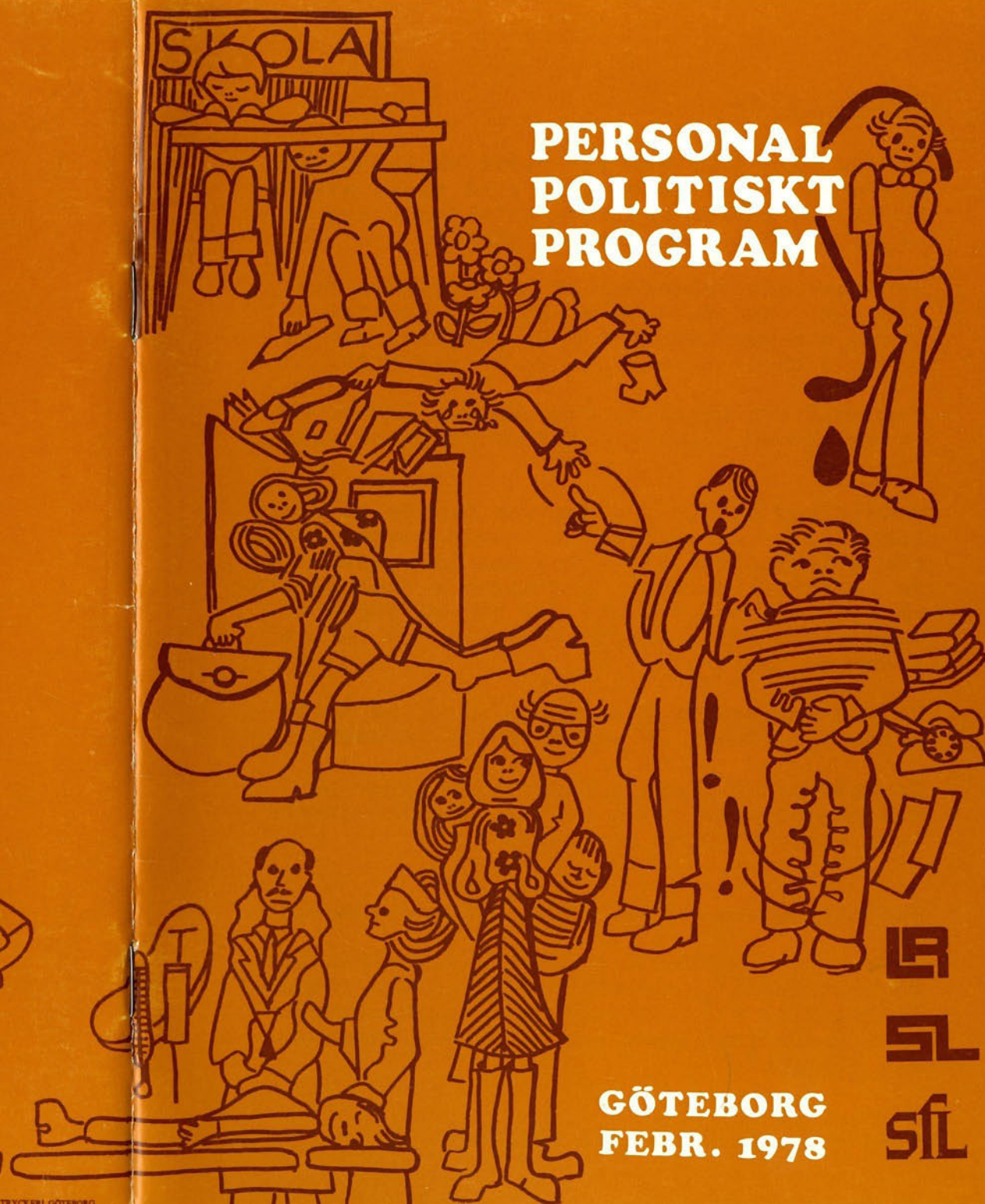


PERSONAL POLITISKT PROGRAM



GÖTEBORG
FEBR. 1978

LR
SL
SFL

OMSLAGSBILDEN

Bilden uppe till vänster visar skolans yttre och inre miljö. Blommorna vill visa, att det är de små intima positiva detaljerna som skapar atmosfär. (-en trivsamt sådan)

Det bakvända frågetecknet är en symbol för problem. Det må vara allas våra problem. Genom ett personalpolitiskt program, där vi tvingas tänka efter, kan de rättas till.

Mannen i den kritiska frågeteckensformen är en splittrad lärare- eller en frågande vika-rie.

Mannen med bördan och darriga ben är en skolledare som överlastats med rutinarbeten. Han bör avlastas för att förbättra kontakten med de levande i skolan. Kontakten i skolans yttre och inre måste ägnas ett större engagemang. Tid måste ägnas åt elever och lärare innan de faller.

De två springande personerna visar på fortbildning. Boken är symbolen för bildning.

Gruppen med kvinnan i förgrunden visar på att gemensamt är starkt och att antalet lärare inom vissa områden bör ökas.

Skolhälsovården måste också ägnas omtanke.

Barnen på baksidan uttrycker olika känslor i vuxenvärlden. Från vänster: ängslan, rädsla, tillit till sig själv och ett styrkegivande till andra (att giva och att taga), harmoni och trygghet.

Bild och text: Birgitta Kullberg

Föreliggande personalpolitiska program har gemensamt utarbetats och antagits av lärarorganisationerna i Göteborg:

Sveriges Lärarförbund (SL)
Svenska Facklärarförbundet (SFL)
Lärarnas Riksförbund (LR)

Programmet kommer att utgöra underlag för de lokala organisationernas handlande i personalpolitiska frågor.



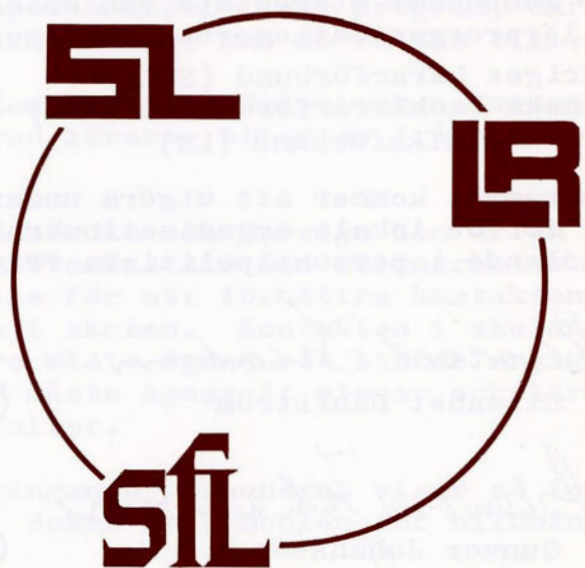
Elisabet Dahlström (SL)



Gunvor Johansson (SFL)



Nils Wallmark (LR)



Innehåll

Bakgrund.....	4
Personalplanering.....	6
Personalvård.....	8
Personalutveckling.....	10
Företagshälsovård.....	12
Skolans inre miljö.....	14
Skolans yttre miljö.....	16
Arbetsledning.....	18
Information och medinflytande.....	20
Resursanvändning.....	22
Lärarorganisationernas exp.....	25

Bakgrund

Skolväsendet har under de senaste årtiondena genomgått en intensiv utveckling. Skolan har öppnats för allt fler elever i olika åldrar och tillgången på utbildning har ökat i ett snabbt tempo. På alla utbildningsnivåer har målsättningen för verksamheten vidgats, läroplanerna omarbetats, den yttre organisationen förändrats och nya timplaner införts. Den pedagogiska försöksverksamheten har reformerat metodiken och lett till nya former för gruppering av elever och lärare. Även lärarrollen har påverkats. På samtliga stadier har skolans sociala ansvar för eleverna vidgats och undervisningsfunktionen kompletterats med betydande uppgifter inom elevvården.

Denna process har i hög grad förändrat lärarnas arbetsvillkor och inneburit betydande omställningsproblem för denna personalgrupp. Viktiga skolreformer har genomförts utan tillfredsställande prognosunderlag, då det gäller behovet av personal, lokaler och läromedel. Skiftningar i arbetsmarknadsläget har lett till otrygghet i anställningen för lärarna. Brist på resurser har tvingat dem till lokalmässiga improvisationer. På lärarna har ansvaret lagts att förverkliga metodiska reformer utan tillräcklig information och fortbildning. Inte heller förändringarna i lärarnas arbetsuppgifter har förberetts i form av centralt arrangerad fortbildning av lärarna.

En återhållande faktor utgör det förhållandet, att personalpolitiken alltför länge i arbetsrättsligt avseende varit ett område, som behärskats av arbetsgivaren. Krav på ökad effektivitet och personalanpassning har därför prioriterats av arbetsgivaren och frågor, som berör lärarnas arbetsmiljö, skjutits i bakgrunden. Samråd kring personalpolitiken har sällan förekommit och överenskommelser om principerna för personalpolitiken har endast i undantagsfall kunnat träffats.

Även den oklarhet, som rått, då det gäller statens och kommunernas personalvårdsansvar för lärarna, har medfört en anmärkningsvärt passiv hållning till personalfrågorna från arbetsgivarens sida. Eftersom lärarna har statligt reglerade löner och anställningsvillkoren i övrigt fastställts av statliga myndigheter, har kommunen i allmänhet undantagit lärarna även på områden, där staten inte lämnat några föreskrifter eller ekonomiska bidrag till kommunerna. Det gäller främst företagshälsovården och olika aktiviteter av personalsocialt slag.



Personalplanering

Personalpolitiken är en gemensam angelägenhet för arbetstagare och arbetsgivare.

En god personalplanering är en förutsättning för en god personalpolitik. Personalplanering är nödvändig bl a för att visa behovet av utbildning, rekrytering, avveckling och vilka anställda som beräknas kvarstå i tjänst.

Åtgärder måste snarast vidtagas för att förbättra den alltmer pressande arbetssituationen.

Genom att t ex öka lärartätheten och därigenom minska undervisningsgruppernas storlek vinner man fördelar av sådant slag, att dagens svårigheter och problem i skolan blir mindre.

LÄRARORGANISATIONERNA KRÄVER DÄRFÖR

- att personalplanering sker i samverkan mellan Göteborgs skolförvaltning och lärarorganisationerna
- att en väl utbyggd långtidsplanering som åstadkommer stabilitet i personalsammansättningen skapas
- att prognoser över lärarbehovet i Göteborgs kommun uppgörs
- att mindre undervisningsgrupper skapas
- att antalet resurslärare ökas
- att antalet lärarvikarier ökas
- att arbetsförhållandena för lärarvikarierna förbättras
- att för varje rektorsområde, där förflyttning blir aktuell, en turordningslista upprättas enligt lokalt avtal, av skolförvaltningen i samråd med lärarorganisationerna och delges berörd personal

Personalvård

Arbetsgivaren har ett stort ansvar för hur den anställde trivs i sitt arbete.

En god personalvård innebär, att arbetsgivaren aktivt medverkar till att den anställde upplever arbetet tillfredsställande. Många lärare upplever emellertid oro och olust inför skolarbetet och undervisningssituationen.

Lärararbetet är psykiskt påfrestande och av sådan natur, att läraren ofta ej kan koppla av tankarna på arbetet under fritiden. Mer än hälften av lärarna har allvarligt funderat på att byta yrke. Statens personalnämnd har meddelat att 65% av dess verksamhet upptas av lärarärenden.

Kommunen måste via skolledning, medicinsk och psykologisk personal fortlöpande göra sig underrättad om hur lärarna vid varje skolenhet upplever sin situation. Skolstyrelsen och skolledningen skall med kraft ingripa i akuta stressituationer.

Den enskilde läraren bör stimuleras till utveckling i sin lärarroll. Att man sätter eleven i centrum får inte innebära, att lärarens situation av skolmyndigheterna ägnas perifert intresse.

Skolans arbetsledning måste vara väl utbildad i personal-sociala frågor med uppgift att arbeta med aktiv personalvård. Den skall i god tid observera tecken på störningar i arbetsmiljön och snabbt kunna ingripa med förebyggande åtgärder.

Skolledningen skall ges tidsmässiga resurser att hålla sig underrättad om det pedagogiska arbetet på rektorsområdet/skolenheten. Det är viktigt, att läraren får diskutera vad som i vardagen händer i "klassrummet".

Kommunen måste ställa väsentligt ökade resurser till skolpersonalens förfogande, så att man på rektorsområdet eller skolenheten bereds möjlighet att under informella eller styrda former själv söka komma fram till lösningar på arbetsplatsens problem.

LÄRARORGANISATIONERNA KRÄVER DÄRFÖR

- att personalens önskemål vid schemaläggning beaktas
- att personalvårdsteam skapas, i vilka ingår personalvårdskonsulent - minst en för varje region - psykolog, kurator, läkare
- att skolledare avlastas rutinarbete för att få tid till förbättrade personalkontakter
- att personalproblem i största möjliga utsträckning löses ute på skolenheten/rektorsområdet
- att omplacering förbereds som en sista åtgärd
- att inom kommunens förvaltningar en inventering görs av arbeten och arbetsområden lämpade för omplacering av personal

Personalutveckling

Personalutveckling innefattar alla åtgärder, som avser att göra lärare bättre förberedda inför förändringar och bättre rustade att medverka till och påverka utvecklingen av skolan.

Introduktion:

Introduktion innebär bl a information om arbetsuppgifter och rutiner samt information om anställningsvillkor och personalpolitik. Det är arbetsgivarens skyldighet att handha introduktionen av de anställda.

Fortbildning:

Alla lärarkategorier skall erhålla erforderlig kontinuerlig fortbildning. Fortbildningen kan vara lokalt, regionalt eller centralt initierad. Den lokala fortbildningen bör främst knyta an till fortbildningsbehovet, som uppkommit på de enskilda skolorna. Personalen inom området skall ha ett reellt inflytande över sina studiedagars innehåll. Den regionala/centrala fortbildningen bör i huvudsak arbeta med övergripande ämnesmässiga och metodiska frågor samt ge läraren möjlighet till kontakt med forskningen. Personalorganisationerna skall ha inflytande över fortbildningens innehåll och dimensionering. Frågor rörande medverkan, ersättning m m skall lösas i god tid, innan fortbildningen äger rum.

LÄRARORGANISATIONERNA KRÄVER DÄRFÖR

- att varje anställd får facklig introduktion och information på arbetstid
- att introduktionsprogram utarbetas i samarbete med lokala fackliga arbetstagarorganisationer
- att introduktionsprogrammet genomförs och följs upp
- att det kommunala fortbildningsanslaget ökas för att tillgodose de många önskemålen om fortbildning bland lärare
- att det fackliga inflytandet över innehåll, organisation och genomförande av personalutbildning måste öka
- att möjligheter och villkor förbättras för den individuella fortbildningen i praktiska och teoretiska yrkesstudier
- att fler lärare ges möjlighet att delta i arbetslivsorienteringen
- att möjligheterna till studiebesök i näringsliv och samhälle utökas
- att möjligheterna till vikariatstjänstgöring som skolledare förbättras, t ex genom bättre rutiner vid tillsättning



Företagshälsovård

En god företagshälsovård är av stor betydelse, för resultatet av arbetet i skolan samt för trivsel och välbefinnande bland skolpersonalen. Till grund för hälsovården inom skolväsendet bör den av ILO 1959 utfärdade rekommendationen angående företagshälsovård gälla.

Enligt ILO avses med uttrycket företagshälsovård:

"en på eller i närheten av arbetsplatsen upprättad verksamhet, som har till syfte

- a) att skydda arbetstagarna mot varje hälso-risk, för vilken de kan bli utsatta till följd av sitt arbete eller de förhållanden, under vilka detta utförs;
- b) att medverka till arbetstagarnas fysiska och psykiska anpassning, särskilt genom arbetets anpassning till arbetstagarna samt genom anvisning till arbetsuppgifterna, för vilka de är lämpade;
- c) att medverka till att för arbetstagarna skapa och vidmakthålla högsta möjliga grad av fysiskt välbefinnande."

LÄRARORGANISATIONERNA KRÄVER DÄRFÖR

- att företagshälsovården byggs ut
- att hälsovårdscentral inrättas för all lärarpersonal inom skolförvaltningens arbetsområde
- att tyngdpunkten läggs på den förebyggande hälsovården
- att antalet hälsokontroller utökas
 - generella förebyggande åtgärder såsom ålders- och riskgruppsundersökningar genomförs
 - individuell uppföljning av hälsotillståndet och arbetsanpassning sker
 - rehabiliteringsåtgärder vidtas
- att personalen inom företagshälsovården skall vara väl förtrogen med arbetsförhållandena i skolan
- att särskilda insatser görs på det psykosociala området

□ □ □ □ □

Skolans inre miljö

Med arbetsmiljö avses de faktorer, som fysiskt, psykiskt och socialt påverkar människan i arbetslivet. Det innesluter frågor om lokalutformning, materiell placering, arbetarskydd etc. Arbetsmiljön påverkas även av de människor som verkar där, av de myndigheter, som bär ansvaret för skolan och de förordningar, som reglerar arbetet i skolan.

De faktorer, som skolans inre miljö omfattar, har främst samband med enskilda individers miljöupplevelser och deras attityder till olika förhållanden på arbetsplatsen. Hit hör lärarnas bedömning av arbetet, den egna arbetsinsatsen, resultatet av arbetet, utvecklingsmöjligheterna i arbetet, lärarnas relationer till eleverna, kollegerna, skolledning och föräldrarna, elevernas värdering av undervisningen och lärarna osv. Där återfinns lärarnas medinflytande och delaktighet i de beslutsprocesser, som hör till skolarbetet.

LÄRARORGANISATIONERNA KRÄVER DÄRFÖR

- att förstärkningsresursen bl a används för att skapa mindre undervisningsgrupper
- att en översyn av klassföreståndaruppgifterna genomförs
- att undervisningen i klassen bör läggas ut på så få ämneslärare som möjligt med beaktande av lärarens behörighet
- att läraren följer klasserna inom stadiet så långt det är möjligt
- att tillräckligt utrymme ges åt inskolningsperioder i åk 1,4 och 7 i grundskolan
- att stadieövergripande informationsutbyte inplaneras i läsårsplanen
- att stadieövergripande huvudlärarkonferenser anordnas
- att skolförvaltningen bör stimulera till försöksverksamhet med nya arbetsformer
- att återkopplingen mellan utfört pedagogiskt forsknings- och utvecklingsarbete och skolarbetet förbättras
- att all försöksverksamhet skall ske i samråd med berörda lärare
- att berörda lärare och de fackliga organisationerna informeras i god tid innan försöks- och utvecklingsarbete startas
- att förhandlingar mellan parterna upptas och avslutas innan försöken påbörjas

Skolans yttre miljö

Skolornas utformning har stor betydelse för skolans inre arbete. Lärarorganisationerna anser att stora skolor skapar kontaktproblem dels mellan elever dels mellan elever-personal. Stora skolor skapar anonymitet som ger återverkningar i skolarbetet.

Vid ny- och ombyggnad av skolor är det väsentligt, att personalen på ett tidigt stadium får komma med i beslutsprocessen. Det gäller såväl byggnadernas placering på befintlig tomtmark som lokaldispositionen. Det är nödvändigt att lokaler konstrueras så, att de passar in i den skola, som formas av nya läroplaner och SIA-skolan.

I ökad utsträckning planeras skolan som en del i ett kommunalt servicecentrum. Samordningen kan avse servicefunktionen på det sociala området, fritidslokaler, bibliotek mm. Sådan integration medför dock problem, som måste beaktas.

Överbeläggningen är ett stort problem i skolan.

Lärarorganisationernas uppfattning är att stora skolanläggningar måste undvikas att överbeläggningen skapar problem inte bara i undervisningen utan även bland elever under raster och håltimmar att en överbelagd skola lätt leder till mobbing och skapar svårigheter i fritidssysselsättningen

LÄRARORGANISATIONERNA KRÄVER DÄRFÖR

- att lärarorganisationerna ges möjlighet att avge yttrande över stadsplaneförslag, som berör framtida skolutbyggnader
- att vid planering av integrerade skolanläggningar måste skollokaler utformas så att de primärt tar hänsyn till skolans behov
- att undervisningens krav på pedagogiskt goda skollokaler måste tillgodoses
- att varje klass eller undervisningsgrupp vid varje arbetspass skall ha tillgång till ändamålsenlig lokal
- att skolorna ej belastas så hårt att duplicering måste tillgripas
- att välutrustade specialsalar i de yrkesinriktade, laborativa och estetisk-praktiska ämnena måste finnas
- att inom varje skolenhet särskild samlingssal skapas
- att personalutrymmen i tillräcklig omfattning iordningställs även i befintliga skolhus
- att normerna för personalutrymmen ändras
- att arbetsrum iordningställs i samtliga skolhus
- att lämpliga lokaler iordningställs för att tillgodose elevernas behov av fritidsaktiviteter i samband med skoldagen

forts.

forts.

- att utformningen av skolgårdarna ägnas större uppmärksamhet
 - att personalen bör ha tillgång till skolans lokaler för t ex motion och kulturell verksamhet
 - att frågan om ansvar och tillsyn måste lösas då lokaler utnyttjas för både undervisning och fritid
 - att all skadegörelse som åsamkas skolor vid uthyrning ersätts med kommunala medel som ej belastar skolans budget
- ~~~~~

Arbetsledning

Kommunens skolväsende måste organiseras så, att beslutsgången är snabb, klar och entydig.

Arbetsgivaren måste verka för att Göteborg får ut hela den tillgängliga skolledarresursen i form av rektors- och studierektorstjänster. Den arbetsledande verksamheten måste i ökad utsträckning präglas av delegering av ansvar och befogenheter.

LÄRARORGANISATIONERNA KRÄVER DÄRFÖR

- att skolledningens möjligheter till pedagogisk verksamhet måste ökas
- att rektorsexpeditionerna måste förstärkas både personellt och tekniskt
- att en lokal överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare angående formerna för tillsättning av skolledare måste komma till stånd
- att skolledningen får kontinuerlig utbildning i personalledningsfrågor
- att skolledningen ges mera tid att vistas ute i skolorna. Varje skolhus bör besökas minst en gång per vecka.
- att skolledningen skall ansvara för att den pedagogiska utvecklingen förs framåt och ta initiativ till försöksverksamhet
- att skolledningen skall ha undervisningsskyldighet

~~~~~

## Information och medinflytande

För att skolan skall fungera väl och kunna ta vara på medarbetarnas kunskaper och idéer krävs kontinuerlig information och kommunikation.

Om personalen får vara med och bestämma, kan de anställdas synpunkter på olika arbetsplatsproblem bättre beaktas. Personalinflytande i frågor, som hör samman med det dagliga arbetet, kan också öka motivationen och arbetsglädjen bland de anställda och resultera i en ökad "produktivitet". Insyn och medbestämmande i arbetet förbättrar även som regel personalens samhörighet med skolan och ger utslag i ökad trygghet och trivsel i arbetet.

## Arbetsledning

## LÄRARORGANISATIONERNA KRÄVER DÄRFÖR

- att information och medinflytande skall omfatta sådana frågor, som är viktiga för den enskilde läraren t ex tjänstefördelning, schemaläggning, lokalutnyttjande, fördelning av medel inom skolenheten, skolbyggnadsfrågor, beslut om inredning och utrustning, rutiner ifråga om konferenser, elevvård, vakttjänstgöring, studiebesök, förändringar av huvudlärar- och institutionsföreståndartjänster, introduktion och organisation av reformer, olika organisationsfrågor, nedläggning av enheter, nybyggnad, flyttning av enheter m m.
- att informationen skall vara lättillgänglig och förståelig
- att praktiska och tidsmässiga möjligheter måste ges för att informera och inhämta synpunkter från medlemmarna före beslut om åtgärder
- att en förteckning iordningställs, vilken berör aktuella data i rektorsområdet under ett läsår
- att facklig information skall kunna ges på arbetstid
- att lärarorganisationerna bereds närvaro- och yttranderätt i skolstyrelsen

— ☆ ☆ ☆ ☆ ☆ —

## Resursanvändning

Skolans målsättning är starkt elevcentrerad. Verksamheten i skolan skall omfatta samtliga elever och varje elev skall genom skolans försorg beredas möjlighet att utveckla sina anlag och intressen. Denna ambition ställer höga krav på skolans resurser. Dagens undervisning är mycket resurskrävande och en rik tillgång på personella och materiella resurser är en förutsättning för att målen i läroplanerna skall kunna uppfyllas.

Läraren är skolans viktigaste resurs. Pedagogiska och sociala skäl talar för en ökad lärartäthet i skolan. Fler lärare ger skolan bättre möjligheter att individualisera undervisningen och att hjälpa varje elev till en utveckling, som bäst svarar mot elevens förutsättningar.

Även då det gäller elevvården spelar läraren den väsentligaste rollen. Lärarna har bäst möjligheter att lära känna eleverna och gör i det dagliga arbetet på lektionerna en betydelsefull förebyggande elevvårdsinsats, inte minst då det gäller elever med olika skol-svårigheter.

För att lösa svårare elevvårdsproblem, främst sådana som beror på alkohol eller narkotika, speciella psykiska eller sociala handikapp, måste skolorna vara utrustade med särskild elevvårdspersonal, t ex kuratorer och psykologer.

En viktig elevvårdsuppgift har även skolhälsovårdens personal. Därför bör skolhälsovården vara en integrerad del av skolans arbete.

För att lärarna skall kunna koncentrera sig på sina uppgifter inom undervisning och elevvård, behöver skolan personal med speciella servicefunktioner. Biträdespersonal måste anställas för olika slag av utskrifter, för duplicering, för mottagande av föräldra- och lärarrapporter om frånvarande elever, för rutinmässig kontroll och registrering av elevfrånvaron, för hantering och vård av läromedel osv. Särskilda medel måste givetvis ställas till skolans förfogande för anställning av biträdespersonalen, som även kan avlasta skolledningen.

De ekonomiska medel, som tilldelats Göteborgs skolväsende, har kraftigt minskat, sett i relation till ökningen och förändringen av verksamheten.

En minskning av resurstilldelningen har t ex skett genom att

- a) uppräknings av beslutade anslag inte följer inflationstakten
- b) resurskrävande elever som tidigare undervisats i specialskola hänvisas till grundskola utan att motsvarande resurser överförs till grundskolan
- c) underhållet av skolbyggnader länge efter-satts med kapitalförstöring som följd.

forts.

forts.

### LÄRARORGANISATIONERNA KRÄVER DÄRFÖR

att skolbudgeten kraftigt förstärks så att skolan kan uppfylla de krav på ökning och förändringar av verksamheten som samhället ställt och ställer

att resurser som anslagits för skolans undervisning ej får överföras till annan verksamhet

att i den mån skolan övertar arbete från andra förvaltningar skall en omfördelning av resurserna mellan förvaltningarna ske

att resurser ställs till förfogande för kontaktarbete med elever efter skolpliktens slut

att skolornas särskilda elevvårdspersonal utökas

att varje skola förfogar över lokaler och personal för skolhälsovård

att utökade medel ställs till förfogande för anställning av biträdespersonal

att lärarutbildningen i utökad utsträckning beaktar lärarnas uppgifter inom elevvården



### *Lärarorganisationernas exp.*

☐ Sveriges Lärarförbund  
Aschebergsgatan 3  
411 27 Göteborg  
tel.031/13 17 79, 11 36 24

☐ Svenska Facklärarförbundet  
Aschebergsgatan 3  
411 27 Göteborg  
tel.031/13 22 79

☐ Lärarnas Riksförbund  
Engelbrektsskolan  
Engelbrektsgatan 1  
411 27 Göteborg  
tel.031/17 30 20 vx