

SKOLLEDNINGSNYTT

NR 8 / 2026
GES UT AV
SVERIGE SKOLLEDARE
GÖTEBORG

Ledare: När skolan fungerar, fungerar samhället

Kära skolledare, välkommen tillbaka till ett nytt läsår. Många av er har redan varit i gång i flera veckor nu och med stort engagemang tagit er an uppdraget att skapa goda förutsättningar för elever och medarbetare. Du vet att vi skolledare har ett avgörande ansvar. Vi leder utvecklingen av undervisningen, skapar fungerande organisationer och säkerställer att varje barn och elev får den utbildning de har rätt till. Det är ett uppdrag som kräver både kompetens, mod och uthållighet.

Samtidigt kan ansvaret för god samhällsutveckling inte vila enbart på skolan. För att lyckas behövs mandat, resurser och långsiktiga förutsättningar. Sveriges Skolledare fortsätter därför att driva frågan om ett starkare professionellt inflytande för skolledare och att huvudmän och beslutsfattare tar sitt ansvar för skolans villkor. G-P uppmärksammade nyligen det som beskrivits som "Vilda västern" kring utköp av medarbetare i Göteborgs stad. Det är en fråga som berör både rättssäkerhet och professionens villkor, och längre fram i detta Skolledningsnytt utvecklar vi Sveriges Skolledares ståndpunkt.

Vi i lokalförening Göteborg ser mycket fram emot att träffa många av er på Skolledarnas dag den 3 september. Har du inte anmält dig så gör det nu direkt genom länken [här](#). Tillsammans får vi ta del av Sveriges Skolledares skolpolitiska perspektiv genom vår förbundsordförande Ann-Charlotte Gavelin Rydman, lyssna till en skolpolitisk debatt med representanter från kommunfullmäktiges partier och ta del av forskningen bakom *Rektor i fokus* med Åsa Hirsh och Mette Liljenberg från Göteborgs Universitet.

Skolan ska vara en plats för lärande, utveckling och framtidstro. När elever lyckas, medarbetare trivs och skolledare får rätt förutsättningar stärks inte bara skolan utan hela samhället. Tack för det viktiga arbete ni gör varje dag.

Väl mött på Burgårdens konferenscenter för att fira Skolledarnas dag på torsdag!



Jessica Thompson, ordförande lokalförening Göteborg

Välkommen till Skolledarnas dag!



SKOLLEDARNAS DAG 2026

Program

13:00

Lokalföreningens ordförande Jessica Thompson hälsar oss välkomna

13:05

Sveriges Skolledares förbundsordförande Ann-Charlotte Gavelin Rydman inspirerar och föreläser om SOU2026:4 samt vår valplattform

13:35

Åsa Hirsch och Mette Liljenberg från GU informerar om forskningen i SOU2026:4

14:20

Fika och samtal i grupper
Insamling av reflektioner

15:00

Skolpolitisk debatt mellan företrädare för partier i Göteborgs kommunfullmäktige

15:50

Framåtblick och avslut kl. 16:00

Torsdag 3 sep,
13.00 – 16.00

Burgårdens
konferenscenter

Skånegatan 20,
Göteborg

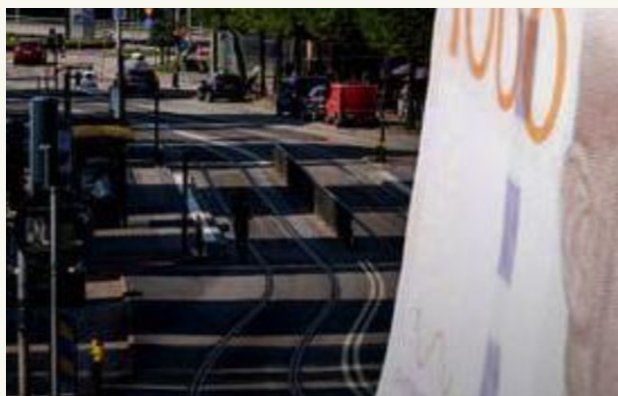
Avgångsvederlag – knappast en eftersträvaransvärd lösning!

Enligt lagen om anställningsskydd (LAS) kan en anställd inte sägas upp utan att det finns sakliga skäl till det. Sådant kan vara brist på arbete hos företaget eller misskötsamhet hos den anställda. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan dock nå en gemensam överenskommelse utifrån avtalslagen från 1915. I dessa fall kan arbetsgivaren betala ett så kallat avgångsvederlag till den anställda för att förmå denne att avsluta sin anställning.

Göteborgs stad uttrycker att avgångsvederlag bara ska betalas ut i undantagsfall när andra alternativ är uttömda. Samtidigt har antalet utköp ökat tre år i rad. Det här skrev G-P om i en artikel om avgångsvederlag 2026-08-24.

Ida Löfqvist är förhandlingschef i Göteborgs stad och menar att – överenskommelse om avgångsvederlag inte är något förstahandsalternativ och uttrycker "utan det kan bli aktuellt i situationer där arbetsgivaren (ag) bedömer att det blir det mest hållbara och minst kostsamma lösningen". Det är i situationer när arbetsgivaren gjort allt den kan i rehabiliteringsarbetet för att en medarbetare ska kunna komma tillbaka till sitt arbete men där det inte varit möjligt på grund av nedsatt arbetsförmåga. Då försöker ag hitta annat arbete i staden. Träffar ag en överenskommelse med avgångsvederlag för en långtidssjukskriven medarbetare så har personen rätt till utökade stödinsatser genom vårt omställningsavtal.

Anneli Matsson forskar på anställningstrygghet och avgångsvederlag ur ett fackligt perspektiv vid Göteborgs universitet och menar att avgångsvederlag kommit att användas på ett sätt som gör att arbetsgivaren kan slippa ansvar. Dels kan det handla om konflikter på arbetsplatsen som man inte kan hitta lösningar på, dels om personer som är långtidssjukskrivna och därför borde ha rätt till rehabilitering. Den här typen av praktik med utköp har i ökad grad kommit att ersätta traditionellt arbetsmiljöarbete. Det leder också till en urholkning av systemet kring att hantera arbetsmiljörisker och reducerar arbetsgivarens rehabiliteringsansvar. Det finns också en inbyggd problematik i utköpen: de är oreglerade vilket sett ur juridikens ögon innebär att det är en överenskommelse. Ändå bygger utköpen sällan på frivillighet. **"Går man inte med på den frivilliga överenskommelsen så kan det bli ganska förfärligt. Som enskild människa kan man ju inte göra så mycket när man inte längre är önskvärd på en arbetsplats"** uttryckte Matsson i slutet av G-P:s artikel.



Tre år i rad har avgångsvederlagen ökat i Göteborgs stad.

Sveriges Skolledares huvudskyddsombud menar att vi i flera fall har upplevt det som artikeln beskriver dvs. att arbetsgivaren tar alltför lätt på sitt rehabiliterings och anställningsansvar. "Utköp" blir då ett sätt att frigöra sig från det ansvaret.

Vi upplever också exempel på det motsatta – att arbetsgivare tar sitt fulla ansvar och medverkar till att hitta lösningar. Ett sätt att hitta lösning är att inom sin egen förvaltning erbjuda en annan arbetsplats vilket möjliggör för den anställda att kunna få återhämta sig med för personen relevanta arbetsuppgifter men inte ha allt i knät direkt. När en person varit långtidssjukskriven krävs att arbetsgivaren agerar med fingertoppskänsla, i att tillsammans med arbetstagaren och dess skyddsombud hitta rätt uppdrag med rätt arbetsuppgifter och rätt stöd. När så sker ges arbetstagaren en verklig möjlighet till rehabilitering och återgång på ett mycket tryggare, mänskligare och professionellt sätt. **En mycket eftersträvaransvärd lösning!**

Vad gör då vi i Sveriges Skolledare för att stärka medarbetares rätt till professionell rehabilitering?

Utifrån den beskrivning av antal utköp som skett inom utbildningsförvaltningarna så kommer vi undersöka på vilka grunder det skett. Vi väntar på siffror från Grundskoleförvaltningen som vi kan jämföra med de numerärer vi har fått till oss. Vi väntar också på kommentarer från Grundskolenämnden kring storleken på utköp under de senaste åren.

Vi utbildar löpande våra skyddsombud i arbetsrätt och rehabilitering.

Vi har regelbundna möten med skolförvaltningarnas HR-chefer där vi inom kort möts vi med temat – Medarbetare som på olika sätt uppfattar sig som "inte längre önskvärda i sitt uppdrag". Under dessa samtal för vi fram vår förståelse och tar del av arbetsgivarens syn på sitt ansvar i sammanhanget.

Vi kommer bjuda in till föreläsning med forskare inom stressmedicin som kan beskriva för oss hur man faktiskt mår under och efter en långtidssjukskrivning. Hur svårt det är att återhämta sig och kunna bygga upp sitt självförtroende och sin självtillit så att man kan genomföra ett arbetsuppdrag och vilka konkreta åtgärder arbetsgivaren måste vidta för att skapa dessa möjligheter.

Vi alla vet att om man som människa och arbetstagare i svåra situationer, av sin närmsta chef, blir bemött på ett omhändertagande och professionellt sätt så tenderar man sedan att bemöta sina kollegor och medarbetare på ett liknande sätt. Att bli bemött professionellt och omhändertagande är därmed att skapa ett mervärde för alla medarbetare inom våra förvaltningar.

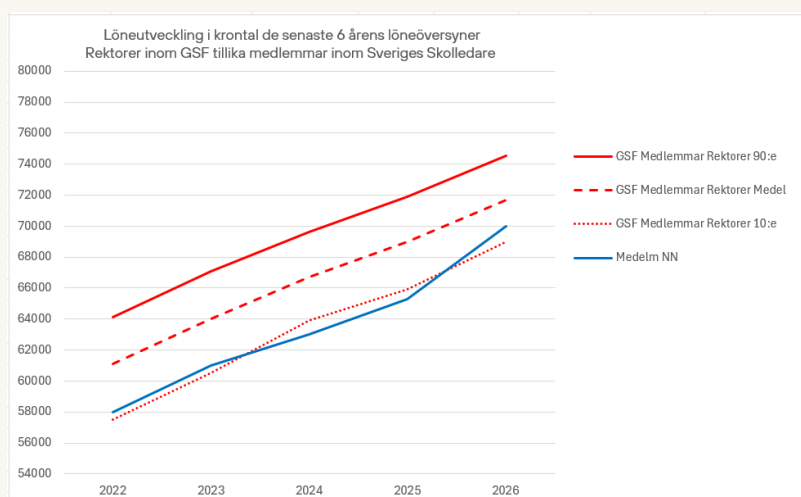
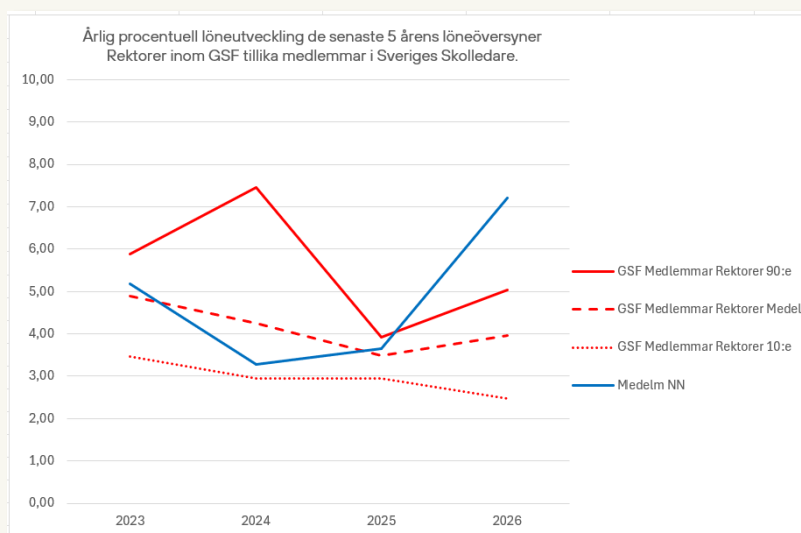
Inför löneöversyn 2027

Vi står i startgroparna för att påbörja arbetet tillsammans med arbetsgivaren centralt inför löneöversyn 2027. När vi har sett över 2026 års processer inom stadens skolförvaltningar ser vi ett antal förbättringsområden som arbetsgivaren behöver omhänderta. Vi ser också att vi som förhandlingspart behöver bli bättre – först genom att under hösten kommunicera mer med er våra medlemmar kring förra årets resultat och därefter samla in ett ännu vassare dataunderlag till partssamtalen med arbetsgivaren.

Under de senaste två åren har vi prövat att bistå medlemmar som har hört av sig med ett "verktyg" inför sina lönesamtal. I nästan samtliga fall har medlemmarna visat att de har viss insikt i sin egen löneutveckling, men i princip ingen har sett den i relation till den yrkesgrupp man tillhör.

Så vårt "verktyg" är egentligen inget annat än två bilder som kompletterar varandra – den ena visar årlig procentuell utveckling och den andra visar krontalutveckling. Styrkan är enkelheten, då den ger dig som medlem ett underlag för kommande samtal med din lönesättande chef. Värdena får vi av arbetsgivaren i slutet på varje års löneöversyn. Bilderna nedan visar hur informationen kan se ut.

Är du intresserad av att få ett mer bättre utgångsläge inför kommande medarbetarsamtal/bedömningssamtal och även lönesamtal? Då skriver du till vår sekreterare, så ordnar vi ett underlag som ger dig mer insikt och därmed en gynnsammare dialog med din chef.

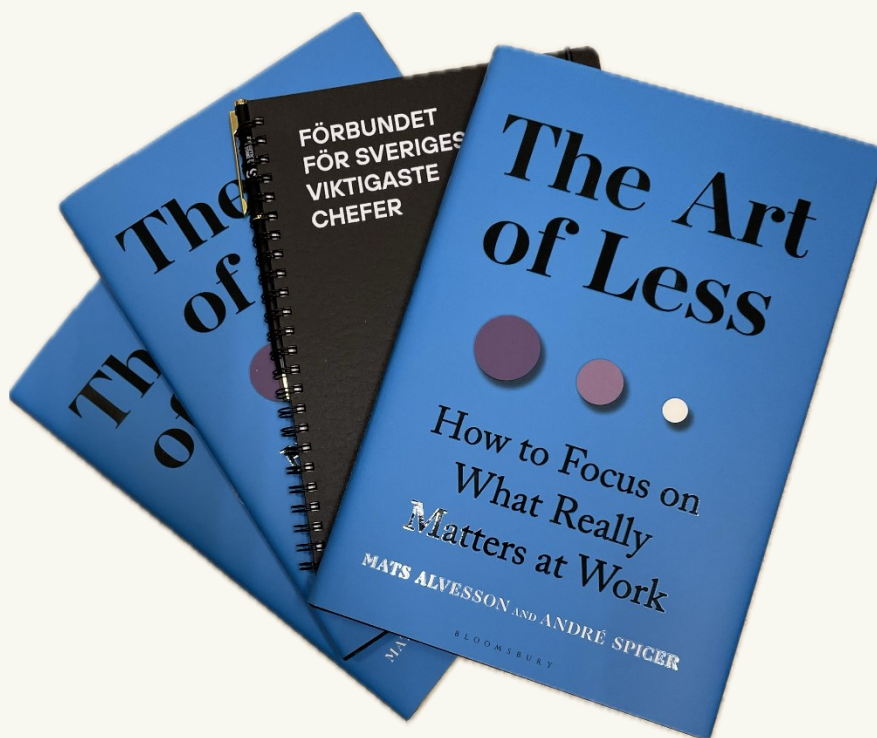


Utlottning av en bok om vad som verkligen spelar roll

På jobbet känner vi oss ofta tyngda av ett överflöd av möten, utbildningar och mål utan mening. Överentusiastiska chefer, semiexterna konsulter från personalavdelningen och krävande intressenter står ofta i vägen för och hindrar oss att göra det "riktiga arbetet". Det gör att många känner sig otillfredsställda. Känner du igen dig?

Alvesson och Spicers bok *The Art of Less* erbjuder idéer om hur man skapar en mer effektiv och välfungerande organisation genom att ta bort hinder för meningsfullt arbete. Författarna förklarar hur bland annat dumhet står i vägen för prestationer, och vad man kan göra åt det. De visar hur blockeringar i system och processer kan frigöras för att förbättra arbetsflödet, så att människor kan fokusera mer på de saker som faktiskt betyder något.

The Art of Less är en guide till hur (ofta överbelastade) chefer och medarbetare kan bryta ner barriärer, för att skapa möjligheter till ett mer effektivt arbete och därmed kunna uppnå mer genom att göra mindre.



Du som vill lära mer om 'how to focus on what really matters at work' klickar med fördel på länken [här](#) för att vara med i utlottningen av de tre exemplar vi har köpt in till er medlemmar. Vi önskar ditt deltagande så snart som möjligt men senast torsdag 10/9.