

Verksamhetsberättelse 2025 för förening Sollentuna

Inledning

Vår intention under året var att öka det fackliga engagemanget bland såväl ombud som medlemmar. Detta bland annat genom att erbjuda utbildningar och fortbildning för våra ombud samt vara ute och träffa medlemmar och diskutera fackliga frågor med dem på våra arbetsplatser i kommunen. Under året har vi även besökt arbetsplatser för att rekrytera ombud.

94% av anställda i vårt avtalsområde är medlemmar.

Skolformsföreningarnas möten är relativt välbesökta, men förskollärarna har haft svårt att komma på mötena. Vi behöver fundera på hur vi kan lösa detta 2026.

Med kraft och kunskap bildar vi Sverige

Om föreningen

Den 1 januari 2025 hade vi 969 yrkesaktiva medlemmar och den 1 januari 2026 var det 986 medlemmar.

Vi har haft ombud på alla grundskolor förutom en samt på den nystartade grundskolan (augusti 2025). Arbetsplatsombud: 54 st, skyddsombud 31 st, HSO 3 st, förhandlingsombud 8 st.

Vi har haft skolformsföreningar i både grundskola, förskola och gymnasiet, där grund- och förskola har setts tillsammans.

Styrelsen

Styrelsen har under året bestått av:

Carina Reuterwall ordförande, FO, distriktsrådsrepresentant

Camilla Tucinska vice ordförande, FO, studieansvarig, sekreterare, distriktsrådsrepresentant

Rickard Frisk FO, HSO Grundskolor

Jennie Mattsson kassör, FO, HSO Förskolor

Jill Kampe FO

Niklas Schilke FO, HSO Rudbeck

Jenny Green FO

Fabian Nekoian FO

Antal protokollförda styrelsemöten: 12 st

En ledamot i styrelsen är kongressombud.

Övriga roller

Revisor är:
Anna Peterson

Valberedningen har bestått av:
Niclas Sundberg
Sara Tegeback
Mohamed El Nagar (avgick i början av höstterminen)

Föreningens verksamhet 2025

Verksamhetsplan 2025

Nationella fokusområden från verksamhetsplan 2025

- Säkerställa demokratiska arenor präglade av delaktighet och dialog på alla nivåer i förbundet.
- Rekrytera fler medlemmar och öka vår fackliga styrka.
- Stärka vårt fackliga inflytande lokalt och nationellt genom att vi blir fler ombud med rätt förutsättningar.
- Via nationella och lokala kollektivavtal samt förhandlingar och samverkan med arbetsgivarparten stärka medlemmarnas inflytande över sitt professionella uppdrag och säkerställa en långsiktigt hållbar arbetsbelastning, värna kärnuppdraget och främja en uthållig relativlöneutveckling.
- Påverka politiken lokalt och nationellt så att förbundets demokratiskt fastställda politiska ställningstaganden vinner genomslag.

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

Se punkterna nedan under respektive mål.

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

Vi har under året haft ett ganska högt deltagande på vårt årsmöte och våra skolformsföreningsträffar.

Vi har, överlag, bra chefer i kommunen som låter våra ombud samla medlemmarna på arbetstid för möten. Vilket också är något som vi vill och som vi strävar mot för att de ska kunna.

Vi har, i år, valt att prioritera våra lokala ombud, mycket på grund av ekonomin, men också för att vi vill ha välutbildade ombud som också stannar kvar på sitt uppdrag då det gynnar alla medlemmar. Utbildningarna för ombuden tar mycket resurser från vår budget, men stannar de kvar i sitt uppdrag och känner att de får stöd från både oss och sina medlemmar så minskar såklart den posten.

Vi har mött medlemmar, icke medlemmar och ombud på arbetsplatserna under våra arbetsplatsbesök, något som vi tycker är givande.

Vi har också deltagit på de möten distriktet anordnat, där vi är sammankallande, och vi har två ombudsutbildare (för del 4, 6 och 8) i föreningen.

Rekrytera fler medlemmar och öka vår fackliga styrka.

Vi valde i år att arbeta med att engagera våra lokala ombud i sitt uppdrag och få dem att känna sig viktiga, kompetenta och uppskattade. Vilket vi hoppas och tror leder till att de kan utföra ett bra arbete nära medlemmarna. Det är även de lokala ombuden som har lättast att söka upp nyanställda och VFU-studenter för att lyfta frågan om medlemskap. Därför är arbetet med de lokala ombuden högt prioriterat och målet är att ha ombud på samtliga enheter i kommunen.

Vi har även träffat medlemmar och icke medlemmar på arbetsplatserna under arbetsplatsbesök, där vi diskuterat fackliga frågor och bland annat hjälpt medlemmar. Vi ökade vårt medlemsantal med 13 medlemmar under 2025.

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

Vi arbetar för att vi ska ha ombud på alla våra arbetsplatser samt att våra ombud snabbt ska kunna gå grundutbildningens alla delar och därför skickar vi individuella inbjudningar till varje ombud när det är dags för nästa steg.

Vi har haft SO-träffar med fortbildning av vårt HSO.

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.

Vi har fortsatt vårt arbete med implementeringen av HÖK24 (senare även HÖK25) både på central nivå och med principerna på lokal nivå. Vi har bland annat haft en halvdagsutbildning, i avtalet med fokus på tjänsteprinciper, för våra ombud, vilken var mycket välbesökt och uppskattad.

Vi har krävt och samlat in tjänsteprinciper från alla skolor, där vi även begärt kompletteringar om vi har ansett att de varit otillräckliga.

I och med ett nytt samverkansavtal 1/9-25 har vi haft en utbildning för alla våra ombud kring detta.

Vi informerar fortgående våra medlemmar om KIA – att anmäla risker och händelser. I och med detta så har anmälningarna ökat drastiskt under 2025 och blir då synliggjorda för förvaltningen när det gäller arbetsrelaterade skador såsom bland annat stress och hot och våld.

Vi har ett fortlöpande samarbete med ett lokalt föräldranätverk i kommunen.

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

Vi har träffat politiker, både från oppositionen och majoriteten regelbundet under året där vi bland annat diskuterat resursfördelningen samt gruppstorlekarna i skolan.

Den 6:e mars 2025, anordnade vi, tillsammans med Kommunal, en offentlig politikerutfrågning, där alla berörda inom skola/förskola var inbjudna, både vårdnadshavare och lärare. Detta var uppskattat och vi planerar därför att genomföra en till under 2026.

Övrig verksamhet

För våra medlemmar på Gymnasiesidan / Rudbeck så har representationen drivits med fokus på den pågående politiska översynen (initierad -24/25). Det fackliga arbetet har bestått av information, skapande av forum för delaktighet och mobilisering av medlemmarna. Samverkan och APT har till stor del handlat om översynens och Ensolutions rapport/fokusfrågor om framtidens kursutbud, ledningsstruktur liksom medlemmarnas arbetsmiljö på Rudbeck.

Vidare har den fackliga verksamheten bestått av flera rektorsrekryteringar och efterföljande MBL.

Vårt arbete som förhandlingsombud och huvudskyddsombud har under året präglats av ett konsekvent fokus på arbetsmiljö, professionella villkor och inflytande i processer som i flera fall initierats utanför verksamheten. Många av årets frågor har haft sin grund i politiska beslut, organisatoriska omprövningar eller administrativa förändringar där konsekvenserna för personalens arbetsmiljö inte varit tillräckligt genomlysta från början.

En återkommande utgångspunkt har varit att arbetsmiljön inte enbart rör enskilda incidenter eller den fysiska miljön, utan i hög grad formas av styrning, ledarskap, arbetets organisering och graden av delaktighet. Vårt arbete har därför ofta varit förebyggande, ibland bromsande, och i flera fall tydligt markerande när brister identifierats.

Arbetsmiljö, trygghet och säkerhet

Under året har frågor om trygghet och säkerhet varit återkommande. En konkret händelse som synliggjorde brister i både rutiner och informationsflöden var en allvarlig incident i skolmiljön, som väckte frågor om brandlarm, utrymningsrutiner och intern kommunikation.

Vår bedömning har varit att händelsen inte kan betraktas som isolerad, utan måste förstås i ett sammanhang där risker funnits kända sedan tidigare. Vi har därför använt incidenten som underlag för att peka på behovet av mer systematiskt och konsekvent säkerhetsarbete, snarare än punktinsatser efter inträffade händelser.

Kameraövervakning och förebyggande skyddsåtgärder

En central fråga under året har varit att kameraövervakningen på skolan varit avstängd på grund av bristande tillstånd. Detta har skett samtidigt som kraven på skalskydd och förebyggande säkerhetsåtgärder har skärpts genom ny lagstiftning, vilket skapat en motsägelse mellan regelverk och faktisk skyddsnivå.

Vi har tydligt markerat att kameraövervakning i detta sammanhang inte är en kontrollåtgärd, utan en del av arbetsmiljön och tryggheten för personalen. Arbetet har därför fokuserat på att säkerställa ett hållbart beslutsunderlag för nytt tillstånd. I detta har KIA-anmälningar varit avgörande.

KIA – från registrering till verktyg

Under året har vi arbetat aktivt för att KIA-systemet ska användas som ett faktiskt arbetsmiljöverktyg och inte reduceras till administrativ dokumentation. Medlemmarna har uppmuntrats att anmäla inte bara inträffade incidenter, utan även upplevd otrygghet och risker.

Kopplingen mellan dokumentation och beslutsfattande har varit central. Otrygghet som inte anmäls riskerar att inte existera i beslutsprocesser. Detta har varit särskilt tydligt i arbetet med

kameraövervakning, där omfattningen och innehållet i KIA-anmälningar direkt påverkar huvudmannens möjlighet att vidta förebyggande åtgärder.

IT-miljö och samverkan vid förändringar

Vi har under året lyft frågor om IT-miljön som en tydlig arbetsmiljöfråga. Många IT-relaterade beslut har fattats utan föregående samverkan och utan riskbedömning ur användarperspektiv, vilket lett till frustration, ineffektivitet och ökad arbetsbelastning.

Genom att samla in konkreta exempel från medlemmarna och lyfta dessa i samverkan har vi tydliggjort behovet av gemensamma rutiner för hur IT-förändringar ska beredas, riskbedömas och förankras innan genomförande. Här har vi markerat brister i nuvarande arbetssätt och efterfrågat större respekt för användarnas kompetens och vardag.

Tjänstefördelning och organisatorisk arbetsmiljö

Frågor om tjänstefördelning har varit återkommande och nära kopplade till upplevelser av stress, ojämlikhet och bristande förutsebarhet. Vi har konsekvent lyft tjänstefördelning som en arbetsmiljöfråga, inte som enbart en administrativ process.

Otydliga principer, varierande tillämpning mellan program och sena förändringar har bidragit till frustration bland medlemmarna. Vår hållning har varit att transparens, tydliga principer och tidig dialog är grundläggande för en hållbar arbetsmiljö. Brister i detta avseende har markerats tydligt i samverkan.

Rekrytering och ledarskap

Under året har vi deltagit i rekryteringsprocessen av ny rektor inom ramen för MBL §11. Även om själva anställningsförfarandet bedömdes som korrekt genomfört, har vi vid upprepade tillfällen återkopplat att urvalet av slutkandidater inte motsvarade tjänstens kravprofil eller verksamhetens organisatoriska komplexitet.

Mot denna bakgrund valde Sveriges Lärare att formellt reservera sig mot arbetsgivarens beslut. Reservationen grundades i bedömda risker kopplade till erfarenhetsprofil och organisatoriskt ledarskap, vilket vi ser som centrala faktorer för arbetsmiljön på lång sikt. Här har vi varit tydliga med ansvarsfördelningen: arbetsgivaren fattar beslut och bär därmed också ansvaret för utfallet.

Politisk översyn av verksamheten

När politiken beslutade om en extern översyn av gymnasieskolan agerade vi tidigt för att säkerställa facklig delaktighet, insyn och ett tydligt arbetstagarperspektiv. Vi har haft en aktiv dialog med både förvaltning och politisk nivå kring metod, tidsramar och former för delaktighet.

Vid återrapporteringen från extern konsult noterade vi att personalens arbetsmiljö behandlades mer översiktligt än elevernas, trots att direktivet omfattade båda. Detta har vi markerat som en brist. Vi har också ifrågasatt underlag och slutsatser där kopplingen mellan data och påståenden varit oklar.

Arbetet har fortsatt genom information till medlemmar, diskussioner på APT och medlemsmöten samt fortsatt bevakning gentemot huvudmannen inför kommande beslut.

Kalendarium, mötestid och arbetstid

I spåren av översynen har vi deltagit i flera samverkansmöten om kommande kalendarium. En tydlig farhåga har varit att arbetsgivaren, med hänvisning till utvecklingsbehov, skulle utöka mötestiden eller införa ramtider som inskränker lärarnas professionella autonomi.

Genom tidig och aktiv samverkan har dessa risker hittills kunnat avvärijas. Arbetsgivaren har inte presenterat förslag om utökad arbetstid eller ökad bundenhet till arbetsplatsen, vilket vi ser som ett viktigt resultat av förebyggande fackligt arbete.

Löneöversyn och medlemsinflytande

Under året har vi också arbetat aktivt med löneöversynen 2025/2026. Medlemmarna har tillfrågats om föredragen löneöversynsmodell, mot bakgrund av att nuvarande dialogmodell inte fungerat tillfredsställande i praktiken.

Vi har tydligt kommunicerat brister i kopplingen mellan medarbetarsamtal och lönesättning samt ifrågasatt hur väl arbetsgivaren lever upp till intentionerna i gällande avtal. Samtidigt har vi varit öppna med de strukturella begränsningar som finns, både lokalt och nationellt. Arbetet har präglats av medlemsförankring och transparens.

Distriktsråd

Föreningen har deltagit på distriktrådets samtliga möten (sex) och utbildningstillfällen (två). Vi har samarbetat med distriktet kring utbildningar för våra ombud och förhandlingsombud.

Ekonomisk uppföljning

	Period (dec-dec)	Ack. period (jan-dec)	Helår (jan-dec)	Ack. period (jan-dec)
	Utfall	Utfall	Budget	Kvar av budget
Kostnader - Styrelsearbete (100)		-1 404	-2 000	596
Kostnader - Styrelse/Utbildning (110)		-26 254	-45 000	18 746
Kostnader - Styrelse/Konferens (120)	-38 939	-74 122	-78 000	3 878
Kostnader - Styrelse/Möten (130)		-24 344	-21 000	-3 344
Kostnader - Ombud/Utbildning (210)	-470	-77 990	-80 000	2 010
Kostnader - Ombud/Övriga aktiviteter (220)	-12 745	-18 376	-23 000	4 624
Kostnader - Medlem/Övriga aktiviteter (320)	-1 196	-31 297	-31 600	303
Kostnader - Pensionärer (340)			-500	500
Kostnader - Rekrytering (410)		-6 302	-7 000	699
Kostnader - Lön & Villkor (510)			-3 000	3 000
Kostnader - Opinion & Marknadsföring (610)	-40	-200	-2 000	1 800
Kostnader - Föreningens administration (710)		-4 929	-4 975	46
Kostnader - Skolform/Förskola (810)	-250	-1 287	-2 500	1 213
Kostnader - Skolform/Grundskola (820)	-133	-872	-5 000	4 128
Kostnader - Skolform/Gymnasie (830)			-3 000	3 000
Kostnader - Övrigt (900)	-70	-2 971	-6 582	3 611
Summering	-53 842	-270 347	-315 157	44 810

I vår verksamhetsplan för året skrev vi att ett av våra fokusområden skulle vara att genomföra besök på arbetsplatser. Detta innebär att vi behövt lägga en del av vår budget på att köpa in profilmaterial, som vi haft med oss och delat ut på arbetsplatserna.

Vi har prioriterat att ha utbildade ombud för att de ska känna sig trygga och starka i sina roller på våra enheter. Vi ser det som positivt att vi har många som vill engagera sig och vara ombud. Utbildningarna för ombuden tar mycket resurser från vår budget, men stannar de kvar i sitt uppdrag och känner att de får stöd från både oss och sina medlemmar så minskar såklart den posten.

En stor post har varit att implementera vårt nya avtal i styrelsen och utbilda styrelsen som bland annat förhandlingsombud för att kunna hjälpa medlemmar på bästa sätt.

Ort, datum och underskrift

Sollentuna 260126

Carina Reuterwall ordförande, FO, distriktsrådsrepresentant



Camilla Tucinska vice ordförande, FO, studieansvarig, sekreterare, distriktsrådsrepresentant



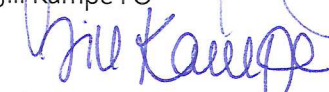
Rickard Frisk FO, HSO Grundskolor



Jennie Mattsson kassör, FO, HSO Förskolor



Jill Kampe FO



Niklas Schilke FO, HSO Rudbeck



Jenny Green FO



Fabian Nekoian FO

