveckling brytas och på sikt även kompenseras.

I samverkan har arbetsbelastningen lyfts vid flera tillfällen. I Ljungby behöver lärare i större utsträckning ges möjlighet att fokusera på sitt kärnuppdrag, i stället för att belastas med ett stort antal andra arbetsuppgifter. En central aspekt i detta är att det ofta saknas tillräcklig tid för de uppdrag som tilldelas lärarna, vilket också framkommer tydligt i medarbetarenkäten.

Inom förvaltningen ser man i dagsläget ingen tydlig minskning av de arbetsuppgifter som åläggs lärarna. I stället riktas blickarna framåt mot den nya skollagen, som förväntas innebära förändringar såsom minskad undervisningsskyldighet och tydligare begränsningar av lärares uppdrag.

Generellt är barngrupperna i både förskola och fritidshem stora. I grundskolan varierar klasstorlekarna kraftigt. På vissa enheter innebär de stora elevgrupperna en betydande belastning, särskilt då det samtidigt finns stora pedagogiska utmaningar i klasserna. Styrelsen bedömer att arbetsgivaren inte alltid tar tillräcklig hänsyn till dessa förutsättningar.

Styrelsen har därför besökt berörda enheter och fört dialog med arbetsgivaren i syfte att få till stånd förstärkningar i personalgruppen. Detta arbete har haft varierande resultat.

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

Styrelsen besöker de enheter som har stora utmaningar, med både stora grupper och elever med omfattande behov, där resurserna inte räcker till. Med stöd av gällande lagstiftning framställs krav på ökad bemanning, både för att minska risker för hot och våld och för att säkerställa elevers rätt till särskilt stöd. Personalens rätt till raster och pauser ska också tillgodoses.

Politikerna har dessutom beslutat att förvaltningen inte behöver reglera tidigare budgetunderskott, vilket annars hade kunnat leda till personalneddragningar.

Övrig verksamhet

Styrelsen har under året inte arbetat med skolformsföreningar. Tina Alhbin deltog under juni månad i en nordisk konferens, där undervisningstider i olika nordiska länder jämfördes. Det framkom att Sverige är det enda landet i Norden som saknar reglerad undervisningstid. I övriga nordiska länder är undervisningstiden lägre i början och i slutet av lärarkarriären, vilket innebär att planeringstid ges i de skeden då den behövs som mest.

Distriktsråd

Under verksamhetsåret har det hållits sex distriktsråd, där utbildningsfrågor har varit ett återkommande ämne. Utbildningarna inom förbundet är en del av strategin för att säkerställa sakkunniga ombud på varje enhet och inom lokalföreningen. Vid distriktsråden diskuteras även fackliga tider och medlemsaktiviteter, samt HR:s syn på vilka ledigheter som beviljas för utbildningar.

Vidare tas frågor kring omställningsfonden och hantering av arbetsbrister upp och diskuteras i dessa forum.

Ekonomisk uppföljning samt kommentar till uppföljningen

Budgetutrymmet 2025 uppgår till 216 234kr. Utfall kostnader för 2025 uppgår till 216 354kr. Under året har man haft större kostnader för bland annat konferenser i Ljungby konferens (23403kr) och Restaurang samt Toftaholm Hergård (40992).

Detta beror på att vi i år i styrelsen valde att lägga två dagar av styrelseutbildningen.

Denna ligger som ett dokument på föreningens sida.

Ort, datum och underskrift