

Motion 1 till årsmötet 250227 med Sveriges Lärare Umeå

2024-11-18 lämnade Sveriges Lärares styrelse in ett yrkande till arbetsgivaren med en önskan om ett "partsgemensamt arbete" med bl.a. utbildning för rektorer så att samverkan om tjänstefördelningsprinciper skulle fungera enligt det nya avtalets intentioner, i våra skolformsspecifika verksamheter. Planen skulle behöva vara klar nu då flera arbetsplatser redan börjat sin planering inför läsåret 2025-26, men många rektorer är inte medvetna om avtalets nya intentioner. Som ombud är det också svårt att driva frågan utan stöd i form av mallar och riktlinjer från förbundet men det är också svårt att veta när man ska samverka i enighet eller i oenighet i frågan då många ombud aldrig varit med om någon reglering av undervisning med för- och efterarbete. Hök 24 har goda intentioner för våra medlemmar och om tjänstemännen inte går Sveriges Lärare till mötes på högre nivå, så måste vi ombud på skolorna ändå kunna göra arbetet i samverkan på våra LSG, och det nu.

Denna motion yrkar således för:

- att styrelsen ger verktyg och tydligare stöttar ombud i samverkan med rektorer om avtalets intentioner (Hök 24 §12 kap 3), som syftar till att låta undervisningen vara fokus för lärares arbete. Enligt skrivningen ska principerna för tjänst förtydligas och undervisningens för- och efterarbete dimensioneras i förhållande till undervisningen. Vad betyder detta för medlemmarna och hur ska ombud nå fram med rimliga önskemål i samverkan med rektorerna och dessutom helst kanske kunna uppnå enighet?

Motion inskickad av Maria Cronqvist 250128

Arbetsplatsombud Dragonskolan

Umeå kommun

Motion 2: Tydlighet i lärares arbetsinnehåll

Planeringen av arbetsinnehåll är en av de viktigaste uppgifterna inför ett nytt läsår. Denna process har stor inverkan på lärarnas arbetsbelastning, arbetsmiljö och möjlighet att bedriva en kvalitativ undervisning. Tyvärr ger dagens kommunikation av arbetsinnehåll en ofullständig bild av arbetsbelastningen. Tjänster kommer alltid att variera i skolans värld men en bättre förståelse för arbetsinnehållet kan stärka oss gentemot arbetsgivaren då förutsättningar tydliggörs.

Nedanstående exempel är gymnasieskolans redovisning av arbetsinnehåll till enskild medarbetare. Vid en snabb blick utgår siffrorna från undervisningstimmar men dessa är missvisande förenklingar. Exempelvis redovisas en 50-poängskurs med summan 50, men tiden i klassrummet kan vara 49 eller 53. Elevgruppen kan bestå av 32 elever eller 24. Elevgruppens genomsnittliga meritvärden från grundskolan kan vara 264 eller 179.

SNS, 100% Sebastian Svahn						
Kurs	Ämne	Grupp	Ht	Vt	Summa	
GYAREK	GYA_11	GYARB EK3D	9,80	10,20	20,00	Gymnasiearbete Ekonomiprogrammet
RELREL01	REL_11	RE 1 EK3D		50,00	50,00	Religionskunskap 1
RELREL01	REL_11	RE 1 HV3AB	23,69	26,31	50,00	Religionskunskap 1
RELREL01	REL_11	RE 1 IN2AB	28,32	21,68	50,00	Religionskunskap 1
RELREL01	REL_11	RE 1 TE3A	50,00		50,00	Religionskunskap 1
RELREL01	REL_11	RE 1 TE3B		50,00	50,00	Religionskunskap 1
SAMSAM01b	SAM_11	SH 1b EK1B	42,23	42,77	85,00	Samhällskunskap 1b
SAMSAM02	SAM_11	SH 2 EK2B	41,70	43,30	85,00	Samhällskunskap 2
	Tid för övriga arbetsuppgifter		22,36	24,18	46,53	
VIVIVI	VI	VI EK3D	26,45	27,55	54,00	Gemensam tid för klass och mentor
Summa			244,55	295,98	540,53	

En lärares arbetsår innehåller många x-faktorer som påverkar hur betungande en tjänst är, exempelvis antalet unika undervisningsämnen eller kurser, eller elevernas antal, eller deras förutsättningar. Vi som medarbetare har också olika förutsättningar och önskemål gällande våra tjänster. Att göra lärares tjänster identiska med varandra vore i praktiken omöjligt och egentligen inte eftersträvänsvärt då vi har olika prioriteringar. Rektor fördelar arbetsuppgifter enligt gällande avtal och ska kunna ta hänsyn till sina medarbetares styrkor.

Men brister och missar uppstår då medarbetare saknar insyn i arbetsinnehållet och hur den står i proportion till andras tjänster. För en meningsfull dialog mellan lärare och rektor borde tjänsterna redovisas tydligare och innehålla jämförelse med någon typ av genomsnittligt värde, exempelvis undervisningstid i arbetslaget eller för lärargruppen i hela kommunen. Det skulle ge lärare bättre förståelse av sin tjänst och kunna bidra till perspektiv och förslag som leder till ett hållbart arbetsliv. Det vore även ett meningsfullt underlag inför våra resultat- och utvecklingssamtal och förståelse för vår individuella löneutveckling. Särskilt då rektorer kan missa helhetsbilder eller bytas ut från läsår till läsår.

Jag föreslår att Sveriges Lärare i Umeå ska verka för:

1. att arbetsgivarens ska i vårt arbetsinnehåll redogöra vilka faktiska värden som finns bakom dagens oklara siffror och hur våra olika arbetsuppgifter står i proportion till varandra, exempelvis redovisa undervisningstimmar inklusive för- och efterarbete samt antalet elever eller unika elevrelationer.
2. att arbetsgivaren ska redovisa genomsnittliga värden för medarbetarnas arbetsinnehåll.
3. att arbetsgivaren ska utgå från en tydlig tidsplan och kommunikation kring tjänstefördelningen som är likvärdiga åtminstone inom samma skolform i stället för enskild rektors initiativ.

Sebastian Svahn, gymnasielärare Dragonskolan.

Lokalföreningsstyrelsens svar

Styrelsen i Umeå tackar för de två inkomna motionerna och har läst och begrundat dem. Styrelsen förslår årsmötet att anse båda motionerna *besvarade* med följande motivering:

Lokalföreningsstyrelsen instämmer i medlemsförslagets intentioner om vikten av fortsatt arbete kopplat till HÖK24 och tjänsteplaneringsprocesser. Att-satserna i motion två kan dock inte bifallas i sin nuvarande form, då de är formulerade som att arbetsgivaren ska vidta åtgärder, vilket inte ligger inom styrelsen eller årsmötets befogenhet att besluta om.

Däremot vill styrelsen säkerställa att stöd för implementeringen av HÖK24 fungerar effektivt, inklusive redogörelse av dimensionering av undervisningstid, undervisningsanknutet arbete samt övrigt arbete och stöd till våra ombud i tjänsteplaneringsprocessen. Förbundet driver dessa frågor både nationella och lokalt.

Kontinuerligt byggs informationsmaterial och metodstöd ut på sverigeslarare.se, [Portalen](#) samt den partsgemensamma sajten [Kompetensförsörjning Skola](#). Detta material försöker styrelsen återkommande nå ut med till föreningens förtroendevalda genom nyhetsbrev, mejlutskick och utbildningsinsatser. Under grundutbildning för nya arbetsplats- och skyddsombud lyfts detta och det planeras också för fler fördjupningsdagar för erfarna ombud samt fördjupningsträffar via våra skolformsföreningar där tjänsteplaneringsprocessen och tillhörande frågor kommer att vara en viktig del av innehållet.

Med utgångspunkt i detta kommer lokalföreningen i Umeå fortsätta att arbeta för att tydliggöra arbetet kring tjänsteplanering för att skapa gynnsamma förutsättningar för våra lärare i deras profession. Ett partsgemensamt arbete kring tjänsteplanering drivs av lokalföreningen med fler inbokade möten med arbetsgivaren. Vi hoppas att detta kan komma till stånd med utgångspunkt i det kommande avtalet HÖK25.

Styrelsen kommer att ta med dessa två motioner i kommande arbete, i relation till andra frågor som kommer att finnas på agendan framöver, särskilt med tanke på HÖK25 och eventuella förändringar som kan uppstå under våren kopplat till avtalsrörelsen och olika statliga utredningar. Det är viktigt att ha beredskap för att kunna hantera nya frågor och inte vara bundna av dessa motioner som krav.

HÖK24 (tjänsteplanering m.m.)

- <https://portalen.sverigeslarare.se/rad-och-stod/arbetstid/tjansteplanering/tjansteplanering-hok-242/>
Metodstöd om tjänsteplanering
- <https://www.sverigeslarare.se/kurser-och-aktiviteter/kurskatalogen/arbetsplatsombud/hok24-tjansteplanering/>
Webbutbildning ca 30 min för AO och SO
- <https://www.sverigeslarare.se/rad-och-stod/arbetstid/arbetstidskollen/paverka-planeringen/>
Påverka planeringen, kortare info om hur man kan göra på arbetsplatsen för att påverka
- <https://kompetensforsorjningskola.se/kompetensforsorjningskola/arbetsorganisation/samverkanavtjanstefordelning.62506.html>
Kort film på ca 13 min om samverkan av tjänstefördelning