



Saco-S föreningen i
Specialpedagogiska
skolmyndigheten

Verksamhetsberättelse 2025

för Saco-S föreningen i Specialpedagogiska
skolmyndigheten

Verksamhet under tiden 1 januari 2025 till 31 december 2025

Innehållsförteckning

Styrelse under 2025	3
Valberedning under 2025	3
Ledstjärnor för Saco-S i SPSM.....	3
Några ord om året som gått	4
Medlemsdialog.....	6
Samverkansdialog med arbetsgivaren.....	7
Myndighetsgemensam samverkan.....	7
Samverkan på VO-nivå	8
Kompetensförsörjning.....	9
Lönebildning.....	9
Rekryteringsarbete	10
Föreningens inre verksamhet.....	10

Styrelse under 2025

Ordförande	Ingrid Mauritsson, ombud MSG
Vice ordförande	Anna Nordesjö, ombud MSG
Andre vice ordförande	Jenny Ahinko, ombud VO Specialpedagogiskt stöd
Sekreterare	Christina Sundquist, ombud VO Stöd och styrning
Suppleant	Anna-Karin Andersson (VO Specialpedagogiskt stöd)

Valberedning under 2025

- Anders Eklund, VO Specialpedagogiskt stöd
- Mattias Eriksson, VO Specialskola
- Sonja Näsholm, VO Stöd och styrning

Ledstjärnor för Saco-S i SPSM

Saco-S vill tillsammans med dig och arbetsgivaren arbeta för att vi ska nå målen för verksamheten. Det fackliga uppdraget innebär vidare att bidra till delaktighet, utveckling och en tillgänglig och god arbetsmiljö för dig. Under året har styrelsen sett över och reviderat föreningens ledstjärnor, vilka nu blivit färre men förhoppningsvis också mer kärnfulla.

Vårt mål är att du som medlem ska kunna säga att:

- jag tycker att det är meningsfullt att jobba – här
- jag får använda och utveckla min kompetens – här
- jag förstår varför jag har den lön jag har – här
- jag upplever tillit mellan mig och ledningen – här
- jag får vara människa i ett livsperspektiv – här
- jag har en bra arbetsmiljö – här

Några ord om året som gått

Första halvan av verksamhetsår 2025 präglades av hanteringen av den organisationsförändring som till största delen var på plats från och med 1 juni och som berörde många av Saco-S medlemmar. Saco-S och övriga arbetstagarorganisationer har i dialog med arbetsgivaren enats om att de frågor som handlar om viktigare förändringar i verksamheten alltid bör hanteras genom MBL-förhandlingar och då lyftas ut ur ordinarie samverkan. Till dessa frågor hör omorganisation, lokalförändringar, omställning och arbetsledning. Av den anledningen hölls följaktligen många MBL-förhandlingar inför driftsättningen av den nya organisationen.

Under hela processen drev Saco-S att planerade verksamhetsförändringar skulle genomföras utifrån realistiska och tydliga tidplaner med fokus på kommunikation och dialog, samt att vår arbetsgivare skulle skapa förutsättningar för involvering och delaktighet hos både berörda medarbetare och chefer. Detta blev också en viktig del i styrelsens verksamhetsplan, se nedan. Likaså var uppföljning något Saco-S tryckte hårt på, både i samband med MBL-förhandlingar och i andra sammanhang i den partsgemensamma dialogen. Saco-S kan vid verksamhetsårets slut konstatera att vi fortsatt behöver bevaka hur styrning, nya uppdrag och nya begrepp tydliggörs för både medarbetare och chefer, i synnerhet då syftet med hela organisationsförändringen var att skapa en mer ändamålsenlig organisation med tydligare ansvarsfördelning.

Medlemsantalet under 2025 har fortsatt legat på omkring 200 medlemmar från 10 olika akademikerförbund. Akavia är, i egenskap av det största förbundet i föreningen, vårt kontaktförbund och ett viktigt stöd i olika frågor. Akavia är därmed också det förbund som dels erbjuder fackliga utbildningar och erfarenhetsutbyten för våra ombud, dels ordförandenätverk med olika teman, exempelvis lönebildning.

I mars beslutade årsmötet att följande punkter skulle utgöra Saco-S föreningens styrelsens verksamhetsplan för verksamhetsåret:

Mål

Saco-S i SPSM arbetar för att akademiker i myndigheten har:

- Förutsättningar för inflytande
- God löneutveckling
- Karriärutveckling
- Möjlighet till individuella förmåner
- En god arbetsmiljö

Aktiviteter

Styrelsen ska under 2025 arbeta särskilt för:

- Att bevaka att planerade verksamhetsförändringar genomförs utifrån realistiska och tydliga tidplaner, med fokus på kommunikation och dialog, samt att arbetsgivaren i arbetet:
 - ser till att berörda medarbetare får vara delaktiga i beslut kring placering där det tas hänsyn till frågor som: Vad har medarbetaren för kompetens? Var känner medarbetaren att hen kan göra störst nytta?
 - ger tydligt mandat, ansvar och förutsättningar för enhetschefer att möta sina medarbetare i nära dialog.
 - prioriterar täta uppföljningar med berörda medarbetare och chefer
- En hållbar organisering av Saco-s i den nya organisationen där vi finns representerade på de nivåer där vi gör störst skillnad.
- Att fortsatt bidra i arbetet kring tillit och förtroende genom att alltid vara pålästa samt hålla fast vid vårt motto att *ödmjukt vara skarp i sak men mjuk i ton*.

Uppföljning

Aktiviteterna följs upp inom ramen för representativ samverkan samt på styrelsemöten under året.

Aktiviteterna tillsammans med föreningens ledstjärnor har utgjort en viktig grund i såväl styrelsens, som ombudens fackliga arbete. Styrelsen kan konstatera att en kort och

koncis verksamhetsplan är ett viktigt stöd i det fackliga uppdraget, och att vägen mot våra mål därmed är tydligt utstakad.

Även under 2025 har styrelsen anordnat gemensamma utvecklingsdagar för fackliga ombud och arbetsmiljöombud. Vid de två digitala och de två fysiska utvecklingsdagarna har fokus bland annat legat på samverkan, förtroendevaldas möjligheter att påverka i tider av omställning och, som alltid, dialogen som ombudets skarpaste verktyg.

För att fortsätta stötta ombuden i det partsgemensamma lönebildningsarbetet har styrelsen också bjudit in till tematräffar om lönebildning.

Medlemsdialog

Ett av styrelsens och ombudens viktigaste uppdrag är kontakten med våra medlemmar. Vi har varit och vill fortsatt vara en naturlig samtalspart som stöttar medlemmar på alla nivåer i Saco-S organisation. I förekommande fall har Saco-S hänvisat till och förmedlat kontakt med den enskilde medlemmens eget förbund.

Styrelsen har även under detta verksamhetsår skickat aktuell information till alla medlemmar en gång per månad. De synpunkter och frågor som lyfts av medlemmar i olika sammanhang har varit ett viktigt bidrag i styrelsens och ombudens fackliga arbete. Under året har Saco-S ombud varit med vid fyrpartssamtal i de fall då våra medlemmar inte varit nöjda efter sina lönesättande samtal.

Medlemskontakter är en utmaning i Saco-S organisation som förstas följer myndighetens organisation, där många organisatoriskt har sina närmaste kollegor geografiskt långt borta och de allra flesta möten måste ske digitalt. Styrelsen har därför jobbat strategiskt för att hitta sätt att underlätta för medlemmar att enklare ta kontakt med sina fackliga ombud. Under året har vi bland annat fört dialog kring och planerat för hur vi kan arrangera fysiska medlemsmöten på kontor och skolor.

Saco-S har också haft gemensamt medlemsmöte på temat lönebildning i slutet av året.

Samverkansdialog med arbetsgivaren

Saco-S verkar för en tidig och öppen dialog mellan arbetstagare och arbetsgivare och under verksamhetsåret har arbetet fortsatt med att stödja arbetet enligt samverkansavtalet i samverkansgrupper. Samverkan har också skett genom förhandlingar, överläggningar, samråd och i partsgemensamma arbetsgrupper i särskilda frågor. Under verksamhetsåret har Saco-S kallat arbetsgivaren till fler samråd än vanligt. Att få arbetsgivarens förtroende och att bli lyssnade på och kunna bidra i tidiga dialoger har varit avgörande för att nå framgång i de frågor vi drivit. Samverkan kan ske i olika former där huvudspåret är samverkan enligt myndighetens samverkansavtal men under året har också stort antal MBL-förhandlingar genomförts.

Saco-S har i alla sammanhang särskilt lyft vikten av direktsamverkan mellan medarbetare och chef och vid arbetsplatsträffar. Saco-S har också påpekat vikten av att arbetsgivaren på alla nivåer tydligt signalerar att samverkansarbetet är viktigt.

Myndighetsgemensam samverkan

I myndighetens samverkansgrupp (MSG) har Saco-S-föreningen representerats av ordförande och vice ordförande. Saco-S har varit representerat vid samtliga tio ordinarie möten. Under verksamhetsåret har Saco-S deltagit aktivt i alla de dialoger som förts i myndighetsgemensam samverkan och i många fall varit drivande. Saco-S har haft starkt fokus på tidig dialog och har varit aktiva och drivande i frågor kring budget och efterfrågat arbetsgivarens analyser och planer. Vi har också följt och varit aktiva i dialoger kring organisationsförändringen. Arbetsgivaren har varit generös med information. Saco-S har haft särskilt fokus gällande frågor kring involvering och kommunikation under organisationsförändringen. En annan mycket viktig fråga har varit att skapa förutsättningar till exempel i form av fysiska möten, för att säkerställa att förändringen implementerats på bästa sätt. Vi har tillsammans med arbetsgivaren arbetat tillsammans med Partsrådet gällande hållbar förändring

Några exempel på frågor Saco-S lyft i myndighetsgemensam samverkansgrupp:

- Rektorers arbetsmiljö
- Karriärvägar inom myndigheten
- Medarbetares höga kompetens – hur tas den till vara?
- Begreppet lojalitet
- Geografisk placering och närhet till chef – påverkar det karriärmöjligheter?
- Yrkande om höjt friskvårdsbidrag
- Föreslag om myndighetsövergripande lönebildningsgrupp
- Hantering av omställningsmedel

En partsgemensam arbetsgrupp såg under 2024 över samverkansavtalet för eventuella justeringar. Vid förhandling om föreslagna förändringar var inte alla parter överens och därför fattades beslutet att vi fortsätter arbeta efter det samverkansavtal som vi gemensamt skrev 2020.

Under 2025 har arbetet påbörjats igen och alla arbetstagarorganisationer har träffat sina ombud för att tillsammans titta på samverkansavtalet för att kunna göra justeringar som ytterligare förbättrar vårt samverkansavtal och framför allt det arbete som vi bedriver utifrån avtalet.

Samverkan på VO-nivå

I myndighetens olika samverkansgrupper på VO-nivå och skolenhetsnivå representerar ombuden i Saco-S föreningen i SPSM samtliga medlemmar.

Generellt upplever våra ombud att samverkan har fungerat väl under året och att dialogen varit konstruktiv. Det mesta som har samverkats i år har handlat om organisationsförändringen och riskhantering runt den. Det har också varit mycket samverkan om rekryteringar. I verksamhetsområde har fackliga organisationer och arbetsmiljöombud haft förmöten inför varje samverkanstillfälle.

På grund av organisationsförändringen har året varit intensivt. Ombuden har bland annat lyft att den information som gått ut i organisationen ibland varit otillräcklig eller svår att förstå. I vissa fall har ombuden därför haft möten med enskilda enheter som varit särskilt berörda av förändringen.

Lönebildningsarbetet har vid några tillfällen pausats, men Saco-S-föreningen har utsett ombud med särskilt fokus på lönebildningsfrågor i samtliga verksamhetsområden för att säkerställa att det långsiktiga arbetet med lönebildning kan fortsätta.

Kompetensförsörjning

Saco-S har i olika sammanhang poängterat vikten av att se kompetensförsörjning som en helhet som utgörs av flera viktiga bitar, exempelvis kompetensutveckling, lönebildning, löneutveckling, karriärmöjligheter, anställningsvillkor och rekrytering.

Lönebildning

Under hösten 2025 kom den myndighetsgemensamma lönebildningsgruppen i gång efter en period med lägre aktivitet. I de fyra olika lönebildningsgrupperna på verksamhetsområdesnivå fortgår arbetet med att hitta formerna för den partsgemensamma dialogen om lönebildning vilket är arbetstagarorganisationernas och arbetsgivarens gemensamma intention. Saco-S mål i såväl samverkansgrupper som i lönebildningsgrupperna på de olika nivåerna har varit att lyfta behovet av en tydlig koppling mellan lönesättning, verksamhetsplanering och individuella mål vilket har resulterat i ett återkommande årshjul.

Sedan 1 oktober 2024 har Saco-S centralt ett reviderat ramavtal om löner, RALS 2010-T. Under senare halvan av 2025 har Saco-S i SPSM fört dialog med arbetsgivaren inför revidering av vårt lokala avtal, med särskilt fokus på det långsiktiga lönebildningsarbetet. Avtalsförhandlingen hölls i november och från och med 2026 gäller vårt nya avtal och tills vidare.

Rekryteringsarbete

I samband med rekryteringar av medarbetare och analys av kravprofiler har Saco-S aktivt deltagit på myndighetsnivå och i samtliga verksamhetsområden. Saco-S roll är framför allt att bidra så tidigt som möjligt i arbetet med de långsiktiga kompetensförsörjningsplanerna och vid utarbetande av kravprofiler.

Föreningens inre verksamhet

Under 2025 har styrelsen haft elva protokollförda styrelsemöten där löpande frågor avhandlats. Förutom regelrätta styrelsemöten har styrelsen träffats vid ytterligare ett tillfälle för att arbeta vidare med strategiska frågor och utvecklingsområden med utgångspunkt från verksamhetsplanen.

För fackliga ombud, arbetsmiljöombud och styrelsen har vi genomfört utvecklingsdagar i maj och oktober. Teman på utvecklingsdagarna under 2025 har bland annat varit vad som gäller vid en omorganisation och vad vi som arbetstagarorganisation kan göra, arbetsmiljö utifrån verksamhetsförändring och omställning, myndighetens partsgemensamma samverkansavtal inför fortsatt revidering och omförhandling samt arbetsmiljö med fokus på friskfaktorer.

Styrelsen har under verksamhetsåret också uppmuntrat ombuden att ta del av Akavias rika utbud på utbildningar om fackligt arbete och arbetsmiljöarbete i statlig sektor.

Avslutningsvis vill styrelsen tacka alla medlemmar för det gångna verksamhetsåret.

Styrelsen, Saco-S i SPSM

Ingrid Mauritsson
Anna Nordesjö
Jenny Ahinko
Christina Sundquist
Anna-Karin Andersson