

Ledare: Pacta sunt servanda (latin) – avtal skall hållas

Vi får återkommande input från våra medlemmar i olika frågor, och under sommaren har ett antal mail haft ungefär följande innehåll: "Hej! Hoppas sommaren varit bra... hur arbetar Ni med chefers arbetsmiljö? Vem tar hand om mina arbetsmiljöfrågor? Varför får jag inte vara delaktig och varför berövas jag möjligheter att påverka som medarbetare? Varför skall jag, som är längst ned i styrkedjan och samtidigt den enskilt viktigaste ledaren i elevernas skolvardag behöva känna mig som den minst viktiga medarbetaren i organisationen?"

Detta vittnar om en arbetsmiljö där medarbetare inte ges möjlighet till inflytande – något som strider mot både avtal och god arbetsmiljöpraxis.

I grund och botten handlar sakfrågan om att Göteborgs Stad inte följer kollektivavtalet Samverkan Göteborg i dess mest grundläggande del – arbetsplatsträffarna. Det är något vi är medvetna om, och vi kommer att verka för att arbetsgivaren skärper sin efterlevnad. Den utdragna bristen har pågått i över 1,5 år, och vi har nu beslutat att kalla Göteborgs Stad till lokal förhandling. Avtal skall hållas!

(fortsättning på nästa sida)



Anders Ehlén, ordföranden i Lokalförening Göteborg

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

- Ledare (fortsättning)
- Ett verktyg för vårt arbete med förändring
- Bokutlottning
- Skolledarnas dag 3:e september

Ledare (fortsättning)

Utöver den generella bristen på arbetsplatsträffar har vi nyligen fått kännedom om ytterligare försämringar. En utbildningschef inom Grundskoleförvaltningen har lämnat förslag på att ta bort biträdande rektorers mötesplats för dialog mellan skolområden. Vi bedömer att detta bland annat riskerar att kraftigt försämra måluppfyllelsen för eleverna, minska arbetstillfredsställelsen för berörda skolledare samt inte minst försvåra samverkan och erfarenhetsutbyte mellan skolområden.

För att motverka dessa försämringar kommer vi nu att:

1. Kalla berörd utbildningschef till dialog med målet att bibehålla tidigare mötesstruktur.
2. Föra samtal med avdelningschefen för att öka likvärdigheten mellan Grundskoleförvaltningens fyra skolområden.
3. Undersöka eventuella spänningar mellan rektorer och biträdande rektorer, med särskilt fokus på den psykologiska tryggheten i ledningsgrupperna.

Vi kommer att följa upp den lokala förhandlingen noggrant. Om arbetsgivaren inte vidtar nödvändiga åtgärder kan ärendet komma att lyftas till central nivå. I så fall blir det en förhandling mellan Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och vår fackförening på förbunds nivå. Oavsett kommer vi förstås löpande hålla er som medlemmar informerade om utvecklingen.

För dig som vill läsa mer om vikten av få möjligheten att "lyfta blicken från den egna verksamheten och sätta det egna arbetet i ett större sammanhang" kan till exempel med fördel ta del av Skolinspektionens rapport [Huvudmäns arbete för att främja rättvisande och likvärdiga betyg i grundskolan](#) (2022).

Ett verktyg för vårt arbete med förändring

Frågan om återhämtning på medarbetarenkäten visar för oss rektorer och våra pedagoger varje gång ett negativt resultat. Vi skolledare gör därefter en handlingsplan för hur vi ska arbeta med att förbättra. Mycket görs, men sedan nästa år igen är det samma negativa resultat. Vi rektorer får ofta höra att vi har ett komplext uppdrag och det är mycket som ska in i vår agenda. När jag läste vår lokalföreningsordförande Susanne Allered's ledare i maj kände jag igen mig så väl. Jag har precis planerat klart pedagogernas och mitt kalendarium för hösten och kalendern är full. Susanne skrev i sin ledare att vi rektorer ska börja med oss själva, att vi ska lägga in vår egen planering, vår egen kompetensutveckling och när vi ska vara lediga. Tyvärr gör jag tvärtom. När allt är lagt då planerar jag in min tid, där det får plats.

Vi rektorer i indelade i geografiska förskoleområden. Mitt område är Hisingen 3 och det skiljer inte ut sig när det kommer till svaren, för även vi får ett negativt resultat angående återhämtning på vår arbetsmiljöenkät. Efter att vi fick ta del av resultatet hade vi bra dialoger kring vad vi ska förändra, men sedan hände något i stressen och vardagen. Under hösten blev vi rektorer uppdelade i två grupper för att arbeta med olika uppgifter i Hisingen 3. En grupp skulle arbeta med generella utvecklingsfrågor och en grupp skulle arbeta med arbetsmiljön. Jag fick möjlighet att vara med i arbetsmiljögruppen. Om jag ska vara ärlig var min första tanke att jag nu skulle ingå i ännu en grupp med ännu fler möten, och vad kan det ge?



De frågor som får ett negativt resultat i vårt område är möjlighet att återhämta sig efter perioder av hög arbetsbelastning och om man har tillräckligt med tid att utföra sina arbetsuppgifter. Tidsbrist är återkommande hos oss alla. Bristen väcker frustration hos oss och vem ska lösa det? Vem ska lösa våra utmaningar? Hur ska vi kunna göra det tydligt vad som äter upp vår tid och hur ska vi få motivation att förändra? I arbetsgruppen pratade vi om att det är viktigt att arbeta med små steg! Om vi arbetar med små steg för att kunna göra en liten förändring så har vi kommit långt.

Arbetsgruppen fick några möten på sig för att få oss och våra kolleger bli mer medvetna om vår arbetsmiljö och vad kan vi göra tillsammans. Vi tänkte att vi måste börja med en enkät som kan gå ut till alla i Hisingen 3 för att synliggöra vad som "äter upp" vår tid. Först måste vi göra problemet synligt innan vi kan ändra vårt förhållningssätt, beteende. Vi kan inte förvänta oss att någon annan löser situationen utan vi måste arbeta aktivt med det själva. När vi gjorde enkäten delade vi upp arbetsuppgifterna i våra olika uppdrag, ledare, arbetsgivarföreträdare och verksamhetsföreträdare. När vi började med enkäten upptäckte vi att vi måste nog göra två stycken. Vi tänkte att den första enkäten ska ta reda på vad vi har för syn på återhämtning och om hur ofta vi upplever att vi behöver avbryta planerade arbetsuppgifter för oplanerade. Vad fördjupade oss kring vad vi upplever som oplanerade uppgifter men även vad var och en av oss upplever kring vad vi behöver för stöd och resurser för att kunna återhämta oss. Den andra enkäten fokuserade vi på arbetsuppgifter i de olika områdena, vilka de planerade arbetsuppgifterna är som behöver prioriteras bort till förmån för de oplanerade. Efter att ha arbetat med dessa enkäter upplevde jag arbetsgruppens arbete som meningsfullt och det väcktes en nyfikenhet – tänk om vi har hittat ett verktyg för att ta ett litet steg mot förändring!?

Eftersom vi blev klara precis innan sommaren med de olika enkäterna samt att vi bytte verksamhetschef, så har vi inte testat dem ännu med våra kollegor. Men vi planerar för detta nu och ser att mycket spännande kommer att ske under hösten. Jag återkommer till er läsare med en uppföljande artikel här i Skolledningsnytt när vi har mer reflektioner kring vår upptäckt – att vi nu har processat fram ett verktyg för vårt arbete med förändring.



Sabina Båvenby, rektor i förskolan

Bokutlottning

I samband med tidigare utlottningar har ordförande Anders Ehlén fått dela ut böcker till Katrin Gustavsson Karlsson och Niclas Löfgren. Vi återkommer med bilder på fler vinnare från vårterminen.



Den här gången har vi förmånen att lotta ut boken **Social effektivitet i arbetslivet** av Alicia Ohlsson och Gerry Larsson (2022). Social effektivitet i arbetslivet handlar om hur individer använder sin sociala kompetens i arbetslivet samt är socialt effektiva för att nå organisationens mål. Det är alltså ett bredare perspektiv än begreppet social kompetens, och förmågor som att läsa av, påverka och anpassa sig i olika situationer behandlas av författarna i boken.



Du som vill vara med i utlottningen klickar på länken [här](#) snarast dock senast fredag 12:e september. Vinnarna meddelas per mail och presenteras i kommande Skolledningsnytt.

3 SEP 2025 - Skolledares yrkesetik

SKOLLEDARNAS DAG



**SVERIGES
SKOLLEDARE**



Vill du att vi kommer ut till dig och dina skolledarkollegor och bjuder på frukost eller go´fika?

Vi har några frukostkorgar kvar, så är du intresserad skriver du snarast ett mail till föreningens [sekreterare](#) och som vanligt är det först till kvarn.