

# Verksamhetsberättelse 2025 för förening Kungsbacka

## Inledning

2025 var ett händelserikt år för Sveriges Lärare Kungsbacka. Vi har aktivt arbetat med att öka vår fackliga styrka, stärka vårt fackliga inflytande och att säkerställa demokratiska arenor präglade av delaktighet och dialog på alla nivåer i föreningen. Vår intention under 2025 var att sprida den fackliga styrkan ut på arbetsplatsnivå genom att rusta våra arbetsplats- och skyddsombud med adekvat kunskap som sipprar ut till alla medlemmar. Genom gediget arbete med utbildningar, informationsutskick och återkommande dialoger mellan föreningsstyrelse och ombud upplever vi att den fackliga styrkan så smått växer sig ut bredare i vår organisation.

## Med kraft och kunskap bildar vi Sverige

### Om föreningen

#### Medlemsutveckling 2025

Föreningen hade i december 2024 totalt 1547 medlemmar, i december 2025 var motsvarande siffra 1534 medlemmar.

#### Ombudsutveckling 2025

Föreningen hade i december 2024 totalt 82 arbetsplatsombud, 92 skyddsombud, 12 förhandlingsombud samt 11 huvudskyddsombud. I december 2025 hade föreningen totalt 87 arbetsplatsombud, 91 skyddsombud, 12 förhandlingsombud, samt 11 huvudskyddsombud.

#### Skolförbund och nätverk 2025

Sveriges Lärare i Förskola  
Sveriges Lärare i Grundskola  
Sveriges Lärare i Gymnasieskola  
Nätverk Lärare fritidshem  
Nätverk Specialpedagoger/Speciallärare

## Styrelsen

#### Styrelsen 2025

Frida Hagelin – Ordförande, vice kassör  
Ronnie Rippgården – Ordförande  
Annika Aronsson – Ledamot, kursadministratör  
Cecilia Perborg-Carén – Ledamot  
Erik Hirmas – Ledamot  
Helen Olsson – Ledamot, internationell kontaktperson  
Jessica Linnéll – Ledamot, kassör

Johan Bergström – Ledamot, vice ordförande  
Nadja Breife – Ledamot, organiseringsansvarig  
Teres Eriksson – Ledamot, ombudsansvarig (rapportering)  
Victoria Sjögren – Ledamot

Samtliga styrelseledamöter, inklusive ordföranden, har varit förhandlingsombud och huvudskyddsombud. Utöver det utsåg styrelsen Lovisa Linnaeus till förhandlingsombud med mandat inom förvaltningen för kultur och fritid.

Styrelsen har haft ett delat ombudsansvar genom så kallat "ombudsstöd", dock har det funnits en utsedd ledamot som ansvarar för rapportering av nya och avgående ombud till förbundet, samt arbetsgivaren.

Under 2025 genomfördes 10 styrelsemöten vilka samtliga finns protokollförda.

Styrelsen har under 2025 varit delaktiga i förbundsråd, representantskap, avtalsdelegation och i de nationella skolformsföreningarna för grundskola och gymnasieskola.

## Övriga roller

Helen Nyrud – Förtroendevald revisor  
Camilla Kuylenstierna – Förtroendevald revisorssuppleant

Christina Knappe – Sammankallande valberedning  
Sofie Ström Monié – Ledamot valberedning  
Annika Larsén – Ledamot valberedning  
Karin Gribbling – Ledamot valberedning  
Thobias Nilsson – Ledamot valberedning

## 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 medlemmars inflytande över sitt professionella uppdrag och säkerställa en långsiktig 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

I samverkan med arbetsgivaren har vi kontinuerligt lyft avtalsfrågor för att försöka förbättra medlemmarnas arbetsmiljö och vid våra utbildningstillfällen har vi utbildat ombuden i avtalsfrågor och fångat upp hur avtalsefterlevnad sköts ute på varje arbetsplats.

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

Vi har arbetat aktivt med att skapa demokratiska arenor för informationsflöde och dialog med våra medlemmar. Exempel på kanaler som vi använt är medlemsbrev, sociala medier, fysiska skolbesök och individuella dialoger med lokala ombud på arbetsplatserna, samt regelbundna träffar för skolformsföreningar och ombud.

Det är en utmaning att realisera demokratiska arenor i alla skolformer då lärarnas förutsättningar ser mycket olika ut. Den största utmaningen ser vi i förskolan där delaktighet och engagemang är lågt bland medlemmarna jämförelsevis med grundskola och gymnasieskola. Med hjälp av upprepade påminnelser genomförs årliga medlemsmöten på varje arbetsplats med redan befintliga ombud, på arbetsplatser som saknat ombud sedan tidigare är intresset svalt för deltagande i möten som föreningsstyrelsen kallar till.

De största hinder vi ser är tid i schemat för ombudens uppdrag samt förutsättningar för att lämna arbetsplatsen för att delta i utbildningar och dylikt som föreningsstyrelsen kallar till.

Under avtalsperioden för HÖK 24 skapades korta informationsfilmer som riktar sig till våra medlemmar och ombud i syfte att utbilda och stärka deras kunskap om avtalets innehåll med syfte att sätta tryck i frågan gentemot arbetsgivaren. Efter HÖK 25 har detta arbete fortsatt pågå och genererat flyers, informativa medlemsbrev samt checklistor.

## **Rekrytera fler medlemmar och öka vår fackliga styrka.**

Under 2025 var fokus i vår rekryteringsstrategi på hur våra arbetsplats- och skyddsombud kan vara mer rekryterande. Ombuden har varit hjälpsamma i arbetet med rekrytering ute på arbetsplatserna och föreningsstyrelsen har stöttat dem genom fortbildning i rekrytering under ombudsträffar. Vi har betonat vikten av att förbundet är synligt på varje arbetsplats och att det är tydligt vem/vilka som är ombud på arbetsplatsen.

Vi har månadsvis följt inträden i lokalföreningen och personligen kontaktat nya inträden via ett välkomstmjöl med information om lokalföreningen och vilket/vilka ombud som finns på registrerad arbetsplatsen.

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

2025 har varit året då föreningsstyrelsen tagit ett omtag kring ombudens förutsättningar i uppdraget. En enkät har skickats ut till samtliga ombud för att kartlägga ett nuläge. Arbetet med detta fortgår nu under 2026.

Vår struktur med ombudsstöd där varje person i styrelsen har ansvar för ett visst antal förskolor/skolor innebär att vara en första kontakt in till styrelsen för ombuden där de kan få stöd i sitt uppdrag. Feedback från ombuden visar att detta är en uppskattad struktur som bygger relationer där vårt fackliga inflytande stärks.

Under 2025 har strukturen kring ombudens grundutbildning utvecklats så att föreningsstyrelsen mer överskådligt kan följa ombudens utbildningskurva och behov av kompetensutveckling. Vi har under 2025 anordnat alla delar av ombudens grundutbildning utspritt på året.

Inom föreningsstyrelsen har fortbildning genomgått för att rekrytera och behålla medlemmar, fördjupning i uppdraget för huvudskyddsombud samt fördjupning inom tjänsteplanering och OSA bland annat.

## **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.**

Inför budget 2026 lämnade Sveriges Lärare ett beslutsunderlag till de båda skolnämnderna där vi menade att skolan inte prioriteras ekonomiskt i kommunen, trots goda resultat jämfört med riket. Enligt officiell statistik borde mer resurser ha tillförts – cirka 293 miljoner kronor de senaste fem åren. Med rätt finansiering hade lärartätheten kunnat öka, stödsatser förbättras och måluppfyllelsen höjas.

Vi lyfte även allvarliga arbetsmiljöproblem, särskilt en ökning av hot och våld mot skolpersonal, samt brister i arbetsgivarens förebyggande arbete. Dessutom att gymnasiet stod inför en kostsam ämnesbetygsreform som kräver resurser för läromedel och kompetensutveckling.

Avslutningsvis efterlystes en politisk omprioritering där skolan ska ses som en investering snarare än en kostnad.

I lönerevisionen 2025 yrkade Sveriges Lärare på att arbetsgivaren uppvärderar medlemsgruppens löner utöver industriavtalets löneutveckling och tydligt definierar vad en "hög lön" är för respektive befattning, samt konkretiserar mål för lönespridning och formulerar målbilder för lönestruktur inom respektive yrkesgrupp. Att arbetsgivaren pratar procentuell löneökning som en metod att uppnå beslutad lönestruktur med önskvärd lönespridning och genomför löneöversynen med uttalade direktiv till lönesättande chefer om individuell lönesättning med den önskvärda lönestrukturen som mål, samt har en tydlig strategi för hur man ska säkerställa att målet verkligen uppnås. Att arbetsgivaren tydliggör hur man planerar att säkerställa god löneutveckling hela yrkeslivet för arbetstagare med lång erfarenhet, de som långsiktigt stått för stabilitet och som med sin kompetens samtidigt bidrar till att nå målen för verksamheten, som bidrar med bra arbetsätt, goda resultat och långsiktig utveckling. Att arbetsgivaren säkerställer att grunderna för lönesättningen är tydliga och kända och bedriver att aktivt arbete för att öka förtroendet för den individuella lönesättningen. Samt att arbetsgivaren säkerställer att alla chefer, i dialog, dvs. i ett återkopplingsamtal lämnar förslag på ny lön, i enlighet med skrivelsen i Bilaga 5, HÖK 24. *"I en löneöversyn enligt modellen chef-medarbetare är det av särskild betydelse att tydlighet finns om det samtalstillfälle där arbetsgivaren lämnar förslag till ny lön"*.

Under året riktades en begäran om arbetsmiljöåtgärd (6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen) mot alla förskolors rektorer gällande avsaknaden av pauser för medlemmarna. Hälften av dessa begäran gick vidare till arbetsmiljöverket som genomförde en inspektion. Det slutade med att arbetsmiljöverket gav avslag i frågan med motivering: *"Du har varit tydlig med att kravet handlar om bristande förutsättningar att ta ut paus för arbetstagarna och att det handlar om arbetstidens förläggning. Det har dock inte framkommit att arbetstidens förläggning i sig riskerar att leda till ohälsa för arbetstagarna. Det har inte heller framkommit att arbetstagarna på de aktuella förskolorna har sin arbetstid förlagd på sådan tid som typiskt sett kan innebära hälsorisker. Arbetsmiljöverket bedömer därför att det inte finns skäl att bifalla din begäran."* Arbetet med anmälan resulterade ändå i ökad kunskap hos rektorer samt medlemmar kring rättigheter och skyldigheter kopplat till arbetstid och arbetsmiljö samt att frågan om paus har blivit en återkommande punkt på APT, LSG osv vilket föreningen ser som en framgång.

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

Vi har välfungerande rutiner för kontakt med den lokala politiska nivån och har träffats för dialogmöten ca. 1 gång/år där presidierna för våra två skolförvaltningar bjuds in. Vi har också testat under året att skriva informationsbrev som skickats till våra nämnder i de aktuella frågor vi arbetar med. Kontinuerligt under året har vi arbetat med att försöka få in debattartiklar i lokalpressen. Under året har vi flertalet gånger medverkat i intervjuer med lokal- och nationell press, tidningen Arbetaren, Sveriges Radio i P4 och P1, SVT Halland samt i programmet "Efter fem" på TV4.

## **Övrig verksamhet**

### **Nätverk Lärare fritidshem**

Efter medlemmars uttalade behov av att lägga mer fokus på arbetssituationen för Lärare i fritidshem i kommunen skickades en enkät ut till samtliga medlemmar med befattning Lärare fritidshem i början av höstterminen 2025. Det inkom 60 svar som redovisades under vår 2-dagars ombudsutbildning på höstterminen. Som ett fortsatt arbete bjöds ett antal medlemmar och ombud, inom befattningen Lärare fritidshem, in till en nätverksträff i början av februari 2026. Då antalet anmälda till nätverksträffen var mycket låg ställdes den in och ett nytt tillfälle planeras äga rum under vårterminen 2026.

### **Nätverk Specialpedagoger/Speciallärare**

På önskemål från medlemmar i lärarkategorin Speciallärare och Specialpedagoger samlade styrelsen medlemmarna till en träff under höstterminen 2025. Den 25 november möttes 8 medlemmar och 2 ledamöter från styrelsen. Syftet var att diskutera medlemsgruppens aktuella frågor och planera för ett

fortsatt arbete utifrån behoven. Styrelsen hade inför träffen den 25 november samarbetat med en representant från Sveriges Lärares intresseförening. Framtida träff är inplanerad under vårterminen 2026 för medlemmarnas önskemål om innehåll.

## Distriktsråd

Föreningen har deltagit vid samtliga distriktsråd under 2025. Vi har ett gott och nära samarbete med övriga föreningar inom Göteborgsområdet vilket yttar sig i god dialog och erfarenhetsutbyte vid fysiska träffar och via Nätverket. Vi försöker också samverka kring genomförandet av den fackliga grundutbildningen.

## Ekonomisk uppföljning

Kostnadsställe	Budget	Kostnader	Kvar av budget
Styrelsearbete	25 000	-31 824	-6 824
Styrelse/utbildning	54 000	-19 075	34 925
Styrelse/Konferens	10 000	-13 793	-3 793
Styrelse/Möten	10 000	-10 432	-432
Ombud/Utbildning	200 000	-234 337	-34 337
Ombud/Övriga aktiviteter	2000	-567	1 433
Medlem/Utbildning	0	0	0
Medlem/Övriga aktiviteter	105 000	-102 075	2 925
Rekrytering	20 000	-1 539	18 461
Lön & Villkor	6 000	-2 784	3 216
Opinion & Marknadsföring	3 000	0	3 000
Föreningens administration	14 000	-10 869	3 131
Skolform/Förskola	2 000	-111	1 889
Skolform/Grundskola	2 000	-2 092	-92
Skolform/Gymnasie	2 000	0	2 000
Övrigt	4 656	-4 844	-188
Distriktsråd	3 000	-2 638	362
<b>Summa</b>	<b>462 656</b>	<b>436 979</b>	<b>25 677</b>

Styrelsen har även i år lyckats hålla budget acceptabelt och inte gått med underskott. Då Aspia fortsatt administrerar och hanterar våra fakturor och Flex HRM (reseräkningar) administreras centralt från förbundet, leder detta till svårigheter när det gäller en mer detaljerad ekonomisk inblick.

Kostnadsställe Ombud/utbildning är en stor avvikelse i budget, men relevant utifrån att vi satsat mycket på att vidareutbilda våra ombud för att öka kunskaperna ute på varje enhet. Budget under år 2025 gick med ett överskott på 25 677 kr.