

# Lärarnytt

för medlemmar i Sveriges Lärare Sandviken

TEMANUMMER

DET RÄCKER

November  
2024



# Vill du komma i kontakt med oss?

---

Vi är flera som delar på den fackliga tiden och vi arbetar olika dagar/från olika platser och har olika arbetsuppgifter. Vill du ha ett möte med oss är det enklast att boka in en tid eftersom vi inte alltid är på plats på expeditionen. Vi erbjuder även telefonmöten och Teams-möten.

Så här fördelar vi den fackliga tiden:

**Anette Almström Kovacic** alla vardagar

**Malin Björnson** tisdagar + onsdagar + torsdagar + fredagar

**Kajsa Hedström** tisdagar + torsdagar

**Sara Söderlund** måndagar + tisdagar + torsdagsförmiddagar

**Marie Markström** varannan måndag + tisdagar

**Jan Nilsson** tisdagar

**Christine Thunell** - onsdagsförmiddagar

**Lina Malmgren** - tisdagsförmiddagar

## FÖR ATT KOMMA I KONTAKT MED OSS:

- ♦ Maila oss på [sandviken@sverigeslarare.se](mailto:sandviken@sverigeslarare.se) - vi läser av den mån-tors.
- ♦ Ring på 026 - 24 16 21 mån-tors — lämna ett meddelande, om vi inte svarar så ringer vi upp så fort vi kan.
- ♦ Vid akuta händelser - följ instruktionerna på telefonsvararen

Vi finns även i sociala medier!



Sveriges Lärare Sandviken



sverigeslarare\_sandviken

[www.sverigeslarare.se/sandviken](http://www.sverigeslarare.se/sandviken)

## Lärarlinjen

---

Vill du komma i kontakt med Sveriges Lärare centralt så är det via **Lärarlinjen** på telefonnummer 0775 - 15 05 00 eller via kontaktformuläret på <http://www.sverigeslarare.se>.

### ÖPPETTIDER

#### Facklig rådgivning:

Mån, tis, ons, fre: 09.00-16.00

Tors: 10.00-16.00

#### Frågor om medlemsskapet:

Mån, tis, ons, fre: 09.00-15.00

Tors: 10.00-15.00

# ORDFÖRANDE HAR ORDET

Nog! Enough! Basta! Das reicht! Suficiente! C'est assez! Se riittää! Det räcker nu!

Det räcker nu! Det är nog med dumheter som äter upp vår arbetstid och arbetsglädje. Det är nog med dumheter som tar tid och fokus från vårt kärnuppdrag. Det är nog med krav som inte finns reglerat i skollag eller andra styrdokument.

Vi i styrelsen har bestämt oss – Det räcker! Dags för oss lärare i Sandviken att ta ansvar för vårt uppdrag och faktiskt fokusera på det vi är anställda för. Vi kommer göra vad vi kan för att upplysa er, ingjuta kampvilja och mod att stå upp mot dumheten. Det är nämligen nog nu. Antingen tar vi taktpinnen och gör det både forskning och beprövad erfarenhet säger om lärande eller så ser vi stillatigande på hur skeppet fortsätta sjunka samtidigt som vi själva kämpar för att få näsan över vattenytan.

Det räcker! Både för elever och oss lärare. Det räcker med elever som far illa i skolan, misslyckas i måluppfyllelse och går ut i samhället utan framtidstro. Dess följderna känner vi alla till. Det är slut på att vi lärare inte ska bli lyssnade på, vi vet oftast vad som krävs för en positiv utveckling. Här är Skollagen tydlig. Vi ansvarar för undervisningen. Rektor och den politiska ledningen skall ge oss förutsättningar att lyckas med den. Att allt större del av vår arbetstid beordras ägnas åt ej lagstadgad dokumentation, fortbildning vi inte efterfrågat, skrivande av allehanda planer etc ger oss inte de förutsättningarna. Det räcker!

Vi har lagar, avtal och överenskommelser med oss, dags att använda dem. Att räta på ryggen och stå upp för vår yrkesheder. Vi måste använda vårt professionella nej för att kunna göra skillnad på riktigt, för alla barn och elever. Utan känsla av otillräcklighet. Utan den etiska stressens våta filt över oss. Utan fysiska stresssymptom. Nu är det dags. Dags att göra skillnad! Med arbetsglädje. Med väl förberedd undervisning. Med rättssäkra bedömningar. Med tid och förutsättningar att möta upp varje unge. Med möjlighet till verkningsfullt särskilt stöd när vi så behöver. Precis så som det är tänkt!

Detta nummer av Lärarnytt är fullspäckat med artiklar och information om bakgrund, nuläge och framtid i skolans ödesfrågor. I samhället i stort i allmänhet men i Sandviken i synnerhet...

Vi är ju inte så många kvar som arbetade i skolans värld före NPM:s (New public management) intåg i den kommunala styrningen, som arbetade före kommunaliseringen, som arbetade före dokumentationshysterin. Men vi är några och jag en av dem. Och lita på mig det finns en annan skolvärd, det finns ett annat lärarliv. Det är ingen omöjlighet att nå dit igen. Vi måste bara sätta oss in i frågan och ta ett beslut. Att ta sikte och bestämma oss. Ta kampen tillsammans. Det är nog nu! Låt lärare vara lärare!

Som äkta 60-talist uppvuxen under 70-talet säger jag – Upp till kamp! Upp till kamp mot dumheten! Upp till kamp för vår yrkesheder!

Lita också på att vi i styrelsen gör allt vi kan för att backa upp er, gå i bräsch och ta de tuffaste smällarna om så krävs, men utan dig och ditt engagemang faller det platt. Ta ditt ansvar, kavla upp ärmarna och känn styrkan och gemenskapen i vår lärarskrå!

Läs och begrunda, gör ditt val och stäm upp i våra krav. Det räcker!

Anette Almström Kovacic

# ”Brinna, brann, utbränd”



**I början av året kom Sveriges lärare med rapporten ”Brinna, brann, utbränd” som har tittat på arbetssituationen för lärare och förskolelärare. Här under kommer några korta utdrag ur rapporten.**

Alla lärare och förskollärare ska kunna gå hem efter en arbetsdag utan att känna sig otillräckliga och utarbetade. En fungerande balans mellan yrkesliv och privatliv är något alla förtjänar och har rätt att kräva. Denna undersökning visar att så inte är fallet för en förkrossande majoritet av lärarna. Det är tragiskt, inte bara för den enskilda individen utan för hela skolsystemet. Lärare brinner för sitt jobb, men ska inte behöva bli utmattade av att utföra det. Men i dagens underfinansierade förskola och skola med otillräckliga förutsättningar är det verkligheten för många.

## SVERIGES LÄRARE I SANDVIKEN:

### DET RÄCKER

**Ingen** som jobbar på någon av kommunens skolor, förskolor eller fritidshem ska behöva bli sjuk på grund av sitt jobb!

**Därför uppmanar vi nu alla medlemmar** om att vara uppmärksamma på sin arbetssituation och de krav som ställs på oss. Men också att vara uppmärksamma på sina kollegor och våga prata med dem om ni tycker att de verkar trötta. Ibland kan det vara den hjälp som behövs för att ta sig ur en negativ spiral av för stor arbetsbelastning och krav.

Över hälften av lärarna upplever ofta (en gång i veckan eller mer) att de arbetar för hårt och att arbetet gör dem känslomässigt dränerade. Lika ofta känner sig en av fyra lärare utbränd på grund av arbetet.

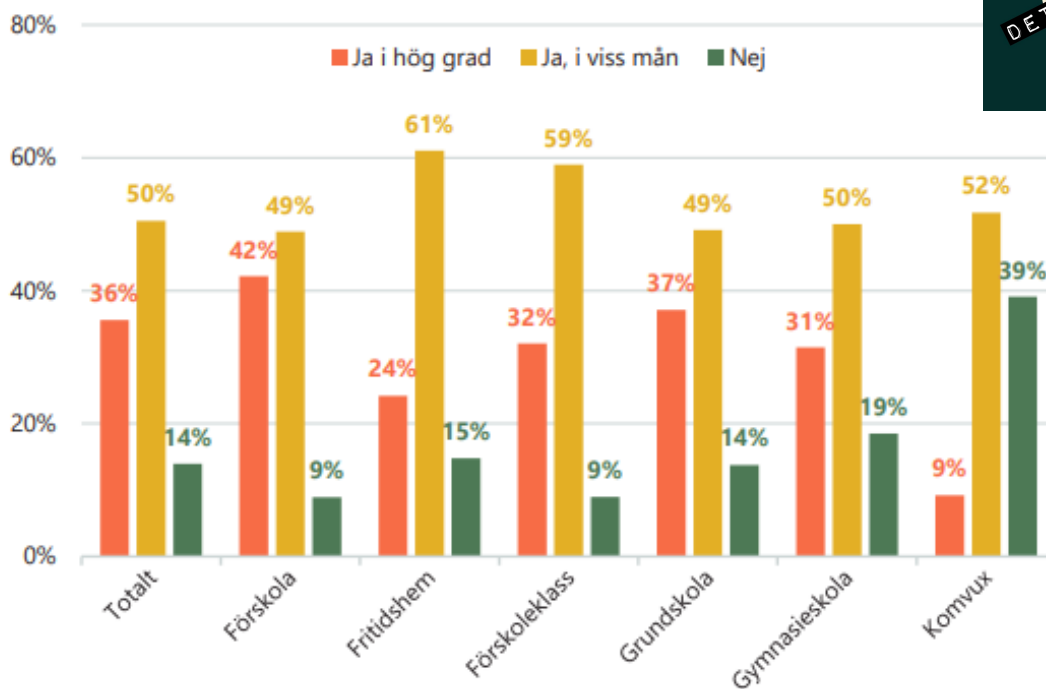
Konsekvenserna av att ha en hög grad av utbrändhet påverkar inte bara den enskilda individens hälsa, utan även kvaliteten på undervisningen. Det studien visar är att det finns en påtaglig risk att många lärare blir sjukskrivna eller lämnar yrket för gott. Närmare en tiondel av alla lärare funderar på att byta yrke så ofta som varje dag, och av dessa har 90 procent en hög grad av utbrändhet.

## SÅ DRAR DU I NÖDBROMSEN

- Det är viktigt att stanna upp och känna efter, genom att bromsa in i tid och att ta symptomen på allvar kan du undvika att bli sjukskriven.
- Släpp tanken på dig själv som en supermänniska, du måste inte prestera mer än andra.
- Börja med att prioritera, du måste inte hinna med allt, använd dig av kommunens prioriteringsordning.
- Förklara situationen för din chef så att du får hjälp med att avgränsa bland alla måsten, ingen tjänar på att du blir sjukskriven.
- Se till att ta de pauser du behöver och har rätt till, det är viktigt att du får återhämtning under dagen.
- Boka tid hos din läkare för att bedöma om du behöver sjukskrivas eller inte eller om du behöver någon annan hjälp
- Gemenskap är viktigt och du är långt ifrån ensam att känna dig otillräcklig, prata med dina kollegor och familj.

*Fritt tolkat från boken ”Det är inte ditt fel att du är trött” av Giorgi Grossi och Björn Rudman*

**Diagram 1. Andel lärare som instämmer i att deras arbete innebär stor arbetsbelastning**



## DET RÄCKER

### Läraren Linda i Umeå blev utbränd – kämpar för att komma tillbaka

UPPDATERAD 2 OKTOBER 2023 PUBLICERAD 2 OKTOBER 2023

Sjukskrivningarna på grund av stress ökar igen efter pandemin. Linda Lindström i Umeå var lärare i grundskolan när hon en dag undrade hur hon skulle orka cykla hem från jobbet.

– Jag funderade att om jag bara kunde svimma här så skulle någon annan se till att jag kom hem, säger Linda Lindström.

### Fyra av tio lärare riskerar att bli utbrända



### Nya sjuksköterskor och lärare riskerar utbrändhet

26 mars 2014 • Lästid: 9 min

Var tredje nyexaminerad sjuksköterska och lärare har allvarliga symptom på utbrändhet under de första yrkesåren. Men redan medan de studerar mår många dåligt av stress. "De oroväckande höga ohälsolivåerna under utbildningstiden var en överraskning för oss", säger professor Petter Sandberg, som lett en stor studie av sjuksköterskors och lärares stress. Det är en stor tid i yrket.

### GRANSKNING Omfattande dokumentationskrav tar alltmer av förskollärares och lärares tid.

Det är dokumentation som många lärare anser i stor utsträckning är onödig.

Det visar en ny undersökning.

### Lärare larmar i ny rapport: Får stora konsekvenser för elever

Nästan fyra av tio lärare riskerar att bli utbrända • "Arbetsbelastningen är alldeles för hög"

Uppdaterad: 23 januari 2024 Publicerad: 23 januari 2024

Över hälften av lärarna och förskollärarna arbetar ofta under en ohälsbar arbetsbelastning, och nästan fyra av tio riskerar att bli utbrända.

Det visar en ny undersökning.  
– Det här f  
Åsa Fahlén

### Vad hände med mitt drömyrke?



Utmattningsyndrom är vanligt bland personal i förskola och skola. Allt fler förskollärare drabbas. En av dem är Gunilla Almroth. Här berättar hon om det som ledde fram till att hon lämnade förskolan, och resonerar kring vad som kan göras för att förebygga att fler drabbas.

ger förbundsordför

### En inblick i förskolan 2022 – stress, bristande resurser och personalflykt



Arbetsituationen inom förskolan har försämrats. Foto: Charlotta Westberg (CC BY 2.0)

### 32 485 lärare kräver nu: minska dokumentationen



32 485 lärare kräver ett stopp för den onödiga dokumentationen

# SAGAN OM LÄRARMYRAN

Det var en gång en lärarmyra som gick till jobbet tidigt varje morgon för att arbeta.



Myran var flitig och gillade sitt jobb. Hon kunde ägna majoriteten av sin arbetstid åt att planera för sin undervisning. Hon kunde även ägna mängder av tid till att prata med elever och stannade gärna kvar till sena kvällen för att färdigställa spännande och innovativt material till sina små elever. Ibland ensam, ibland ihop med andra lika flitiga kollegor som alla brann för sitt viktiga arbete.

Rektor uggle som var satt att leda skolans alla lärare hade all tid i världen för att följa upp de-



ras arbete, rektor Uggla deltog gärna i de spontana pedagogiska samtalen med sin personal. Dörren var alltid öppen och de elever som behövde extra vägledning kunde hänvisas

dit utan kalenderbokningar.

Så där fortgick det några år och den skola där myran och ugglan och alla dess elever verkade i var i världsklass med beundransvärda resultat både i kunskaper och fritt tänkande små individer. Men sedan hände det något...

Skolchef lejonet tillsattes och blev överraskad när hen såg att både myran och ugglan var så effektiva utan arbetsledning. Glada och nöjda var de också.

Lejonet tänkte; "Om de är så effektiva nu, tänk då hur effektiva de skulle vara med ytterligare arbetsledning."



När den nöjda ugglan gick i pension anställdes nu kackerlackan som hade både ledarskapsutbildning och kunskap om förvaltningslagen och dessutom var känd för sina grund-

liga rapporter. Kackerlackans första uppdrag blev att skapa ett arbetsschema, införa rapporteringssystem mm. Kontorist spindeln anställdes för att skriva anteckningar, hålla koll på systemen och det växande arkivet.

Lejonet var exalterat över de rapporter som kackerlackan lämnade in och bad hen göra diagram över produktionen och analysera utvecklingen. Dessa dokument kunde lejonet stolt visa den politiska ledningen och massmedia som kvitto på vilken lyckad skola som bedrevs. Det fanns bara ett litet smolk i bägaren och det var att de små eleverna inte längre lyckades lika bra. Något behövde göras. Kackerlackan tänkte då att inköp av datorer till stöd skulle lösa problemen, till det behövdes flugan för att ansvara för IT-avdelningen.



Myran som tidigare varit en glad och produktiv arbetstagare var inte alls nöjd med den "utveckling" som skett. Den tid som tidigare kunnat användas för god planering av undervisningen och vägledande samtal med de små eleverna användes numera till att gå på olika möten, beskriva sitt arbete i rapporter, registrera avvikelser m m. Att beskriva sin undervisning och elevernas lärande hade nu blivit viktigare än att genomföra den med god kvalitet. Är det inte dokumenterat finns det inte var nu skolans ledord.

Kackerlackan som nu hade fulltecknade dagar

med allehanda utvecklings- och budgetmöten tyckte att det var hög tid att anställa ytterligare en chef, biträdande rektor. Det jobbet fick getingen, vars första insats var att ta ett kontor i besittning, som sedan möblerades med nya ergonomiska möbler.

Visserligen på bekostnad av ett studierum för elever och lärare, men det är ju bara värdslinga tärpentin tänkte getingen.



Getingen som mest var upptagen med sin rektorsutbildning och allehanda rapporterings- och planeringsmöten med lejonet och kackerlackan anställde en intendent. Det blev därför skalbaggens uppdrag att ha koll på de vardagliga frågorna, som att ansvara för olika möten och rapporteringar. Getingen beslutade även att skicka i väg lärarmyror på olika kurser både för att lära sig hantera alla de nya program som införskaffats för att kunna framställa fler planer för att optimera kontrollarbete, men även på en mängd olika tillställningar med de pedagogiska teorier som för tillfället var på mode. Desto flashigare förpackad desto bättre, tänkte getingen.



Tomma tunnor skramlar mest, tänkte dock myran. Enheten där myran jobbade var inte längre en trevlig arbetsplats, det rådde dålig stämning och de förväntade resultaten ute-

blev. Lejonet anställde då två verksamhetsutvecklare, syrsan och nyckelpigan som fick i uppdrag att begära in många och långa rapporter och analyser om varför resultaten uteblev samt långa, omständliga och verklighetsfrånvända planer på hur resultaten skulle kunna vända uppåt.

arbetsmiljön och föreslog att getingen skulle kartlägga arbetsmiljön. Till stöd i detta anställdes personalvetare hästen och ekonom örnen. De kom snabbt fram till att myrans enhet hade allt högre kostnader och minskad produktivitet.

Då tog lejonet kontakt med tjuren, en konsult vars uppgift var att tillsammans med hästen



och örnen undersöka frågan och föreslå ändringar.

Efter tre månaders jobb kom deras rapport: Det är för många anställda.



Vem lejonet avskedade först? Myran, som ju enligt rapporten visade sig lida av "brist på motivation med en negativ inställning till förändringsarbete".

*Figurerna i denna berättelse är fiktiva och har inget samband med verkliga personer på din arbetsplats. Eventuella likheter är bara en slump...*



skulle kunna vända uppåt.

Parallellt med det tog Lejonet sitt ansvar för



Denna priolista för Kunskapsförvaltningen har funnits i Sandvikens kommun sen 2016. Den har gällt sen dess och ska användas - så se till att göra det nu!



Utsatt tid för att rätta nationella prov räckte inte till och nu är det konferens på eftermiddagen - använd PRIO-listan!

Du blev tvungen att rycka in för en sjuk kollega och din planeringstid uteblev och nu vill chefen att du går på en fortbildningsinsats i SPIRA – Använd PRIO-listan!

Du ligger efter med bedömningar inför betygsättning. Chefen påminner om deadline för omdömesskrivning – Använd PRIO-listan!

Du anmodas ta med din klass på skolgårdstädning men ligger efter i undervisningen – Använd PRIO-listan!

Du blir kallad på utvecklingsgrupp men kollegan som skulle hålla i undervisningen är sjuk - använd PRIO-listan!

Du förväntas göra en materialbeställning men behöver skriva utvecklingssamtal - använd PRIO-listan!

### Prioriteringsordning pedagogisk personal

Till samtliga förskollärare, lärare och fritidspedagoger

Arbetsgivaren har av Arbetsmiljöverket fått ett föreläggande om att skriftligt klarlägga till samtliga lärare och förskollärare i vilken ordning de ska prioritera sina arbetsuppgifter när arbetstagaren upplever att arbetstiden inte räcker till.

Vid situationer när den tillgängliga arbetstiden inte upplevs räcka till gäller följande prioriteringsordning för pedagogisk personal:

1. Kärnuppgdraget – arbetet direkt med barn och elever
  - Arbetet med barngrupp och elevgrupp – den pedagogiska verksamheten
  - Undervisning, för- och efterarbete inkl. bedömning och betygsättning
2. Uppdrag som främjar kärnuppgdraget Exempelvis:
  - Uppdrag att utveckla skolans eller förskolans verksamhet
  - Mentorskap
  - Kompetensutveckling
  - Samarbete med externa parter
3. Uppdrag som inte är direkt kopplade till kärnuppgdraget. Administrativa arbetsuppgifter, exempelvis:
  - Beställningar
  - Schemaläggning
  - Införande av elevuppgifter
  - Registrering av provresultat i centrala system

Du ska självklart kontakta din närmaste chef för att få stöd när du upplever att du inte klarar att prioritera bland dina arbetsuppgifter. Vid en akut situation gäller ovanstående prioriteringsordning.

## Dokumentationen - Den makalösa manicken

Under 2023 begärde Sveriges Lärare i Sandviken central förhandling gällande arbetsgivarens initiativ att öka kraven på dokumentation för Lärarna i Sandvikens kommun. Arbetsgivarens syfte och tro är att detta ska underlätta. Genom att vi lärare ska lägga vår tid på att publicera våra planeringar, skriva mer omfattande omdömen och dokumentera extra anpassningar så ska det bli bättre. För vem frågade vi men fick inget svar.

Vi ifrågasätter detta starkt, då både Skolverket och regeringen verkar för att minska lärares dokumentation och menar att lärare behöver mer tid för kärnuppgifterna.

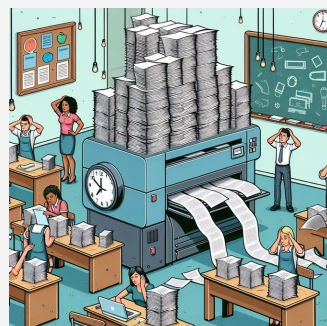
I protokollet där vi förklarar oss oeniga till detta, ifrågasätter vi varför arbetsgivaren i just Sandvikens kommun vill ställa andra krav på skriftlig dokumentation än vad som följer enligt lag. På det fick vi inget svar. Vi ställde oss också frågande till att arbetsgivaren i Sandviken vill öka den administrativa bördan för lärare trots att Skolverket menar att de kan påverka eleverna negativt och

att det inte blir ändamålsenliga uppgifter för lärarna som dessutom ökar arbetsbördan. På det fick vi inget svar. Vi framförde också att det blir dyrt för kommunen att införa sådana uppgifter som inte finansieras av staten. Vi fick då till svar att arbetsgivaren inte har för avsikt att lägga till några extra resurser utan det blir ytterligare arbetsuppgifter som ska göras i lärares befintliga schema.

Vi har suttit i många olika förhandlingar kring detta och lagt fram vår syn på saken utan något gehör från arbetsgivaren. Jag kommer osökt att tänka på låten Den makalösa manicken som blev en hit på 80-talet. Där professorn får frågan gång på gång vad manicken är till för. Men professorn kan inte svara på frågan utan fortsätter beskriva sin makalösa manick som egentligen inte har något syfte.

Nu räcker det!

Malin Björnson



## Spira

Vi har under hösten uppmärksammat på att arbetsgivaren implementerat fortbildningsinsatser och pedagogiska modeller inom Spira-projektet. I de allra flesta fall har detta inte samverkats vilket är ett brott mot MBL. Det har också lagts fram som obligatoriskt att använda "Höja spelet" i sin undervisning, vilket inte är förenligt med skollagen. Det finns ingen som kan styra den legitimerade lärarens undervisning än den legitimerade läraren själv. Sveriges Lärare ser mycket allvarligt på hur detta har implementerats och kommer därför att vidta de åtgärder vi finner lämpliga i frågan. Vi lägger ingen värdering i innehållet i satsningarna men är tydliga med att såväl kompetensutveckling som val av pedagogisk modell ensidigt inte kan bestämmas från arbetsgivarens sida.

Vi har i nuläget påtalat detta till politiken genom centrala samverkansgruppens protokoll:

*"Sveriges lärare tar upp hur implementering av CTC-modell införts utan att den fackliga organisationen samverkat i frågan på berörda nivåer. De påtalar pro*

*blem och brister i att ett beslut taget av KF leder till att en "enhet" utanför Kunskapsförvaltning plötsligt ansvarar både för fortbildning och pedagogiska modeller för lärare.*

*Att både fortbildning och pedagogisk modell läggs fram som obligatorium visar stora brister i både MBL/Samverkan och Skollagen. Ingen annan än den legitimerade läraren ansvarar för sin undervisning, dess innehåll och val av pedagogiska modeller."*

Vi har en pågående dialog med skolchef hur vi ska hantera detta vidare, men vår uppmaning till er alla är att vara tydliga i att ni själva äger erans undervisning och har rätt att påverka vilken typ av kompetensutveckling som ska genomföras på enheten. Det handlar inte om hur bra eller dålig du tycker insatsen är, det handlar om att vi ska stå upp för vår profession och vårt mandat att själva avgöra vad vi och våra elever behöver för att utvecklas. Det måste vi unisont begripa. Det är vi som är professionen!

Anette Almström Kovacic

# BERÄTTELSE FRÅN VERKLIGHETEN



Jag hörde av en kollega om arbetsinsatsen som försvann. Kollegan hade suttit med barngruppen och lärt dem att klippa med sax, en uppgift som enligt mig visar på både stort mod och en hög pedagogisk förmåga. Efter en timme hade alla åtta barn lärt sig att klippa – en riktig succé! När kollegan sedan nämnde detta för sin närmaste chef i ett annat sammanhang, svarade chefen: "Jag har inte sett detta i någon lärlogg."

"Syns det inte, så finns det inte." Eller?

Det är ett helt orimligt resonemang.

Det som har hänt måste ändå räknas.

Det kan inte finnas någon vinst för någon i att avbryta undervisningen 15 minuter tidigare, så att de två sista barnen som behövde lite extra tid inte lärde sig, bara för att göra enlogg över händelsen. Vi, Sveriges lärare, säger: DET RÄCKER. Det måste räcka med att man gör ett bra arbete. Det är chefens ansvar att vara ute i verksamheten och se vad som händer, för mycket sker, oavsett om det står i en lärlogg eller inte.

Vad är det som gör att arbetsgivaren tror att vi som jobbar inom förskolan och skolan har så mycket tid över till andra arbetsuppgifter? I andra yrkesgrupper skulle man aldrig komma på att be personalen slänga sopsorteringen, slänga komposten eller städa mattorna? Vi, Sveriges lärare, säger: DET RÄCKER.

Låt lärarna vara lärare och låt dem undervisa i det de har utbildat sig i och låt andra yrkesgrupper ta "kringjobben". Våra med-

lemmar har mellan 3,5 till 6 års högskoleutbildning och deras tid borde kunna användas på ett bättre sätt. Argumentet "vi har inte råd att köpa in tjänsten" är ett feltänk utan like. Och jag tror inte att de som jobbar i kommunförvaltningen tömmer sina sopor eller dammsuger sina mattor själva, det vore i så fall ett enormt resursslöseri.

Har man jobbat som lärare länge så har det uppstått en viss vana vid att man blir överöst med diverse arbetsuppgifter, mer eller mindre nödvändiga. Som leder till att man känner att det blir svårt att hinna med sitt vanliga arbete och man känner att man måste jobba mer än den arbetstid man har. Vi, Sveriges lärare, säger: DET RÄCKER.

Det är arbetsgivaren som har ansvar för arbetsmiljön. I kommunen har vi en priorlista som är till för att användas, om du känner att du inte hinner med ditt arbete titta på priorlistan vad du ska prioritera och utför de arbetsuppgifterna, meddela sedan din chef vilka prioriteringar du gjort.

En gammal kollega till mig deltog en gång i ett möte där skolpsykologen gick igenom de stödbehov som en elev hade och vilken hjälp och stöd eleven behövde under lektionen. När mötet närmade sig sitt slut, begärde kollegan ordet.

– Jag förstår att jag kommer att behöva ge den här eleven mycket stöd, så jag tänker att jag kan avsätta fyra gånger så mycket tid som genomsnittseleven under lektionen, cirka sju minuter. Jag hoppas att den tiden räcker.

Vi, Sveriges lärare, säger: DET RÄCKER. Det duger inte att ställa en massa krav på lärarna utan att tillföra tillräckliga resurser. Vi tar ansvar för undervisningen och det pedagogiska arbetet. Nu är det dags för arbetsgivaren att ta sitt ansvar och skjuta till de resurser som behövs för att varje barn ska få det stöd de har rätt till.

# PARTSGEMENSAMMA ARBETEN



Vi har under förra läsåret arbetat med många frågor och därmed haft olika dialoger med arbetsgivaren. Dialoger som mynnat ut i överenskommelser och skrivningar som har gått ut till de bitr. rektorerna. Våra ombud har fått denna information men vi vill att det ska nå ut till alla våra medlemmar för att ni ska veta vad som är partsgemensamt överenskommet och därmed veta vad som gäller. Detta är minimikrav och från fackligt håll jobbar vi ofta för än bättre och tydligare krav. Vi är dock nöjda över att fått till flera tydligare riktlinjer som nu kommunicerats ut i organisationen, men det betyder ju ingenting om inte du och dina kollegor ser till att detta lyfts och följs på arbetsplatsen.

## Kompetensutveckling

Vi har haft en dialog kring kompetensutveckling och vad det ska syfta till. Det mynnade ut i ett dokument som skickats till alla bitr. rektorer. Viktigt att när de som är ombud samverkar utbildningsinsatser och planeringsdagar har skrivningen i åtanke. Syftet är att kompetensutvecklingen ska leda till att läraren skapar goda förutsättningar för elevers lärande. (gäller bil. M men ska såklart hävdas även för de med semestertjänst)

## Tjänsteplanering

Med det nya avtalet HÖK 24, kom det nya skrivningar vad gäller dimensionering m.m. Då vi märkte tidigt att arbetsgivaren inte tolkade det som något nytt så har vi partsgemensamt med förvaltningschef lokaliserat de nya skrivningarna som skickats ut. Det viktiga är att det ska ske en dialog kring dimensioneringen i samverkan på enheterna och den informationen ska era chefer ha fått. De ombud som gick halvdagsutbildningen med oss i maj fick ännu mer info.

## Facklig tid för ombud

Vi har fått till oss att många ombud nekas tid för sitt fackliga uppdrag. Därför lyfte vi detta med arbetsgivaren och startade en dialog kring detta. Detta har resulterat i tydligare riktlinjer som ska gälla från HT24. Det finns tydliga lagskrivningar kring detta och ett ombud har alltid rätt för den tid uppdraget kräver, dock ska en dialog ske med chef om hur, när och vilken omfattning som är rimlig.

## Omorganisationer

När man samverkat tjänsteorganisationerna och budget i rektorsområdena och på enheterna är det dessa som gäller. Får ni signaler om att det är omorganisationer i efterhand gällande budget eller tjänster behöver ni eller ombuden kontakta oss. Kom ihåg att riskbedömning ska göras vid omorganisation. Även om ingen förändring sker från tidigare läsår/termin, behöver man ändå uppdatera riskbedömningen och utvärdera den.

Alla bilagor till detta arbete hittar ni på [www.sverigeslarare.se/sandviken](http://www.sverigeslarare.se/sandviken), det har även mailats ut till alla medlemmar den 17 juni.

*Får du inga mail från oss? Logga in på hemsidan och kolla att dina kontaktuppgifter stämmer!*

# Medlemsträffar



Vi startade höstterminen med att bjuda in till medlemsträff med fokus på tjänsteplanering och arbetstid. I augusti och september bjöd vi vid två tillfällen in lärare för information och tapasbuffé och fikabuffé. Det var ca 100 medlemmar som kom och det var mycket uppskattat!

Anette och Malin visade ett bildspel med utdrag från nya avtalet HÖK24 om dimensionering. Våra arbetsuppgifter, både undervisning och det undervisningsanknutna som planering, uppföljning m.m. ska dimensioneras till varandra, vi behöver alltså få den tid som behövs och det ska rymmas inom vår arbetstid.

Avtalet gäller både för semestertjänst och ferietjänst men det ser lite olika ut hur scheman görs osv men grunden ska vara densamma, vår tid ska räcka till och här är det viktigt att alla medlemmar är med och påtalar och har dialog om detta.

Det finns jobb att göra men vi måste göra det tillsammans, medlemmar och ombud med våra chefer. Om vi inte trycker på att avtalets skrivningar ska följas kommer ingen annan att göra det åt oss. En genomtänkt tjänsteplanering utifrån avtalets skrivningar kommer att kunna göra **stor** skillnad för lärarnas förutsättningar i uppdraget!



*Några av bilderna som visades på medlemsträffarna..*



## Viktiga avtalsskrivningar - Lärares uppdrag

- ...ändamålsenlig arbetsorganisation som kännetecknas av balans mellan uppdrag och förutsättningar. Detta för att skapa förutsättningar för **förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse för elever**, i alla skolformer, ..." (Bil.6 första stycket)

Sveriges  Lärare

## Avtalets krav på tjänsteplanering

- **Parterna samverka principer** för huvudsakliga arbetsuppgifter där mängden undervisning och undervisningsanknutet arbete ( planering, uppföljning och utveckling av undervisningen) **dimensioneras** till varandra liksom gentemot övriga arbetsuppgifter. (Bil.3 Övr. anteckningar punkt 1)
- **Chef ansvarar** för att i dialog med **enskilde läraren** finna balans inom ramen för hela arbetstiden (Bil. 3 Övr anteckningar, andra stycket)

Sveriges  Lärare

## Avtalets krav på tjänsteplanering

- Arbetsgivaren säkerställa att alla lärare har "**erforderlig tid** för att, i samarbete med kollegor så väl som enskilt, **fullfölja sitt uppdrag** och nå verksamhetens mål" (Bil. 6 punkt 1, tredje stycket Bil.3 Övr anteckningar andra stycket)
- "...särskilt fokus på hur uppdraget organiseras, om tiden används effektivt, **prioriteringsordning** och en god arbetsmiljö." (Bil.6 punkt 1, andra stycket)

Sveriges  Lärare

## 1. Undervisningsanknutna uppgifter

### HÖK-24

Planering, uppföljning och utveckling av undervisningen

Skapa förutsättningar för förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse för elever, i alla skolformer

### Priolistan

1. Kärnuppdraget – arbetet direkt med barn och elever
- Arbetet med barngrupp och elevgrupp – den pedagogiska verksamheten
- Undervisning, för- och efterarbete...

Sveriges  Lärare

## Vad kan du göra?

- Efterfråga vilken dimensionering som gäller för dig, i ditt/dina ämnen, stadiet osv
- Kolla och bolla med kollegor. Skiljer sig svaren? Rimlighet?
- Lyft tjänsteplaneringen och dess principer på APT
- **Alla** arbetsuppgifter behöver synas i ditt schema
- Riskbedöm både resultat (eller icke) av principerna och scheman
- Ordna/delta i medlemsmöten för diskussion om tjänsteplanering och vikten av att alla arbetsuppgifter utifrån dimensionering/ansvar läggs in i personliga schemat
- Lyft ev hinder med chef både kollegialt och individuellt. Absolut senast under medarbetarsamtalet, där årets schema och innehåll "spikas"
- Annat?

Sveriges  Lärare

## Inom kort kommer vi att skicka ut ett specialnummer utifrån de artiklar både vi och medlemmar skrivit i våra lokaltidningar

Vi i styrelsen har fattat ett beslut, vi kommer att kämpa hårt på alla möjliga plan för att göra skillnad på riktig, det räcker nu! Skolan i Sandviken måste förändras och vi är redo att göra det som krävs.

Nu gäller det att vi som vi nämnt i detta nummer tidigare gör detta tillsammans, gör våra röster hörda antingen i sociala medier eller via debattartiklar i tidningarna. Om du inte vill skriva en själv, gå ihop några på arbetsplatsen och gör det ge-

mensamt, man får alltid skriva anonymt om det känns bättre. Vill du inte skriva alls så kan man stötta andra genom att dela och kommentera och lyfta det andra skriver så att det når så många som möjligt! Hör av er till oss om ni vill ha hjälp med att skriva eller har andra idéer.

Vi vet alla att vårt arbete är oerhört viktigt och vi ska kunna vara stolta över våra yrkestitlar men då behöver vi sätta ner foten och säga:

# DET RÄCKER

## Våra pensionärer

Vi har ca 200 pensionärsmedlemmar i vår lokalförening och vi bjöd in dem till oss i september. De som kom fick information om försäkringar, en genomgång av hemsidan och "Mina sidor" och information att det finns möjlighet att driva en studiecirkel i våra lokaler. I nuläget är det några stycken som ses regelbundet i en läsecirkel och pratar böcker. Eventuellt kommer även en konstcirkel som varit aktiv tidigare starta upp igen.

Är du pensionär eller känner du någon pensionär som vill vara med i eller starta upp en studiecirkel? Hör av er till oss! 026- 241621



# Nya ombud

Den 17-18 september var det dags för höstens grundutbildning för nya ombud. 11 nya ombud från både förskola, grundskola och gymnasiet denna gång och Kajsa, Malin och Anette som är våra kursledare ledde utbildningen. Det är alltid spännande med nya ombud som ställer frågor och har funderingar och vill lära sig. Nu väntar några enskilda delar och sen ses vi igen i december för del 6 av utbildningen. Totalt består utbildningen av sju delar.

Målet är att ombuden ska känna att de har fått en bra utbildning så de kan komma tillbaka till sina arbetsplatser och vara väl rustade att stötta medlemmarna att ha fokus på rätt saker och framförallt säga - det räcker!



## Nyfiken på att bli ombud för Sveriges Lärare?

Saknar din arbetsplats ombud eller är du nyfiken på att bli ombud? Då finns en timmes webinarium att anmäla sig till där man får veta mer vad det innebär att vara arbetsplatsombud och vad ett skyddsombud gör. Man får också veta hur man blir ombud i Sveriges Lärare och det finns möjlighet att ställa frågor.

Nästa tillfälle är den 12 november kl. 16-17 via Teams

**Anmälan gör man via vår hemsida och Kalendarium.** Hör av er till oss om ni inte hittar eller får det att fungera så hjälper vi er.



*Fortsättning följer...*

