

Skolledningsnytt nr 2/2025, Lokalförening Göteborg

***Ledare:* Vi skolledare gillar ofta 3 kap 12 j § ...**

... i Skollagen. Där har funnits bra möjligheter sedan länge för oss att kunna utbyta kunskap mellan skolor i syfte att stödja elevs utbildning mot målen för skolan. För det är ju ändå det som är vårt huvuduppdrag!

Nu vill staten genom sin *Skolsäkerhetsutredning* skriva in ett flertal förtydliganden i vår Skollag. Ett av exemplen handlar just om 3kap 12j§ där följande tillägg föreslås;

”Den skolenhet som eleven lämnar ska, utöver vad som följer av första stycket och 4 b §, till den mottagande skolenheten överlämna uppgifter som rör eleven om det på grund av konkreta omständigheter finns risk för att eleven kommer att utöva brottslig verksamhet eller utsättas för brott, och uppgifterna behövs i mottagande skolenhets verksamhet för att förebygga eller förhindra detta”.

Vi gillar stödet till samtliga som riskerar att utsättas för brott! Vi kan också se fördelar med samarbetet skolor emellan när det gäller att förebygga brott. Rektors huvudarbetsuppgift är och skall förbli att vara pedagogisk ledare i vardagen på sin skola. Därför har nu har huvudmannen ett otroligt omfattande arbete med att underlätta för genomförande av lagförslaget. Huvudmannen måste bland annat utveckla sina IT-system som skall stödja meddelandet av tidigare skola. I Göteborgs Stad handlar det om systemen V-klass och Indra, och det centrala utvecklingsarbetet behöver huvudmannen starta upp omgående då lagförslaget skall börja gälla 1 juli 2026.



Anders Ehlén och Susanne Allered, ordföranden i Lokalförening Göteborg

I det här numret av Skolledningsnytt finner du också texter om:

- Rätten att kunna planera för sin semester
- Hur gick det med din flexitid?
- En fördjupad intervju med rektor Magnus
- Utlottning av boken *Dumhetsbekämpning*

Rätten att kunna planera för sin semester

Våra medlemmar i Sveriges Skolledare gör varje dag stor skillnad för såväl förskolebarn och elever i många olika åldrar och skeenden i livet, som för sina medarbetare. Arbetet är ofta stimulerande och givande samtidigt som det kräver mycket stort engagemang. Vi möts dagligen av skolledare som vittnar om att uppdraget är utvecklande, men att det samtidigt kostar på. Fenomenet etisk stress i skolledarens vardag beskrivs sällan med just det begreppet, men pratas utförligt om när vi lyssnar in skolledares situation. Etisk stress definieras ofta som när en tjänsteman till exempel en skolledare vet vad hen ska göra för att göra rätt, men att hen inte kan eller får göra det på grund av organisatoriska brister eller att det inte finns tillgängliga resurser. Vi vet att våra medlemmars behov av återhämtning är omfattande, och emotser att arbetsgivaren tar det behovet på stort allvar!

Vi har sedan 1977 en semesterlagstiftning (SemL) och det är fantastiskt. Lagen är en så kallad semidispositiv lag som innebär att kollektivavtal kan förbättra vissa delar av den, men aldrig försämrar! Den som vill förkovra sig i det sistnämnda, om att kollektivavtal inte kan urholka lagstiftningen, finner två domar från Arbetsdomstolen på området (nr 108 1995 samt nr 20 1996).

På Arbetsgivarverkets hemsida kan vi läsa "Syftet med semester är att arbetstagaren ska få ledighet för vila och rekreation. Då huvudregeln är att semester ska tas ut som ledighet kan arbetstagaren inte välja att arbeta i stället för att vara semesterledig. Det innebär i sin tur att arbetsgivaren är skyldig att se till att semester läggs ut som ledighet."

Så vad gäller nu inför semestern 2025?

- 12§ SemL reglerar att huvudsemestern är **en sammanhängande ledighetsperiod om 4 veckor** vilken skall infalla under perioden juni – augusti.

Om arbetsgivaren har särskilda skäl för placering av semestern vid annan tid än juni-augusti så skall det förhandlas enligt 11§ MBL. En sådan förhandling skall ske med fackföreningen. När det gäller våra medlemmar som arbetar för Göteborgs stad så har ingen arbetsgivare i skrivande stund nu i slutet på februari månad begärt förhandling om att förändra semesterperioden.

- I enlighet med framförhållningen som beskrivs i 11§ 2st SemL skall **arbetsgivaren informera arbetstagaren senast 31:e mars** om planerad förläggning av kommande semester. I samma stycke framgår att om det föreligger särskilda skäl kan besked lämnas senare men inte närmare ledighetsperioden än en månad. Ledighetsperioden startar 1:e juni. Med begreppet särskilda skäl menas till exempel att säkerheten vid på arbetsplatsen skulle äventyras på grund av uttag av semester.

Tänk på att semester den här och kommande somrar skall betyda "ledighet för vila och rekreation" – inte läsa mejl och svara i telefon. Var vaksam på om din arbetsgivare uttrycker något i stil med att hen förväntar sig att du skall vara tillgänglig under din semester. Om din chef förmedlar något sådant rekommenderar vi starkt att du vänder dig till ditt skyddsombud eller något av lokalföreningens huvudskyddsombud!



Hur gick det med din flextid?

Årligen stäms flextidsavtalet av i Göteborgs kommunala förvaltningar. Innan detta kollektivavtal kom på plats så hade flera av oss inlöst övertid. Det varierade om denna inlösta övertid var värd tre, fem eller flera tusen kronor. Det som kunde konstateras år efter år var att rektorer inte arbetade 40 timmar per vecka utan lite till. När detta räknades på så förlorade rektorer generellt pengar på detta – de arbetade ideellt.

Flextidsavtalet skulle lösa detta. Om alla matar in korrekt och plockar ut ledig tid korrekt så är det på många sätt ett bra avtal. **Med detta avtal så tas inte skyldighet bort för överordnad chef att systematiskt följa upp var och ens arbetade tid.** I flextidsavtalet är det tydligt att överordnad chef har ett stort ansvar när det gäller att kontinuerligt följa upp arbetstiden för sina medarbetare. Det står i kollektivavtalet att uppföljning ska ske varje kalendermånad. Hur såg din flextid ut förra året? Arbetade du mycket "ideellt" eller kanske inget alls?

Arbetstidslagen grundar sig på det EU-direktiv som handlar om att det ska vara tydliga och förutsägbara arbetsvillkor för oss medarbetare. I lagen står det "Den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i veckan". Flextid möjliggör att vi flyttar vår tid men vi ska tänka per vecka först och sedan per månad, samt att sträva efter att hålla flexen nära nollan. I lagens §7 lyfter man fram om att med övertid skall förstås sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid och jourtid. En del uttrycker att vi genom flextidsavtalet har tagit bort vår rätt till ersättning för övertiden i syfte att få en utökad frihet. Och samtidigt tar det inte tar bort ansvaret från oss själva att se till att vi har minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje 24-timmarsperiod (dygnsvilan) och dessutom helgvila på minst 36 sammanhängande timmar varje vecka. Övertid under ett år får gå upp till högst 200 timmar enligt lag – i flextidsavtalet handlar det om max 80 timmar vid avstämningen.

Överordnad chef ska bevaka om det finns någon av dennes medarbetare som kan hamna på över 80 flextidstimmar. I dessa fall ska handlingsplan upprättas enligt flextidsavtalet. Även minussaldo på mer än 25 timmar ska följas upp under året och även där kan handlingsplan behövas.

I flextidsavtalet är det tydligt att den som har mer än +80 timmar vid den årliga avstämningen förlorar dessa timmar. Om handlingsplan inte är upprättad så finns en förhandlingsmöjlighet för medlem som eventuellt skulle kunna nyttjas om överordnad chef inte tagit sitt ansvar. Kontakta ditt fackliga ombud ifall detta gäller dig. För dig som hade mer än -25 timmar i din flex vid avstämningen: löneavdrag sker med 1/165 på månadslönen. Har du inte haft handlingsplan – kontakta ditt fackliga ombud.

Avstämningen på flextidsavtalet sker årligen 31:e december inom UBF och ArbVux samt 31:e januari inom FSF och GSF. För medlemmar som arbetar inom det privata finns särskilda avtal så granska dessa noga och kontakta ditt fackliga ombud vid frågor.

Synpunkter på flextid och övertid kan du med fördel lämna till skyddsombud för Sveriges Skolledare Göteborg.

En fördjupad intervju med rektor Magnus

Vi som professionsförbund är otroligt måna om att våra medlemmar tillträder tjänster med stor grad av autonomi, och att den skolframgångsfaktorn (med referens till forskningsfältet motivationsteori) åtminstone inte krymper över tid för skolledaren. **Autonomi** i tillfredsställd omfattning i kombination med motsvarande nöjdhet kring **kompetens** och **gemenskap** leder till välbefinnande, oavsett kulturella eller individuella skillnader.

Vårt fackförbunds nationella tidning Skolledaren ställde frågor till tre initierade skolledare och väckte frågeställningen "Vad behöver du från din arbetsgivare i år för att ditt arbete som skolledare ska fungera?". En av de tre som intervjuades var Magnus Fagerström som arbetar som en av fyra rektorer vid Polhemsgymnasiet här i stan. I Magnus svar redogör han sakligt och klokt kring flera betydelsefulla förutsättningar och vi fastnade lite extra vid en av dem – den som handlar om **autonomi**. Nu har vi från lokalförening Göteborg fått chans att ställa några fördjupningsfrågor till honom.

- **Lokalföreningen:** Magnus, kan du ge oss något konkret exempel när tillfredsställt behov av autonomi hos dig som skolledare har varit avgörande för att åstadkomma ett resultat med hög kvalitet för eleverna på din skola?

- **Magnus:** Ett aktuellt exempel handlar om mitt systematiska kvalitetsarbete på min enhet på Polhemsgymnasiet. Där har jag haft "fria händer" att själv ta fram fokusområden baserat på enkäter och intervjuer med medarbetare och elever. Jag upplever en tilltro till mig som ledare att kunna fokusera på saker som verkligen påverkar kvalitén hos mina elever. I första hand handlar detta inte enbart om ökade meritvärden hos eleverna. Trots detta hamnar ofta huvudmän och skolor här i sitt systematiska kvalitetsarbete. Nu menar jag inte att vi inte skall jobba på ökade meritvärden när jag säger detta men jag tror att det finns saker som man också måste arbeta med för att lyckas med just ökade meritvärden. Enligt mig handlar det om att arbeta med skolans värdegrund (Läroplanen kapitel 1 och 2). Under läsåret har vi gemensamt kunna arbeta med ett fokusområde med syfte att verkställa kapitel 1 och 2. Styrkan under året har varit att vi haft ett fokusområde på enheten och inte en massa fokusområden som gör att det lätt blir stoffträngsel vilket gör att man lätt kan köra vilse i sitt systematiska kvalitetsarbete. För mig och medarbetarna har detta inneburit ett mer tydligt och konkret arbete.

- **Lokalföreningen:** Genom dina år som skolledare hos olika huvudmän - hur ofta har ni pratat om behovet av autonomi och är det något särskilt du lagt på minnet från dessa samtal?

- **Magnus:** Vi har ofta pratat om detta genom åren då detta är en aktuell och viktig fråga för skolledare i stort. Man återkommer ofta till Skollagen och skrivningen "*Rektorn beslutar om sin enhets inre organisation och ansvarar för att fördela resurser inom enheten efter barnens och elevernas olika förutsättningar och behov.*" Hur huvudmän hanterar detta varierar i stort beroende på organisation och ekonomi. Ibland kan huvudmän behöva bli upplysta om detta. Sett till min personliga erfarenhet hos de huvudmän jag arbetat med har de varit ganska väl medvetna om Skollagen.

- **Lokalföreningen:** Att utveckla former och höja kvaliteten på arbetsplatsträffar för skolledare med "medarbetarhatten" på huvudet är för oss ett kärt fokusområde. Om en insiktsfull chef med ansvar för och stor delaktighet i skolledares APT skulle initiera ett samtal om det mänskliga behovet av autonomi - vad vet du eller vad tror du då det skulle resultera i för eleverna på skolledarnas enheter?

- **Magnus:** Det skulle kunna handla om att chefen för skolledare öppnar den dörren och bjuda in till ett samtal kring autonomi. För att skolledares arbetsmiljö skall kunna fungera måste man som enskild medarbetare känna att det finns en autonomi. Att bara lyfta diskussionen på ett APT skulle betyda mycket då jag tror att innebörden kan variera mycket mellan medarbetarna. En bra arbetsmiljö för oss rektorer kräver att man har en chef som förmedlar vikten av autonomi.



Bilden ovan visar rektor Magnus Fagerström.

Utlottning av boken *Dumhetsbekämpning*

Boken *Dumhetsbekämpning* av Mats Alvesson och Stella Cizinsky uppfattar vi handlar om hur organisationer som fastnar i meningslösa processer, byråkrati och ytliga floskler inte bara riskerar att utan påtagligt skapar en "funktionell dumhet" – en oförmåga att tänka kritiskt trots hög utbildning och kompetens. Därför, och ur många olika perspektiv kan det vara relevant att se över om vi tvingas eller kanske även ibland väljer att lägga tid på meningslösa möten, dokumentation och rapportering i stället för att utföra sitt faktiska arbete. Boken belyser bland annat faktorer som medarbetarinflytande och delaktighet, meningslös kontroll och rapportering, professionell utveckling samt kritisk granskning av arbetsgivarens beslut. Vi ser att Alvesson och Cizinskys bok kan ge argument och perspektiv för att ifrågasätta ineffektiva arbetsmetoder och stärka arbetstagares inflytande.

Vi lottar ut två exemplar av boken bland våra medlemmar i Sveriges Skolledare Göteborg. Du som vill delta i utlottningen följer länken [här](#) snarast dock senast 14:e mars och de två vinnarna presenteras i nästa nummer av Skolledningsnytt.



Vid januari månads utlottning så vann Anna Badenfors och Ylva Larsson var sitt exemplar av boken *Svart bälte i våra samtal : med empati för ökat samarbete*. Bilder på Anna och Ylva kommer i nästa nummer.

Vill du **lyssna** på Skolledningsnytt? Vi har provat att ge ut det föregående numret som en AI-skapad podd, och du finner ljudfilerna i mp3-format på vår hemsida eller klicka på länkarna för att öppna [del1](#) respektive [del2](#).

Återkoppla gärna din upplevelse av ljudversionen till oss i styrelsen!