

Skolelederforbundets programdokument

Oppvekstsektoren preges alltid av utvikling og må være rustet til fremtidige utfordringer. Myndigheter og eiere har og skal ha høye ambisjoner på sektorens vegne. Ledere er i et krysspress mellom mange ulike forventninger. Dette stiller store og til dels nye krav til ledelse. Ledere må kontinuerlig utvikle seg, men de må også få gode arbeidsvilkår som gjør ledergjerningen mulig.

Skolelederforbundets målsetting

Skolelederforbundet har som målsetting å bidra til at ledere i oppvekstsektoren får gode vilkår for å utøve ledelse slik at de kan bidra best mulig til å løse det brede samfunnsoppdraget.

Vi ønsker å styrke oppvekstsektorens evne til å bygge godt ledede organisasjoner som legger til rette for sterke profesjonelle fellesskap med fokus på dannelse og utdannelse av barn, unge og voksne.

Arbeidet med å bygge et godt profesjonelt fellesskap er ikke mulig uten god ledelse og et godt organisert lag rundt opplæringen. Dette fordrer gode ledere som sammen med alle medarbeidere på en tillitvekkende måte løser oppgavene organisasjonen står overfor.

En godt ledet organisasjon må ha et hensiktsmessig og velfungerende samarbeid med foresatte, og være nytenkende gjennom aktivt samarbeid med arbeids- og samfunnsliv.

En godt ledet organisasjon vil aktivt arbeide med innovasjon og entreprenørskap og på en kunnskapsbasert måte sikre utviklingen av organisasjonen.

Skolelederforbundets ledelsespolitikk

Organisasjonsutvikling i oppvekstsektoren

Gode ledere bidrar til helhet, struktur og sammenheng i organisasjonen. Det betyr at ulike aspekter ved organisasjonen sees i sammenheng, og at de ulike aktørene samarbeider godt. Det er et lederansvar å sikre gode overganger mellom barnehage og skole, og mellom de ulike nivåer og skoleslag.

Utvikling av det profesjonelle fellesskap

Lederes hovedoppgave er å lede læringsprosesser for alle ansatte på alle nivåer med tanke på barns, unges og voksnes læring og utvikling. Det er et lederansvar å utvikle og lede det profesjonelle fellesskapet. Dette ansvaret må utøves i tett dialog med de ansatte og deres tillitsvalgte. Dialogen må preges av tillit og klare forventninger. Høy etisk bevissthet må gjennomsyre hele organisasjonen.

Ledelse av innovasjon og entreprenørskap

Utviklings- og endringsprosesser vil alltid være en sentral lederoppgave både på den enkelte virksomhet og på eiernivå. Ledere vurderer hva organisasjonen trenger å lære, og ser på hvordan man kan utnytte handlingsrommet og bygge en organisasjon som kan møte et samfunn i stadig endring. Ledere legger til rette for og skaper kultur for at barn, unge og voksne brukes som ressurs i egen læring og i utvikling av virksomheten.

Tverrfaglig samarbeid

Ledere har ansvaret for å etablere et godt samarbeid med flere aktører og yrkesgrupper for å løse sektorens store utfordringer.

Skolelederforbundets arbeidslivspolitik

Lederlønn og arbeidsvilkår

Alle ledere i oppvekstsektoren skal ha vesentlig høyere lønn enn dem de leder. Lønn skal på denne måten gjenspeile ansvar og kompleksitet. Det er også viktig at ledere har en konkurransedyktig lønn som kan sammenliknes med andre ledere på tilsvarende statlig, kommunalt og fylkeskommunalt nivå. Ledere skal dessuten ha ressurser til ledelse som står i forhold til ansvar og oppgaver og ha kompensasjon for merarbeid.

Ledere skal ha muligheter til å utvikle seg som ledere gjennom blant annet etter- og videreutdanning. De skal ha tilgang på gode livsfase- og permisjonsordninger. I KS-området skal de være plassert i kapittel 3 eller kapittel 5, og ivaretas i lokale forhandlinger og dermed være sikret lønnsutvikling.

Ansvars - og myndighetsavklaring

Gode ledere trenger:

- tydelige mål og resultatkrav
- klar ansvars - og myndighetsstruktur
- delegert ansvar og myndighet

Det må komme tydelig fram hvilke forventninger som ligger i roller og ansvar i forholdet mellom eiernivå og ledelse på den enkelte virksomhet. Arbeidsgiveransvaret må være avklart og bør presiseres. Det er dessuten viktig at ansvar og myndighet er delegert.

Støtte

For å kunne utøve lederrollen på en tilfredsstillende måte, trenger ledere støtte og oppfølging fra eiernivå. Et godt støtteapparat på virksomhetsnivå, både når det gjelder driftsoppgaver og utøvelse av pedagogisk lederskap, er svært viktig i denne sammenhengen.

Handlingsrom

Skolelederforbundet er opptatt av å øke legitimitet og aksept for ledelse. Ledere må ha tilstrekkelige fullmakter, tid og ressurser for å kunne utøve god ledelse.

Ledere skal ha frihet til å disponere, prioritere, organisere og styre arbeidet ved virksomheten innenfor gitte rammer.

Ledere må fritt kunne disponere ressurser man rår over, slik at man kan møte organisasjonens behov og løse samfunnsoppdraget på best mulig måte.