

Skolledningsnytt nr 3/2025, Lokalförening Göteborg

Ledare: Föga anade vi när vi skickade ut nr2

Fredagen den 28:e februari skickade vi ut det föregående numret av Skolledningsnytt, där vi lottade ut boken *Dumhetsbekämpning*. Föga anade vi då hur aktuellt den bokens tema och innehåll skulle bli bara några timmar senare svensk tid. För det har knappast undgått någon skolledare hur ett visst samtal i Ovals rummet ändrade skepnad och dumheten tillika okunskapen fick skrämmande stor plats! Kanske var det ändå bra att media fanns på plats vid cirkusföreställningen, för vi vet att 'i ljus spricker troll'.

I förra veckan fick nåddes vi av nya bevis på att fenomenet som Irving Janis benämnde *groupthink* kan innebära förödande konsekvenser för ett land eller en organisation. På hemmaplan i vårt dagliga arbete möter vi sällan dumhet som ens är i närheten av det som utspelades på andra sidan Atlanten. Ändå skönjer vi funktionell dumhet i andra former i vår fackliga vardag, och ofta handlar det om att **lyda utan att reflektera** tillräckligt väl över vad lydnaden egentligen innebär för våra elever samt för våra medarbetare.

När vi nu startar upp en ny omgång av partivisa samtal med förtroendevalda politiker från partierna representerade i Kommunfullmäktige lyfter vi frågan om den **förväntade men än så länge för ofta uteblivna positiva elevresultatutvecklingen**. Vad kommer det sig att tillskjutandet av ekonomiska medel till Grundskoleförvaltningen ligger i topp i landet, medan skolresultaten ligger i långt ner på den motsatta planhalvan? Hur ser förutsättningarna ut för varje grundskolas ledare - i Göteborgs förvaltning så är det närmast biträdande rektor och därefter rektor - att **autonomt** leda sina medarbetare? Tyvärr ser vi ånyo att vi också måste undersöka om det har tillkommit några nya chefsled eller chefsuppdrag, där vissa må vara samverkade enligt konstens alla regler medans andra införda i smyg.

Vi påpekar också med en dåres envishet att Göteborgs politiker behöver samla sig, samtala och medvetet formulera en bild och en inriktning för en sammanhållen Utbildningsstad Göteborg som innefattar **evidensbaserad utbildning för alla** från 1 års ålder och genom hela vuxenlivet. Göteborg och göteborgare behöver det för att kunna behålla sin position som motor i svenskt och europeiskt näringsliv!



Anders Ehlén och Susanne Allered, ordföranden i Lokalförening Göteborg

Underlåt inte att ordna med APT för dina ...

En hjärtefråga för Sveriges Skolledare handlar om den **autonomi** som staten ger oss. Utifrån olika anställningar har huvuddelen av oss fått vår träning via Rektorsutbildningen (RUT) och numera via Rektorsprogrammet (REP). Våra anställningar som skolledare innebär ofta ett rektorskap i någon form. För att över lång tid kunna omhänderta och full ut nyttja vår **autonomi** så krävs att vi är väl medvetna om våra förutsättningar. Vi bör ofta se över hur förutsättningarna egentligen ser samt vad de innebär för oss. Och när skall vi göra det då?

Samverkan Göteborg är ett lokalt samverkansavtal för Göteborgs Stad daterat 2024-01-01. Det har otvistligt kollektivavtalsstatus. En del av avtalets komponenter handlar om att omhänderta skrivningar i Arbetsmiljölagen (1977:1160). I lagens 2 kap 1 § st3 läser vi att "Arbetstagaren skall ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eget arbete." Denna avtalstext citeras i stadens kollektivavtal. Vidare definierar kollektivavtalet att "Arbetsplatsträffar, APT, är basen i samverkansorganisationen och är ett forum för dialog mellan medarbetare och chef för gemensamt arbete med frågor som rör verksamheten, dess utveckling samt arbetsmiljö och hälsofrågor." I avsnittet om arbetsplatsträffar stipuleras att "Arbetsplatsträffar är en naturlig del i de ordinarie arbetsuppgifterna och innebär en rättighet till inflytande som också förutsätter att medarbetare är delaktiga." När det kommer till en arbetsplats förmåga att hantera sin vardag förtydligar kollektivavtalet att "På APT undersöker chef och medarbetare regelbundet arbetsförhållandena för att identifiera och förebygga risker i det löpande arbetet i vardagen samt för en dialog om utvecklingsbehov." Kring frågan om att möjlighet att medverka på arbetsplatsträff uttrycker kollektivavtalet "Alla medarbetare ska ges möjlighet att delta på APT som leds av närmaste chef ..." samt att "APT ska vara regelbundna och inplanerade/schemalagda". Vidare förväntas att mötena dokumenteras enligt god sed då kollektivavtalet uttrycker att "Träffarna ska dokumenteras i anteckningar för återkoppling till de personer som inte kunnat delta och för uppföljning av de frågor som har behandlats."

Om en arbetsgivare underlåter att för sina medarbetare planera in/schemalägga arbetsplatsträffar så innebär det att kollektivavtalet inte följs.

Om du som arbetsgivare mot förmodan ännu inte har satt igång med APT för dina medarbetare så gör det omgående! Se till så att dagordningarna blir levande dokument och att omhänderta dina skyldigheter enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2023:2 kap2 §6. Läs in dig på Göteborgs Stads tillämpningsanvisningar för APT och se till så att era träffar blir dokumenterade genom för arbetsgruppen tillgängliga anteckningar.



Det här kan uppfattas som en pekpinne. Och det skall ses som en pekpinne till bland annat en grupp rektorer i Grundskoleförvaltningen. Du som läser den här texten tillhör nog inte den gruppen, men om är så fallet kan du med fördel ta hjälp av din Utbildningschef eller kontakta någon av oss i styrelsen för lokalförening Göteborg. Vi hjälper dig att komma igång direkt!

Vårdnadshavare med rättshaveristiska drag

Vårdnadshavare med rättshaveristiska drag kännetecknas ofta av en stark misstänksamhet mot skolmyndigheter och har en övertygelse om att de ständigt blir orättvist behandlade. De har en tendens att driva konflikter till sin spets, även i frågor som andra skulle se som mindre viktiga. Dessa föräldrar har ofta svårt att acceptera beslut som går emot deras vilja och kan använda juridiska processer som ett sätt att bekräfta sin upplevda utsatthet. De tenderar att se sig själva som offer och kan ha svårt att ta ansvar för sin egen roll i konflikter. Vilket i sin tur ofta påverkar deras egna barn negativt, då de riskerar att dras in i lojalitetskonflikter och utsätts för stress.

Har du erfarenhet av att hantera vårdnadshavare med rättshaveristiska drag? Oavsett om du redan har med dig sådan kunskap eller inte, så rekommenderar vi dig varmt att ta del av Suntarbetslivs forskning inom området. Klicka på rutan nedan för att öppna aktuell webbsida. Och vi önskar att du också beaktar de *5 tips för rektorn* vid mötet med rättshaverister och verkligen iakttar mönstret "Ta hand om dig själv".

Så kan ni bemöta en rättshaverist i skolan

En förälder som inte accepterar skolans regler, polisanmäler rektorn och skickar arga mejl – hur ska en rektor prata med en sådan person?

Här finns tips på hantering.

5 tips för rektorn

suntarbetsliv

Suntarbetsliv har också en riktigt bra digital utbildningsserie för att lära oss mer om Friskfaktorer. Du finner den på deras hemsida eller genom att klicka på deras logotype ovan. Serien heter Studio Friskfaktor och innefattar två säsonger bestående av fyra program var. Du som vill veta mer om chefers förutsättningar – klicka [här](#) för att öppna det avsnitt där du bland annat får lyssna till Lisa Björk, docent och forskare vid Stressmedicin inom VGR när hon berättar:

"Hur stora arbetsgrupperna är, är en faktor som verkligen sticker ut där vi inom vård/skola/omsorg har väldigt stora arbetsgrupper, generellt. Mycket större än man skulle drömma om att ha inom privat näringsliv och inom de tekniska verksamheterna inom det offentliga systemet."

Vi ser fram mot många dialoger om förutsättningar för oss att lyckas i våra uppdrag som skolledare, och att **förskjutningen från ett individfokus till ett förutsättningsfokus** blir påtaglig!

Vad är "Den svenska modellen"?

Tillkomst

Sveriges unika sätt att låta parterna på arbetsmarknaden göra upp om villkoren utan inblandning av staten kallas för den "Den svenska modellen". Modellen ska främja stabilitet på arbetsmarknaden och inte vara så beroende av vilka som styr Sverige. I stället ska arbetsgivare och fackliga parter komma överens om arbetsvillkor och lön i kollektivavtal.

I början av det förra århundradet var det skakigt på arbetsmarknaden med stora stridigheter och strejker vilket inte gynnade produktiviteten. Arbetsgivarparten och politiken insåg att något behövde förändras samtidigt som arbetstagarorganisationerna behövde få till mer hållbara villkor med tryggare anställningar och högre löner. Detta mynnade ut i **Saltsjöbadsavtalet** som tecknades av Landsorganisationen i Sverige (LO) och Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) på Grand Hotel i Saltsjöbaden i december **1938**. Avtalet reglerar förhandlingsordningen - *att börja med att försöka lösa tvister lokalt innan de går vidare centralt*. Det omhändertog också regler kring varsel, uppsägning och stridsåtgärder. Avtalet bidrog till att skapa stabilitet på arbetsmarknaden och ligger till grund för flera av våra senare lagar som tex. MBL och LAS. Dessa antogs i slutet på 70-talet respektive början på 80-talet.

Lön

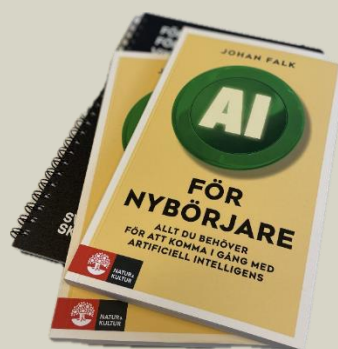
Just nu pågår slutet av årets löneöversynen för Akademikeralliansens förbund. Det innebär att efter en central överläggning har vi fackliga överläggningar med de förvaltningar där vi har medlemmar. Efter att medlemmarna haft sina lönesamtal och fått förslag till ny lön har facken och arbetsgivaren avstämning för att fastställa lönerna. De nya lönerna kommer att betalas ut i maj med retroaktivt från april. Sättet som den svenska arbetsmarknaden hanterar löneprocessen har också sitt ursprung i den svenska modellens sätt att lösa arbetsmarknadens frågor, alltså mellan fackliga parter och arbetsgivarpart utan att blanda in staten. Traditionen har bidragit till att vi inte har reglerat lön i lagen kring tex med gräns för minilöner. I stället kommer parterna på marknaden överens om principer och i vissa fall även nivåer för lön genom kollektivavtal. För Akademikeralliansens förbund gäller ett sifferlöst tillsvidareavtal, **HÖK-t** som utgår från en individuell och differentierad lön och som är utan garantinivåer.



Utlottning av boken "AI för nybörjare"

Boken ger en lättförståelig introduktion till artificiell intelligens (AI). Den skall nog inte ses som det allenarådande uppslagsverket inom området utan mer ses som en mycket intressant start för den som vill och/eller inser att hen behöver förkovra sig inom ett område som alla pratar om. Den förklarar grundläggande begrepp och hur AI fungerar, samt dess tillämpningar inom olika områden. Falk beskriver också de etiska och samhällsliga utmaningar som uppstår i takt med att AI blir en större del av vår vardag.

Vi lottar ut två exemplar av boken bland våra medlemmar i Sveriges Skolledare Göteborg. Du som vill delta i utlottningen följer länken [här](#) senast 11:e april och de två vinnarna presenteras i ett senare nummer av Skolledningsnytt.



Vid januari månads utlottning så vann Anna Badenfors (till vänster) och Ylva Larsson (till höger) var sitt exemplar av boken *Svart bälte i svåra samtal : med empati för ökat samarbete*.

