



LÄRARNAS
RIKSFÖRBUND
Gävle kommunförening

Information till medlemmarna - December 2014

Efter en mycket intensiv höst kommer här en lägesrapport över vad som har hänt och vilka frågor vi i Lärarnas Riksförbund driver:

Genomförda aktiviteter i kommunföreningen Ht 14:

Skolans dag 10/9 – Politikerträff med ledamöter från KS och Utbildningsnämnden
Studentupptakt och studentmessa på HiG
Föreläsningen ”Generation Ego”, 30/9
Vinprovningsskväll, 17/10
Buss till Skolforum, 28/10
Försäkringsinformation av Lärarförsäkringar, 27/11

Förbundsråd 10/12:

Karin Ahlgren deltar i Förbundsråd den 10/12 som representant för LR:s distrikt Gävleborg. Där kommer det nuvarande avtalet HÖK 12 att diskuteras. Avtalet gäller 2012 – 2016, men kan sägas upp av Lärarnas Samverkansråd om det görs senast den 31/12 2014. Förbundsrådet avgör hur LR som förbund ställer sig till detta. Mer information kommer.

Lönerevision 2015:

Upptakt på kommunnivån skedde den 19/11 och det blir ytterligare ett möte den 11/12. Där beslutas vilken förhandlingsordning som skall gälla och hur löneöversynsprocessen skall gå till. Gävle kommun har - liksom tidigare - avsatt medel i budgeten för 2015 till särskilda satsningar för att uppnå målet jämställda löner. Dessa beslutas av KS. Lärarnas Riksförbund lämnade in yrkanden redan i september som bl a understök vikten av fortgående uppvärdering av löneläget, för våra medlemsgrupper, för att intentionen i avtalet skall hållas.

Samverkan Näringsliv och Arbete Gävle (Vuxenutbildningen):

Samverkan sker en gång per månad och endast övergripande frågor tas upp då förvaltningen består av så vitt skilda verksamheter (Vux, AME, EDV och Näringsliv). Karin Ahlgren representerar LR. Verksamhets specifika frågor samverkas på enhetsnivån.

Samverkan Utbildning Gävle (Förskola, grundskola, gymnasium):

Samverkansgruppen träffas, from hösten 2014, varannan onsdag för att klara den ärendemängd som denna mycket stora förvaltnings skall hantera. Trots det är det oftast mer än 20 punkter på dagordningen och många frågor hamnar i ”långbänk” (se nedan).

Karin Ahlgren, Linda Olsson/Mathilda Bergström och Lena Orest Fröjd representerar LR.

Här nedan listas ett antal frågor som har tagits upp under hösten (för mer info se protokollsutdragen på kommande sidor)

- Karriärtjänster
- Undervisningsuttag – gymnasiet
- Villkor för Lärarlyftet 2 och VAL
- Villkor för lokal lärarutbildare, LLU
- Modersmåslärares arbetssituation
- Ny organisation för nyanländas lärande
- Arbetsplatsförlagd tid - Bilaga 6
- Tidsbegränsade anställningar - AVA
- Lönekriterier
- SYV-organisation
- SMS på privata mobiler
- Säkerhet på arbetsplatsen

**För kommunföreningen: Karin Ahlgren (KO), Linda Olsson (bitr KO),
Mathilda Bergström (bitr KO) och Lena Orest Fröjd (HSO)**

Protokollsutdrag – Samverkan Utbildning Gävle, Ht 2014

Karriärtjänster

§ 3 Avstämning angående karriärtjänster (Samverkan 20 augusti)

Samverkan har skett på lokal nivå gällande grundskolans karriärtjänster den 18 augusti och kommer även att ske den 25 och 29 augusti. Inom gymnasieskolan har alla tjänster utom två på Polhemsskolan samverkats. Ambitionen är att alla sökanden får besked första veckan i september. Lärarnas Riksförbund frågar vad som händer när en förstelärare byter arbetsplats. Följer uppdraget med läraren? Arbetsgivaren återkommer i frågan.

§ 8 Karriärtjänster (Samverkan 17 sep)

Vid samverkan den 20 augusti frågade Lärarnas Riksförbund vad som händer när en förstelärare byter arbetsplats. Följer uppdraget med läraren? Arbetsgivaren lovade att återkomma i frågan.

Enligt villkoren för förstelärare inrättas tjänsterna på respektive rektorsområde och skola. Principen är att förordnandet följer verksamheten, inte läraren. Vid byte av arbetsplats upphör därmed uppdraget för läraren.

§ 8 Karriärtjänster (Samverkan 1 oktober)

Arbetsgivaren samverkar om förslag att revidera förstelärarnas förordnanden. Enligt villkoren för förstelärare inrättas tjänsterna på respektive rektorsområde (grundskolan) och skolenhet (gymnasieskolan). Principen är att förordnandet följer verksamheten, inte läraren. Vid byte av arbetsplats upphör därmed uppdraget för läraren. Utifrån detta har mallen ”förordnande av förstelärare” reviderats med förtydligande om vid vilken skola respektive förstelärare tjänstgör. Arbetsgivaren föreslår att revideringen ska genomföras på de förordnanden som redan är undertecknade. Arbetstagarparten biträder arbetsgivaren förslag.

§ 5 Karriärtjänster (Samverkan 15/10)

Vid samverkansmötet den 28 april frågade Lärarförbundet varför det inte förekommer förstelärartjänster för yrkes- och estetiska program?

Arbetsgivaren förklarar att det inte finns någon medveten strategi att välja bort förstelärartjänster inom yrkesprogrammen. Ambitionen är att alla kategorier ska representeras. Ansvarig rektor på respektive skola har utifrån utvecklingsbehovet bedömt vilka kategorier av tjänster som ska bemannas med förstelärare.

Förstelärartjänsterna har samverkats på respektive enhet.

Lärarnas Riksförbund kommenterar att det finns yrkeslärare som är förstelärare, men att de borde vara fler, liksom att fler lärare i praktisk-estetiska ämnen borde komma ifråga som förstelärare. Vidare menar LR att behovsinventering borde göras på kommunnivå snarare än på rektorsområdesnivå inför kommande tillsättningar.

Undervisningsuttag - Gymnasiet

§ 12 Elev- och undervisningstid på gymnasieskolorna (Samverkan 15 oktober)

Lärarnas Riksförbund påtalade vid samverkansmötet den 7 maj att undervisningstiden för lärarna skiljer sig både inom och mellan gymnasieskolorna. Arbetsgivaren meddelar att frågan kommer att behandlas i slutet av samverkansmötet för lärarfacken den 5 november. Lärarnas Riksförbund skickade tidigare ett underlag gällande undervisningsuttag för ett antal gymnasielärare läsåret 13/14. Arbetsgivaren önskar ta del av det igen inför samverkansmötet i november.

§ 8 Undervisningstid och elevtid på gymnasieskolorna (Samverkan 19 november)

Vid samverkansmötet den 7 maj tog Lärarnas Riksförbund upp att undervisningstiden för lärarna varierar mellan gymnasieskolorna. Arbetsgivaren lovade att återkomma i frågan.

Lärarnas Riksförbund har gjort en sammanställning över undervisningsuttag för ett antal gymnasielärare läsåret 2013/2014 i svenska, engelska, matematik och gymnasiearbetet i åk 3. Sammanställningen visar att undervisningsuttaget per läsår varierar mellan skolorna.

Till exempel visar LR:s undersökning att tiden som avsätts för gymnasiearbetet i åk 3 varierar mellan 1,4 tim./elev till 6 tim./elev. LR menar att olika förutsättningar ges till lärare och elever beroende på vilken skola de befinner sig. LR ifrågasätter att det kan få se så olika ut under samma arbetsgivare och anser vidare att detta är en principiell fråga som ska lyftas på central nivå.

Läraryrket understryker att skolorna inte är likvärdiga.

Arbetsgivaren hävdar att undervisningstiden endast återspeglar en del av arbetsvillkoren och poängterar att det är viktigt att titta på lärarens arbetssituation som helhet. Andra aspekter som påverkar är t ex hur många ämnen och hur många elever läraren undervisar i samt antal betyg läraren ska sätta. Skillnader mellan skolorna och lärarna kan därmed förekomma. I uppdragsdialogen mellan lärare och chef ska om undervisningstiden diskuteras.

Arbetsgivaren menar att frågan bör lyftas med rektorerna för att få en inblick i hur de resonerar i frågan. Arbetsgivaren föreslår att en mer omfattande kartläggning ur ett arbetsmiljöperspektiv genomförs för att få en bild av lärarnas upplevda arbetsbelastning.

Läraryrket påminner om medarbetarundersökningens negativa resultat när det gäller arbetsbelastning och båda lärarfacken menar att sådan kartläggning kan vara tillräddig att genomföra.

Arbetsplatsförlagd tid – Bilaga 6 – rekrytering högstadium ht 2015

§ 25 Arbetsplatsförlagd tid, Vallbackskolan (Samverkan 5 november)

Läraryrket ställer frågor kring arbetsplatsförlagd tid på Vallbacksskolan. Arbetsgivaren förklarar att skolans rektor har en vilja att anställa lärare enligt bilaga 6, vilket bl. a innebär 40 timmar arbetsplatsförlagd tid istället för 35 timmar. Skolledningen anser att det främjar samplaneringen och det kollegiala lärandet. Några anställningar enligt Bilaga 6 finns redan, både inom grundskolan och gymnasieskolan. Nuvarande rutin innebär att rektor ansöker om att få teckna bilaga 6-avtal hos förvaltningen och beslut fattas av chef för grundskolan efter samverkan på förvaltningsnivå. Ett nytt förslag på rutin har tagits fram och innebär att det är rektor som bestämmer om Bilaga 6-avtal ska tecknas inom sitt rektorsområde. Lärarfacken anser att ärendet måste samverkas på förvaltningsnivå, eftersom detta är en principfråga och anser vidare att det är viktigt att samverkan sker innan tjänsterna vid Vallbacksskolan annonseras. Lärarfacken kommer att kallas till extra samverkansmöte innan annonserna publiceras i slutet på vecka 46.

§1 Bilaga 6-avtal (Extra samverkan 11 november)

Arbetsgivaren föreslår att fastställa dokumentet "Lokal tillämpning inom Utbildning Gävle av Lokalt kollektivavtal utifrån HÖK12 med Lärarnas samverkansråd, Bilaga 6 Verksamhetsutveckling och måluppfyllelse". Den lokala tillämpningen innebär att det är rektor som fattar beslut om att teckna Bilaga 6-avtal i sitt rektorsområde efter samverkan på rektorsområdes- och skolenhetsnivå. Nuvarande förfarande innebär att rektor ansöker om att få teckna Bilaga 6-avtal hos förvaltningen och beslut fattas av chef för grundskolan efter samverkan på förvaltningsnivå.

I och med den nya tillämpningen reserveras inga medel centralt för Bilaga 6-avtal utan kommer istället att ingå i elevpengen till respektive skola.

Lärarnas Riksförbund undrar vilka fördelar som arbetsgivaren ser med att beslutanderätten läggs på rektor istället för på förvaltningsnivå.

Arbetsgivaren svarar att det finns önskemål från rektorerna att få äga hela processen vilket är möjligt om de får styra över dessa medel själva.

Den föreslagna tillämpningen innebär att samverkan kommer att ske på enhetsnivå. Lärarnas Riksförbund ser en fördel i nuvarande förfarande, att samverkan sker på förvaltningsnivå, eftersom det ger en samlad överblick över Bilaga 6-anställningar.

LR befarar att effekten, om rektorsenheter/gymnasieenheter inte får full kostnadstäckning för Bilaga 6-avtal, blir att de kommer att bekostas genom slimmad organisation och/eller ett större undervisningsuttag per lärare.

Ärendet ajourneras eftersom lärarfacken anser att frågan måste diskuteras med andra fackliga representanter och lovar att återkomma med besked via e-post den 12 november.

Via e-post den 12 november meddelar Lärarförbundet att de biträder arbetsgivarens förslag. Lärarnas Riksförbund meddelar att de inte är redo att acceptera föreslagen tillämpning eftersom de anser att det finns mycket att reda ut i frågan. Arbetsgivaren meddelar via e-post att förslag på ny tid för ytterligare överläggning om tillämpningen av det lokala kollektivavtalet omkring bilaga 6 kommer att föreslås.

§ 2 Rekrytering högstadium HT 2015

Beslutade organisationsförändringar innebär att Vallbacksskolan blir en ny 7-9-skola och de tre 7-9 skolorna Milboskolan, Stenbergsskolan och Sörbyskolan avvecklas fr.o.m. hösten 2015. Samtliga högstadiers behov av nyanställningar har kartlagts och tjänsterna kommer att bemannas via rekrytering och inte via inplaceringar. För att skapa de bästa förutsättningarna för alla som vill söka en ny tjänst samordnas rekryteringen. Arbetsgivaren har för avsikt att tjänsterna ska publiceras i en samlingsannons både internt och externt. Tidsplanen är att annonsering ska vecka 46. Rekryteringen ska ske i två steg. Först intervjuer och erbjudanden till interna sökanden och sedan intervjuer och erbjudanden till externa sökanden.

Arbetsgivaren visar förslag på samlingsannons. Lärarfacken instämmer i sättet att annonsera via en samlingsannons men ifrågasätter formuleringen gällande anställning enligt Bilaga 6 vid Vallbacksskolan. Lärarfacken menar att anställningsformen kan vara lockande för en del men inte för alla och måste därmed vara frivilligt för läraren och inte intvingande.

Arbetsgivaren svarar att Bilaga 6-avtal inte kan vara tvingande, men däremot önskvärt från arbetsgivarens sida. Arbetsgivaren poängterar vidare att ett anställningsavtal är en överenskommelse mellan arbetstagarparten och arbetsgivaren då båda parter ska vara överens.

Efter diskussion föreslås en reviderad ordalydelse: ”Vi vill skapa möjligheter för anställda på Vallbacksskolan att teckna avtal enligt Bilaga 6, 40 timmar arbetsplatsförlagd tid”.

Ärendet ajourneras eftersom lärarfacken anser att frågan måste diskuteras med andra fackliga representanter och ämnar att återkomma via e-post den 12 november.

Via e-post den 12 november meddelar Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund att de godtar förslagen samlingsannons med reviderad formulering som framkom vid samverkansmötet den 11 november. Arbetstagarparten biträder arbetsgivarens förslag och därmed kommer annonsering att ske i enlighet med tidsplanen, vecka 46.

§ 9 Bilaga 6 (Samverkan 19 november)

Vid extrainsatt samverkansmöte den 11 november diskuterades förslag på ny lokal tillämpning av Bilaga 6-avtalet. Arbetstagarparten och arbetsgivaren kunde inte enas utan bestämde att arbetsgivaren skulle återkomma med ny tid för samverkan. Förslag på ny tid presenteras: Kl. 16.00 den 3 december efter ordinarie samverkansmöte. Lärarfacken godtar föreslagen tid.

(Kommentar: Vid samverkan 3/12 enades parterna om att ag skall vända sig till KS för att äska extra medel för Bilaga 6. LR går ej med på föreslagen tillämpning om Bilaga 6 skall finansieras inom befintlig ram. Protokollet ej klart)

Villkor för Lärarlyftet 2 och VAL

§ 3 Lärarlyftet 2 (Samverkan 1 oktober)

Lärarnas Riksförbund undrar vilka villkor som gäller för Lärarlyftet 2.

Arbetsgivaren svarar att diskussioner om särskilda villkor för deltagande i Lärarlyftet 2 pågår, men arbetsgivaren har ännu inte bestämt om några särskilda villkor ska utfärdas. De villkor som anges i utskick från HR-avdelningen gäller tills något annat har beslutats. Inga centrala villkor finns i nuläget, men det finns möjlighet att fatta lokala uppgörelser mellan chef och lärare.

Läraryrket och Lärarnas Riksförbund anser att det är viktigt med gemensamma villkor och ogillar lokala uppgörelser som leder till skillnader mellanskolorna. De anser vidare att frågan ska avgöras på förvaltningsnivå utifrån strategiska diskussioner då man ser över vilka lärarkategorier som ska prioriteras. Arbetsgivaren arbetar vidare med frågan om särskilda villkor ska utfärdas.

Eventuellt kommer en uppdragsutbildning att beställas av högskolan. Närmare presentation vid samverkansmöte i november.

Lärarnas Riksförbund undrar även vilka villkor som gäller för personer som läser VAL-utbildning. Arbetsgivaren lovar att återkomma i frågan.

§ 3 Villkor för vidareutbildning av lärare (VAL) (Samverkan 19 november)

Frågor har ställts vid tidigare samverkansmöte om vilka villkor som gäller för VAL-utbildning. VAL-projektet vänder sig till verksamma lärare eller förskollärare och ger möjlighet till komplettering av tidigare studier för att få en lärareller förskollärarexamen. Villkoret för att få delta är att individen ska ha jobbat i minst 2 år som lärare/förskollärare. Maxtaget för studier inom VAL är 120 högskolepoäng. Saknas mer än så, är inte VAL aktuellt.

Arbetsgivaren meddelar att det är varje medarbetares ansvar att själv ta kontakt med högskolan och det är varje rektor som bestämmer villkoren för er sättnig.

Arbetsgivaren lyfter frågan om hur de lärare som inte får sätta betyg fr.o.m. 1 juli 2015 ska hanteras. Arbetsgivaren återkommer i denna fråga under våren 2015.

Villkor för lokal lärarutbildare, LLU

§ 4 Ersättning för verksamhetsförlagd utbildning (VFU) och ersättning till lokal lärarutbildare (LLU) (Samverkan 19 november)

De tidigare förvaltningarna Barn & Ungdom och Utbildning & Arbete hanterade VFU-ersättningen på olika sätt. I nuläget hanteras VFU-ersättningen inom grundskolan fortfarande enligt Barn & Ungdoms principer och i gymnasieskolan enligt Utbildning & Arbetes hantering. I grundskolan utgår samma ersättning oavsett om lärarutbildaren har LLU-utbildning eller inte, medan ersättningen är olika hög på gymnasiet beroende på om lärarutbildaren har utbildning eller inte. I grundskolan betalas ersättningen ut till lärarutbildaren eller till arbetslaget där individen ingår, medan ersättningen på gymnasiet oavkortat går till lärarutbildaren.

Aktuellt förslag på fortsatt hantering innebär att det är respektive chef som beslutar om hur ersättning ska utbetalas både gällande summa, när och hur. Förvaltningens VFU-samordnare betalar ut den faktiska ersättningens som inkommer från lärosäten till respektive chefs budget.

Läraryrket anser att det ska vara gemensamma regler och att ersättningen ska betalas ut till lärarutbildaren som utför uppdraget.

Lärarnas Riksförbundet anser att ersättningen som betalas ut till individen bör räknas upp enligt det statliga prisbasbeloppet på samma sätt som ersättningen från högskolan till Gävle kommun.

LR påtalar vidare att de förutsätter att det även fortsättningsvis blir samma individuella ersättning oavsett gymnasieskola/chef.

Samverkan inför beslut kommer att ske den 3 december.

(Kommentar 4/12: Vid samverkansmötet den 3 dec. förklarade LR och Läraryrket sig oeniga då ag står fast vid att de anser att respektive chef skall avgöra summa, när och hur)

Modersmåslärarnas arbetssituation

§ 14 Modersmåslärarnas arbetssituation (Samverkan 15 oktober)

Lärarnas Riksförbund lyfter frågan om modersmåslärarnas arbetssituation; att de bland annat saknar arbetsplatser på skolor där de undervisar och att mycket tid går åt till att resa mellan skolorna. De anger också att modersmåslärarna upplever att efterfrågan av studiestöd och modersmålsundervisning har minskat. Arbetsgivaren menar att det troligtvis är tvärtom och lovar att återkomma i frågan.

§ 26 Modersmåslärarna (Samverkan 5 november)

Läraryrket och Lärarnas Riksförbund har träffat modersmåslärarna och tagit emot deras synpunkter gällande deras arbetssituation. De anser att de bör ha en egen arbetsplats på den skola där de undervisar mest, att de har rätt till lokaler som är lämpliga för undervisning och att de inte ska behöva leta efter lokal från tillfälle till tillfälle. De anser vidare att de måste ha en rimlig res- och ställtid eftersom de kan ha undervisning på många skolor i sitt schema. De upplever också att deras tjänster efterfrågas mindre, trots att antalet nyanlända elever har ökat. De undrar slutligen om det finns planer för behörighetsgivande utbildning, eftersom många av modersmåslärarna saknar svensk lärarbehörighet. De tycker att kommunen bör skapa möjlighet för fortbildning och komplettering av deras utbildning för att få behörighet och tillsvidareanställningar.

En sammanställning av ovan nämnda synpunkter kommer att lämnas till chefen för grundskolan. Återkoppling kommer att ske i samverkan längre fram.

(Kommentar: Togs upp igen vid samverkan 3/12, en arbetsgrupp skall tillsättas – protokollet ej klart)

Ny organisation för nyanländas lärande – Mottagningsenheten

§ 7 Ny organisation för nyanländas lärande (Samverkan 1 oktober)

Arbetsgivaren samverkar om förslag om ny organisation för nyanländas lärare. Förslag om ny organisation för mottagning av nyanlända elever till grundskolan har presenterats vid samverkansmötena den 3 och 17 september. Vid dagens sammanträde delges "Förslag till tjänstefördelning i samband med den nya organisationen" (dnr 14UN208). Arbetsgivaren kommenterar och utvecklar innehållet i förslaget. Mottagningsenheten kommer att tillhöra Bergby rektorsområde och ledas av en biträdande rektor. Läraryrket påminner om tidigare diskussioner då vikten av en egen rektor har påtalats. Arbetsgivaren förklarar att rektorn i rektorsområdet kommer att delegera beslutanderätten till biträdande rektor.

Mottagningsenhetens språksupport, fyra tjänster, kommer att bli en rörlig resurs som ska omfatta alla kommunens grundskolor.

Lärarnas Riksförbund ifrågasätter att supporten ska jobba med mottagande lärare och inte med eleverna. De undrar vidare vilken kompetens den mottagande läraren har att jobba med nyanlända elever. Lärarnas Riksförbund uttrycker stor oro för hur lärarna skall klara uppdraget; att alla elever har rätt att nå sin fulla potential, samtidigt som det kommer att finnas elever med stora språkbrister i klasserna.

Arbetsgivaren förklarar att supporten ska stödja och hjälpa läraren att hitta verktyg i det dagliga arbetet med de nyanlända eleverna. Alla mottagande lärare ska kompetensutvecklas så att en grundkompetens finns kring hur man bemöter nyanlända elever. Eventuellt kommer en utbildning att beställas av högskolan. Närmare presentation vid samverkansmötet den 15 oktober.

Alla skolor kommer att vara mottagningskolor för nyanlända elever och vid några av dem kommer det att finnas särskilda undervisningsgrupper.

Lärarnas Riksförbund anser att flera skolor bör rustas med särskilda undervisningsgrupper än vad som finns i förslaget.

Läraryrket påtalar att de flesta lärare anser att flera skolor än idag ska bidra med mottagandet av nyanlända elever, men poängterar att de vill ha de rätta förutsättningarna. Flera lärare och flera klasser behövs.

Risk- och konsekvensanalyser som upprättats av Landningarna m fl. delges vid dagens sammanträde. Projektledare Eleonora Brodin ansvarar för risk- och konsekvensanalyserna och har till uppgift att avföra och eventuellt lägga till punkter. En styrgrupp finns och de kommer att upprätta en instruktion utifrån analyserna. Läraryrket önskar att huvudskyddsombuden blir delaktiga i framtagandet av instruktionen. Arbetsgivaren bifaller önskemålet.

Arbetsgivaren delar ut förslag på annonsunderlag till respektive tjänst och uppmanar samverkansgruppen att maila eventuella synpunkter till Eva Levin, chef för grundskolan. Samverkansgruppen påtalar en del felaktigheter i annonsunderlagen, bl. a saknas antalet tjänster per yrkeskategori. Arbetsgivaren kommer att åtgärda felen. När annonserna är klara kommer de att delges samverkansgruppen innan publicering. Arbetstagarparten biträder arbetsgivaren förslag med ovan nämnda synpunkter.

§ 10 Semestertjänster vid mottagningen för nyanlända (Samverkan 15 oktober)

Mottagningsenheten för nyanlända som startar den 1 december kommer att ta emot elever året runt. På grund av detta finns behov av bemanning under hela året och det finns tankar om att inrätta semestertjänster (40 tim) vid enheten.

Läraryrket och Lärarnas Riksförbund ifrågasätter förslaget och påtalar att lärarna vid SFI har ferietjänster trots att undervisning krävs stora delar av året. Lärarna har antingen tidigt eller sent sommarlov och under fem veckor på sommaren är eleverna lediga.

Läraryrket tror att lärartjänsterna vid enheten inte kommer att bli attraktiva att söka om de utannonseras som semestertjänster. De önskar en annan lösning och föreslår t ex ferietjänst med anställning enligt bilaga 6.

Vårdförbundet menar att det kan bli svårt att få sommarverksamhet att fungera eftersom det blir en eller två medlemmar som kommer att arbeta på skolan. Vårdförbundet menar också att facken måste få chans att diskutera och samverka om förslaget innan beslut kan fattas i frågan.

Arbetsgivaren meddelar att de avvaktar med att utannonsera tjänsterna och återkommer i frågan.

§ 29 Anställningsform vid mottagningsenheten (Samverkan 5 november)

Vid samverkansmötet den 15 oktober presenterades förslag om att inrätta semestertjänster vid mottagningen för nyanlända. Läraryrket och Vårdförbundet ifrågasatte förslaget. Arbetsgivaren meddelar att förslaget om semestertjänster utgått och att förvaltningen nu rigger för ferietjänster vid enheten.

Tidsbegränsade anställningar – AVA

§ 20 Utannonserade tjänster (Samverkan 1 oktober)

Läraryrket och Lärarnas Riksförbund ifrågasätter varför en del utlysta tjänster annonseras som tidsbegränsade anställningar när behovet finns och det därmed borde vara tillsvidareanställningar. Arbetsgivaren återkommer i frågan.

§ 7 Tidsbegränsade anställningar (AVA) (Samverkan 15 oktober)

Vid samverkansmötet den 1 oktober ifrågasatte Läraryrket och Lärarnas Riksförbund varför en del utlysta tjänster annonseras som tidsbegränsade anställningar när det finns behov av tillsvidareanställningar.

Arbetsgivaren återkopplar i frågan och menar att det är behovet som styr. Om behovet är en tillsvidaretjänst så ska tjänsten annonseras utifrån det. Arbetsgivarens inställning är generellt att inte tillämpa AVA-anställningar. Skolformscheferna kommer att ta upp frågan med rektorerna.

Lärarnas Riksförbund tar upp ett aktuellt exempel då en pensionsavgång inte ersatts med en tillsvidaretjänst trots att behovet finns.

Arbetsgivaren förklarar att en AVA-anställning gjorts i det aktuella fallet i avvaktan på att se om det finns ett fortsatt behov av en tillsvidareanställning.

Lönekriterier

§ 24 Lönekriterier i grundskola och gymnasium (Samverkan 5 november)

En del rektorsområden på grundskolan har försökt konkretisera lönekriterierna och för att nå till ”mycket väl” på löneskalan ska läraren sprida sina kunskaper i rektorsområdet. Lärarnas Riksförbund menar att det inte finns förutsättningar för att detta, eftersom det endast finns en studiedag per läsår då denna spridning kan ske. LR framhåller att det goda klassrummet har störst betydelse för elevens måluppfyllelse och menar att det måste värderas lika högt. LR undrar var det framgångsrika arbetet i klassrummet värderas på skalan; uppfyller – uppfyller väl – uppfyller mycket väl.

Arbetsgivaren kommer att se över nuvarande lönekriterier under 2015 i en partsammansatt grupp.

SMS – offentlig handling

§ 22 SMS – Offentlig handling (Samverkan 5 november)

Lärarnas Riksförbund undrar vad som gäller när sms inkommer till lärare i deras privata mobiltelefoner.

Arbetsgivaren visar en bildpresentation om offentliga handlingar och förklarar att ett sms som angår tjänsten eller uppdraget utgör en handling som inkommit till myndigheten. Sms:et är alltså en allmän handling oavsett om mobilen är privat eller inte. Dessa handlingar kan antingen vara offentliga eller hemliga enligt offentlighets- och sekretesslagen. En offentlig handling ska lämnas ut på begäran. Arbetsgivaren rekommenderar att skriva av sms:et i händelse av att det efterfrågas samt hänvisa vårdnadshavare och andra att använda andra samtalsforum t ex lärarens e-postadress till arbetsplatsen.

LR frågar också om ett telefonsamtal räknas som en allmän handling. Arbetsgivaren svarar att ett samtal inte är ”en handling”. Utifrån samtalets dignitet kan det däremot ibland vara viktigt att göra en tjänsteanteckning.

Bildpresentationen kommer att delges samverkansgruppen via e-post.

Säkerhet på arbetsplatser

§ 23 Säkerhet på arbetsplatser (Samverkan 5 november)

Lärarnas Riksförbund undrar hur förvaltningen tänker kring lärares möjlighet att i krissituationer kunna kalla på hjälp eftersom det numera sällan finns interntelefoner på skolorna.

Arbetsgivaren svarar att det inte finns något system för detta, men att detta bör ses över. Upprättade säkerhetsrutiner bör finnas kring säkerhet i t ex NO- och slöjdsalar. Arbetsgivaren lovar att återkomma i ärendet.

Utredning av Studie- och yrkesvägledning, SYV

§ 4 Utredning av studie- och yrkesvägledning (Samverkan 15 oktober)

Vid samverkansmötet den 28 maj lyfte Lärarnas Riksförbund en del frågor om SYV-organisationen.

Arbetsgivaren berättar att en utredning har påbörjats om hur verksamheterna i Utbildning Gävle arbetar med studie- och yrkesvägledningsfrågor. Utgångspunkten är Skolverkets allmänna råd "Arbete med studie- och yrkesvägledning" och de direktiv som finns där för huvudmannen och rektor. En arbetsgrupp har tillsatts, intervjuer har skett med gymnasieantagningen och enkäter har besvarats av studie- och yrkesvägledare samt skolledare. Utredningen visar att både bemanningen och hur man arbetar med studie- och yrkesvägledningsfrågor skiljer sig mellan skolorna. Förutom att arbetet inte är likvärdigt påvisas även brister i hur de allmänna råden efterlevs. Utredningen visar vidare att vägledning sker mestadels genom studie- och yrkesvägledarens insatser. Ett ökat samarbete mellan studie- och yrkesvägledare, lärare och elevhälsa bör eftersträvas i vägledningsfrågor eftersom det är ett gemensamt uppdrag.

När utredningen är färdigställd kommer den att delges samverkansgruppen. Diskussioner kommer att inledas med rektorerna om hur utredningens resultat ska följas upp.

Lärarnas Riksförbund påtalar att arbetssituationen med många nyanlända elever kräver annan kompetens än den som studie- och yrkesvägledare nu har och att tiden för varje elev riskerar att bli väldigt omfattande, vilket måste beaktas när bedömningen av syvresurs på en enhet/rektorsområde skall göras.

§ 2 Utredning av studie- och yrkesvägledning (Samverkan 19 november)

Samverkansgruppen har tagit del av utredningen (Dnr 14UN23), som bland annat innehåller en nulägesbeskrivning och förslag på åtgärder, som t ex att skapa metoder och arbetssätt för att säkerställa likvärdigheten, att göra en fördelning av ansvaret mellan studie- och yrkesvägledare, lärare och övrig personal, att ämnesundervisningen kopplas mer till arbetslivet under hela skoltiden och att utveckla elevers valkompetens och förmågor utifrån de uppdrag som finns i läroplaner, kursplaner och ämnesplaner. Utredningen ger en bild av hur mycket studie- och yrkesvägledningstid som ges elever på olika skolor i Gävle i jämförelse med riket. Gävle har i förhållande till riket en högre bemanning av studie- och yrkesvägledare (SYV). Den totala gävlesiffran innehåller samtliga skolformer. För grundskolan är antalet elever per SYV lika med antalet elever i åk 7-9 per syv, det vill säga 337 elever. Siffran för riket är 501 elever.

Lärarnas Riksförbund menar att siffrorna inte stämmer eftersom alla elever inte är inräknade. För gymnasieskolan gäller statistiken samtliga elever per SYV, det vill säga 270 elever. Siffran för riket är 487 elever. Antal elever per syv och skolornas arbete med studie- och yrkesvägledningsfrågor varierar mellan skolorna.

Arbetsgivaren berättar att utredningen har presenterats för rektorerna och en arbetsgrupp bestående av rektorer och personal från SSA-enheten har bildats för att bland annat diskutera hur studie- och yrkesvägledningen ska bli mer likvärdig.

Arbetsgivaren menar att huvudansvaret för studie- och yrkesvägledningen ska ligga på rektor, eftersom det är rektor som ansvarar för rektorsområdets budget och därmed bestämmer hur studie- och yrkesvägledningen ska organiseras. Förvaltningen ska stimulera till att rektor tar hand om verksamheten på ett bra sätt och bevaka att föreslagna åtgärder genomförs.

Läraryrket ser svårigheter i att få till stånd en likvärdig studie- och yrkesvägledning när ansvaret ska ligga på rektor och inte på förvaltningsnivå.

Lärarnas Riksförbund berättar att det finns många studiemotiverade elever vid Polhems språkintröduktion men att de har svårt att tillgodogöra sig studie- och yrkesvägledarnas handledning på grund av bristande svenskkunskaper. LR menar att intröduktionsåret är för kort tid och borde utökas till två år.

Arbetsgivaren svarar att praxis är att det ska vara ett år men att rektorerna har möjlighet att göra undantag. Rektor ska för varje enskild elev bedöma när det är dags för eleven att gå vidare.

§ 22 Inbjudan – Attraktiv arbetsgivare (Samverkan 3 september)

Arbetsgivaren informerar om att läraryrket förbunden kommer att bli inbjudna till en träff där frågor om vad som kan göra Gävle kommun till en ännu attraktivare arbetsgivare för förskollärare och lärare, skall diskuteras.

(Kommentar 4/12: Inbjudan har ännu inte kommit)