



Med anledning av förhandlingen MBL 20231017 av Barn- och ungdomsnämndens internbudget för 2024 med plan för 2025-2029 yrkar Sveriges Lärare följande:

Med lärare menar vi förskollärare, lärare i fritidshem samt lärare i grundskolan.

1. Att arbetsgivaren ska anställa fler lärare så att lärares undervisningsskyldighet minskar för att inte riskera ohälsosam arbetsbelastning.

-Dokumentationskraven och digitala system har medfört kraftigt ökad arbetsbelastning för lärarna.

-Heltidsmentorerna har inte medfört den avlastning för lärare som var avsikten. De används olika på skolor.

- Lärare får i stor utsträckning vikariera för varandra vid planerad ledighet, sjukfrånvaro och vab. Det medför en ökad arbetsbelastning på lärare och påverkar i förlängningen undervisningens kvalitet.

Ovanstående är en nödvändighet för att trygga kompetensförsörjningen och att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare.

2. Att en utvärdering av heltidsmentorerna sker. Det talas mycket om heltidsmentorerna i budgeten, vilka kan avlasta lärare. Men det är viktigt att tillse att dessa används på rätt sätt så att de får önskad effekt, dvs att lärarna kan ägna sig åt undervisning och allt det som hör undervisningen till. Det har kommit till Sveriges Lärares kännedom att heltidsmentorerna används till mycket annat än det som var tanken i det beslut som fattades om frågan i nämnden. Om en utvärdering skett har det inte kommit Sveriges Lärare till del.

3. Att arbetsgivaren tillser att lärares dokumentationsbörda minskar till den nivå som är obligatorisk enligt skollag och föreskrifter. Idag förväntas lärare i Linköpings Kommun dokumentera utöver lagens krav vilket får till följd att de inte kan ägna sig åt sitt huvudsakliga uppdrag, undervisning.

4. Att den nuvarande digitaliseringen utvärderas grundligt samt att digitaliseringsbehovet i skolorna analyseras innan eventuella ytterligare upphandlingar görs. I Skollagen (kap 1, par 5) står det att "Undervisningen ska vila på vetenskap och beprövad erfarenhet". Alltså måste utvärderingen göras med utgångspunkt från detta, liksom på vilket sätt digitaliseringen ökar elevernas måluppfyllelse. Detta har vi tidigare yrkat på vid förhandling av internbudgeten för innevarande läsår och arbetsgivaren biföll då yrkandet. Anser arbetsgivaren att de har

utvärderat digitaliseringsbehovet och därtill undersökt huruvida det påverkar elevernas måluppfyllelse positivt önskar Sveriges Lärare en redovisning samt att arbetsgivaren meddelar de konsekvenser som undersökningen medfört.

5. Att arbetsgivaren gör en riktad lönesatsning på lärare. I handlingarna saknas lönesatsningar förutom de som är statsbidragsfinansierade. Detta är av särskild vikt i år nu då inflationen når nivåer som vi inte har upplevt sedan 1900-talets kriser. Den relativa löneökning som skett långsamt, men under en följd av år, är nu utraderad. För att behålla och kunna rekrytera lärare är det nödvändigt att kommunens löner är konkurrenskraftiga.

6. Att ett tak sätts för hur många elever en studie- och yrkesvägledare kan förväntas få sig tilldelade. Detta tak måste också anpassas efter om studie- och yrkesvägledaren har sin tjänst fördelad på flera skolor. Ett rimligt riktvärde enligt en utredning av LR är 370 elever per studie- och yrkesvägledare på gymnasiet. Motsvarande riktvärde för vux och SFI är 480 elever per vägledare. Dessutom behöver taket anpassas efter respektive studie- och yrkesvägledares arbetssituation. En god studie- och yrkesvägledning hjälper elever att göra informerade val inför sin framtid både vad gäller val av gymnasieprogram och för vidare studier. I förlängningen kan det också underlätta kommunens kompetensförsörjning.

7. Att det i budgeten preciseras vilka satsningar på arbetsmiljö som görs för att medarbetarna ska få en mer hälsosam arbetssituation. Under rubriken Medarbetare i Utbildningsförvaltningens verksamhetsplan 2024 (båda nämnderna) återfinns endast skrivningar om att arbetsgivaren ska arbeta med att minska sjukfrånvaron, om bemanningsplanering, karriärmodeller för yrkesgrupper med många medarbetare (detta exemplifieras dock inte med lärare eller studie- och yrkesvägledare), verka för samverkansavtal, kommunikationsstrategi och digitalisering. Kommunen har också som kommunövergripande mål, enligt verksamhetsplanen för 2024 att vara en attraktiv arbetsgivare med en hållbar kompetensförsörjning. En god arbetsmiljö torde vara ett villkor för att detta ska kunna uppfyllas.

8. Att arbetsgivaren avsätter medel i förslaget till internbudget för att implementera den tidssatta HÖK-plan som har överenskommit mellan parterna.

9. Att arbetsgivaren tillser att det finns balans mellan resurser och de behov som finns på skolorna i enlighet med skollagens skrivningar i kapitel 1 paragraf 4 samt kapitel 2 paragraf 8 och 8b (SFS 2010:800). I dag förväntas skolor och lärare kunna möta elever som är i omfattande skolsvårigheter. Antalet elever i skolsvårigheter ökar enligt våra kontakter med våra medlemmar. Därtill är klasserna stora vilket försvårar för läraren att kunna anpassa undervisningen så att den passar alla elever (28 elever i varje klass är ett riktmärke). Många gånger är eleverna i sådana skolsvårigheter att andra professioner än lärare måste vara behjälpliga. I dag lämnas skolor och lärare att själva hantera svårigheter som ligger utanför deras kompetensområde. De resurser som finns inom elevhälsan räcker inte till.

10. Att resurser tillförs till förskoleverksamheten så att inga besparingar behöver göras i förskoleverksamheten det kommande året.

11. Att det finns minst två förskollärare på varje avdelning inom förskolan. För att vara en attraktiv arbetsgivare för förskollärare behöver förskollärarna ha kollegor inom sin avdelning. Det är också ett sätt att höja kvaliteten på undervisningen i förskolan.

12. Att lärare som undervisar i förskola, förskoleklass och fritidshem garanteras en minsta planeringstid för sin undervisning. Idag varierar möjligheten att planera mellan skolor.

13. Att grupperna i förskolan följer Skolverkets riktlinjer, vilket inte är fallet idag. Se denna länk:

<https://www.skolverket.se/regler-och-ansvar/ansvar-i-skolfragor/ratt-till-forskola#h-Barngruppersstorlekochsammansattning>

I denna länk går det att jämföra Linköpings kommuns storlek på barngrupper med andra kommuner:

<https://www.sverigeslarare.se/om-oss/opinion-debatt/undersokningar/barngrupper-forskolan/?region=link%C3%B6pings-kommun>

Det finns gott om forskning som stödjer de riktlinjer som Skolverket givit.

14. Att förskolans nuvarande organisation utvärderas utifrån vilka konsekvenser den får på arbetsmiljön. Inom ramen för HME i Medarbetarundersökningen är det ledarskap som har störst förbättringspotential, framförallt inom förskola där detta även har tappat något i styrka. Upplevelsen av ett svagare ledarskap inom förskolan handlar nu om 43%. Vid en sådan utvärdering önskar Sveriges Lärare delta.

15. Att kostnader för IT (LKdata), lokaler, administrativa kostnader och utbildningsförvaltningen inte tillåts öka. Skolor och förskolor får viss kompensation för ökade kostnader men kompensationen täcker inte de ökade kostnaderna. I dag medför de ökande OH-kostnaderna att utrymmet för för- och efterarbete i undervisningen krymper vilket påverkar lärares arbetsmiljö negativt och elevernas måluppfyllelse.

För Sveriges Lärare Linköping

Malin Bjärnlid

Anders Hellmér

Helena Hjertstedt Jonsson

Jessica Milch

Marita Reinholdsson