

SKOLELEDEREN

Nr. 05 — august 2022 • Fagblad for skoleledelse

Ny rapport:

Vil ha synlige og tydelige ledere

Nyttig europeisk samarbeid om skoleledelse

Slik lykkes du med lokale forhandlinger





s 6

Leder	s. 3
Ny rapport: Medarbejderundersøkelsen 2022	s. 6
Juristene svarer	s. 14
Slik lykkes du med lokale forhandlinger	s. 16
Lærer å skrive akademiske oppgaver på vgs	s. 20
Europeisk samarbeid om skoleledelse	s. 24
Fylkeslederen har ordet: Troms og Finnmark	s. 26
Forbundssiden	s. 30
Spørrespalten	s. 31



s 16



s 24



s 26

Skolelederforbundet

UTGIVER:
Skolelederforbundet
Lakkegata 23, 0187 OSLO

POSTADRESSE:
Postboks 9030 GRØNLAND
0133 OSLO
E-post: post@skolelederforbundet.no
Web: www.skolelederforbundet.no

Skolelederforbundet er medlem av YS

Ansvarlig redaktør:
Ole Alvik
Tlf. 97 68 92 64
E-post: oa@skolelederforbundet.no

Trykk:
PoliNor AS

Design:
Edda Grafisk AS

Forsidebilde: Ill.foto: Gorm Kallestad / NTB

Opplag: 7063 eks.
33. årgang

ISSN 082-2062

Signerte artikler gjenspeiler ikke nødvendigvis forbundets mening, og står for forfatterens egen regning.

Annoncesalg:
Anne-Lise Fængsrud
Salgssjef
Tlf. 99648546
E-post: anne-lise@lkmedia.no

Utgivelsesplan		
Nr	Materialfrist	Utgivelse
1	31.01	15.02
2	07.03	22.03
3	19.04	03.05
4	30.05	14.06
5	12.08	30.08
6	12.09	27.09
7	24.10	08.11
8	28.11	13.12



LEDER

Skole- og barnehageeiere som lytter skaper gode ledere

Et viktig kjennetegn ved effektive ledere er at de har god kontakt med nivået under seg. De dyktigste lederne kjenner sine ansatte godt og lytter til deres virkelighetsoppfatning. Dette er noe landets skole- og barnehageeiere bør ta seg notis av.

Hvis øverste leder stiller krav til ansatte som er tuftet på et tynt grunnlag eller ledelsens oppfatninger av hva som virker best, kan dette være skadelig for tilliten i organisasjonen. Selv om arbeidsgiver gjerne lover lederne handlingsrom, så kan man spørre seg om lederne har fått tilstrekkelig myndighet til å fatte de avgjørelsene som er best for den enkelte skole og barnehage. Har arbeidsgiverne reelt sett tillit til at lederne er i stand til å forstå og utføre oppdraget de er gitt?

I et profesjonelt lederfelleskap trekker skoleeiere, skole- og barnehageledere og deres ansatte veksler på hverandre gjennom sterke ledelsesutviklingsmiljøer. Forskningen viser at en nøkkel for å lykkes med godt utviklingsarbeid, er å skape gode kollektive læringsfelleskap. Disse må baseres på gjensidig samarbeid mellom skole- og barnehageeier og lederne, samt mellom skole- og barnehageledere og deres personale på den enkelte virksomhet. Gode skole- og barnehageeiere går foran og tar ansvar for utviklingen av sine ledere i et klima kjennetegnet av mestring og tillit.

Ledelse omfatter slik jeg ser det to hoveddimensjoner, nemlig lederskap og styring. Disse er gjensidig avhengige av hverandre. Dersom en lever i den villfarelsen at styring er tilstrekkelig for å oppnå gode resultater befinner man seg i et forvaltningsbyråkrati – og ikke i en ledelsesdrevet organisasjon. Kjernen i begrepet ledelse er lederskapet. I lederskap legger jeg at ledere på alle nivåer må kunne motivere og inspirere, men samtidig sette rammer og retning for de man er satt til å lede. For er det noe skole- og barnehageledere virkelig etterlyser, så er det bedre lederskap fra arbeidsgivers side.

Vi får stadig tilbakemeldinger om at trange økonomiske rammer begrenser ledernes mulighet til å gi et best mulig tilbud til barn og unge. Sentrale myndigheter og eiernivået har svært høye forventninger til ledere og ansatte i skole og barnehage. Samtidig følger de ikke opp med de ressursene skolene og barnehagene trenger for å innfri disse forventningene. Dette har bare blitt enda tydeligere nå etter pandemien. Fine ord holder ikke. Skole- og barnehageeiere må faktisk vise ved handling at de som står i frontlinjen, nemlig lederne, får de ressursene de trenger for å løse oppgavene.

Lederjobben i skole og barnehage er utsatt og krevende. Derfor har skoleeier et særlig ansvar for å ivareta lederne sine, slik at

dyktige ledere orker å stå i jobben. Lederjobben må ikke fremstå som en uriaspost der man kan bli svikket av eier så snart det blåser opp til strid og meninger brytes.

Skolelederforbundet har ved flere anledninger de siste årene bedt politikere på alle nivåer om å gi anerkjennelse til at ledelse i skole og barnehage er en avgjørende faktor for å lykkes. Selv om ledelse løftes frem som viktig i diverse festtaler, skorter det på støtte til lederne i hverdagen.

Er alle skole- og barnehageeiere innforstått med hvilket ansvar de har for å bygge en kultur for utvikling av ledere i gode lederfelleskap? Dessverre må vi retorisk svare at vi erkjenner at vi for ofte ser brudd i den pedagogiske verdikjeden fra skoleeiernivået og ned til skole- og barnehageledere.

Vårt utgangspunkt er at alt starter med tillit. Tillit er selve kjernen i vår forståelse av lederskap. Å stole på hverandres intensjoner, samtidig som vi våger å stille krav og forventninger, er en nøkkel til gode prestasjoner. For å få tillit som leder fra sine medarbeidere må lederen gå foran med godt lederskap, klare tilbakemeldinger og vise evne til å justere og forbedre seg. Dette gjelder også skole- og barnehageeiernivået. Min forventning til dere er klar: Det er dere som sitter med ansvaret for å skape et trygt og utviklingsrettet fellesskap av ledere – noe som er avgjørende viktig for å sikre barn og elever det tilbudet de har krav på.

Stig Johannessen
Forbundsleder



Ny rapport om Fagfornyelsen: Solidaritet og nestekjærlighet er nærmest usynlig i læreplanene

Med Fagfornyelsen i 2020 skulle verdiene i skolens formålsparagraf løftes tydeligere inn i læreplanen for fagene. Men solidaritet og nestekjærlighet havner i skyggen, ifølge ny rapport.



Berit Karseth er professor ved Institutt for pedagogikk ved Universitetet i Oslo. (Foto: UiO)

Fagfornyelsen har kuttet antallet kompetansemål i læreplanene, men mengden som skal læres, er like stor, viser ny rapport.

– Verdiene skaper glede, engasjement og utforskertrang er tydelig med fra formålsparagrafen over i læreplanene for fagene. Men solidaritet, nestekjærlighet, tilgivelse og åndsfrihet har nærmest blitt borte på veien, sier professor Berit Karseth ved Institutt for pedagogikk, i en pressemelding fra Universitetet i Oslo (UiO).

Karseth er prosjektleder for en stor evaluering av det fornyede Kunnskapsløftet (LK20) som trådte i kraft høsten 2020.

Onsdag 29. juni ble fjerde delrapport

fra evalueringsprosjektet lansert. I rapporten undersøker Karseth og kolleger hvordan de politiske målene for læreplanfornyelsen er fulgt opp i de konkrete læreplanene og i støtteressursene.

GLOBAL RETTFERDIGHET UTELATT FRA BÆREKRAFTSTEMAET

– Fagfornyelsen skulle bidra til å løfte sentrale samfunnsutfordringer tydelig inn i læreplanverket. Men samfunnsutfordringene er overraskende vagt og utydelig beskrevet – både i de politiske styringsdokumentene og i selve læreplanverket, sier Karseth.

De tre samfunnsutfordringene som er utpekt til tverrfaglige tema i opplæringen, er bærekraftig utvikling, folkehelse og livsmestring samt demokrati og medborgerskap.

– Særlig beskrivelsen av bærekraftig utvikling er sprikende. Temaet forstås dessuten nokså smalt, og da først og fremst som klima- og miljøutfordringer. Mens FN løfter global rettferdighet i denne sammenheng, vektlegges sjelden denne siden av bærekraftig utvikling i læreplanene. Dette kunne for eksempel vært koplet til formålsparagraf-verdien solidaritet, sier Karseth.

PENSUM BLE IKKE KRYMPET LIKEVEL

Forskerne finner også at stofftrengselen i skolen består. Krymping av «pensum» var et sentralt mål for fornyelsen av læreplanen Kunnskapsløftet. Antall kompetansemål skulle ned.

– Fagfornyelsen har ført til færre kompetansemål. Men kompetansemålene har blitt mer generelle, og de favner bredere enn de gjorde i 2006-læreplanene. Dermed er mengden som skal læres like stor. Det er i praksis fortsatt lærerne som må håndtere denne stofftrengselen, sier Karseth.

Rapporten «Fra politiske intensjoner til nytt læreplanverk» er forfattet av professor Berit Karseth ved Institutt for pedagogikk (UiO), førsteamanuensis Ole Andreas Kvamme og professor emerita Eli Ottesen ved Institutt for lærerutdanning og skoleforskning (UiO).

Rapporten er den fjerde rapporten i forskningsprosjektet «Evaluering av fagfornyelsen: Intensjoner, prosesser og praksiser» (EVA 2020). Evalueringen gjennomføres av Det utdanningsvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo, og er bestilt og finansiert av Utdanningsdirektoratet.



Et nytt skoleår er i gang. Besøk FUGs nye hjemmeside hvor du blant annet kan laste ned en inkluderingsplakat som du kan gi til nye foreldre.

Lykke til med samarbeidet!



NOEN FUNN FRA RAPPORTEN

1. De tre tverrfaglige temaene (samfunnsutfordringene) er vagt formulert.
2. Formålsparagraf-verdiene solidaritet, nestekjærlighet, åndsfrihet og tilgivelse er nesten usynlige i læreplanene for fagene.
3. Global rettferdighet, som ledd i bærekraftig utvikling, er ikke i fokus.
4. Stofftrengselen i skolen består. Selv om antallet kompetansemål er redusert, er det faglige omfanget av målene like stort.
5. Den fornyede læreplanen har, i likhet med sin forgjenger, fokus på

læringsutbytte og kompetanse som kan måles hos individet. Skolens dannelsesoppdrag, sosiale og emosjonelle sider nedtones.

6. Sammenhengen mellom læreplanens overordnede del og læreplanene i de enkelte fagene er tydeligere enn i forrige læreplan.
7. Dybdelæring rammes tydelig inn i det enkelte fag. Men med faglige siloer svekkes muligheten for dybdelæring på tvers av fag, og også sammenhengene til livet utenfor skolen.
8. Utdanningsdirektoratets digitale

læreplanvisning skal hjelpe lærere og andre læreplanbrukere med å navigere i læreplanverket. Forskerne peker på at den digitale visningen kan føre til en fragmentert lesning av læreplanene.

9. Utdanningsdirektoratet tilbyr også digitale støtteressurser og kompetansepakker på nett. Forskerne ser disse som nyttige. De peker likevel på at direktoratet her må balansere mellom styring og støtte, for ikke å overkjøre lærerprofesjonen sin frie fortolkning av læreplanene.

Lærere vil ha synlige og tydelige ledere

Det er en myte at lærere ikke vil ha ledere som bryr seg. Det er tvert om. De vil ha tydelige og synlige ledere som gjennom ord og handling viser hvilke verdier og normer som skal prege skolehverdagen.

| Tekst: Ole Alvik



(Foto: Privat)

Rudi Kirkhaug er professor i lederskap og organisasjon ved Universitet i Tromsø. Han er ansvarlig både for Lederundersøkelsen 2021 og Medarbeiderundersøkelsen 2022, som begge er gjennomført på oppdrag fra Skolelederforbundet.

For ett år siden publiserte Skolelederforbundet «Lederundersøkelsen 2021 – Hva betyr lederskap i skolen?». Undersøkelsen ble gjennomført av professor Rudi Kirkhaug ved Universitetet i Tromsø. Rapporten viste blant annet at skoleledere ønsker å bruke mere tid på lederskap og skoleutvikling og mindre tid til rene administrative oppgaver. Men i en travel hverdag må man prioritere det som haster mest. Ofte medfører det at løpende administrative oppgaver prioriteres på bekostning av andre og mere langsiktige oppgaver. Nå har pro-

fessor Kirkhaug gjennomført en ny undersøkelse for Skolelederforbundet. I «Medarbeiderundersøkelsen 2022 – Ønsker og krav fra medarbeiderne til lederne» er det medarbeiderne som har blitt spurt om hvilke ønsker og krav de har til lederne sine.

Hvilket hovedinntrykk sitter du igjen med etter at du har vurdert resultatene fra Medarbeiderundersøkelsen 2022?

–Man har hatt en forestilling om at lærere ikke etterspør lederskap, fordi de har høy grad av autonomi i utførelsen av jobben. Det vil si at de er selvstendige når det gjelder å praktisere egne fag i undervisningen. Men hovedinntrykket i denne undersøkelsen er at ansatte i skolen ønsker mye mer lederskap enn det vi har vært oppmerksom på tidligere. Det er noe vi ikke har dokumentert så tydelig før og det er egentlig ganske overraskende, sier Rudi Kirkhaug.

–Vi ser også at det er et betydelig sammenfall av hva medarbeiderne ønsker av lederskap og hva lederne selv ønsker, men som de ikke alltid er i stand til å prioritere.

VIL HA LEDERE SOM ER UTVIKLINGS-ORIENTERTE

Antakelsen om at lærere ikke etterspør lederskap blir altså motsagt i denne rapporten. Skyldes det at lærernes ønske om lederskap har endret seg over tid, eller har dette rett og slett ikke vært forsket nok på?

OM RAPPORTEN



Skolelederforbundets rapport «Medarbeiderundersøkelsen 2022 – Ønsker og krav fra medarbeiderne til lederne» er en oppfølging av

Lederundersøkelsen 2021, som avdekket hvordan skolelederne opplever sin hverdag.

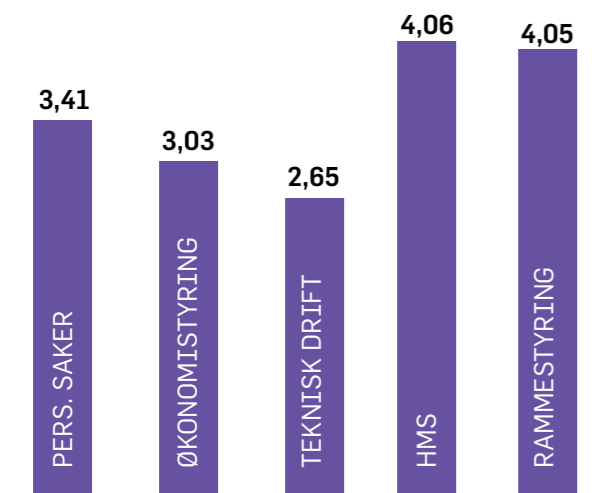
Målet med rapporten er å undersøke om det er samsvar mellom hva lederne gjør og ønsker å gjøre, og hva medarbeiderne ønsker at de skal gjøre.

For å undersøke lederskapet både fra ledernes og medarbeidernes perspektiv, har forskerne i prinsippet stilt de samme spørsmålene til medarbeiderne som de stilte til lederne i 2021. Analysene baserer seg på svar fra 811 respondenter, hvorav de fleste er undervisningspersonell. Dataene er innhentet gjennom et spørreskjema fordelt ut til alle grunnskoler, videregående skoler og andre utdanningsinstitusjoner hvor Skolelederforbundet har medlemmer. Undersøkelsen ble gjennomført i perioden februar-mars 2022.



FIGUR 1: Medarbeidernes ønsker til drift og forvaltning

Medarbeidere mener at det er viktig at ledere har fokus på arbeidsmiljø og HMS. Et systematisk arbeid med arbeids-



(Figuren viser gjennomsnittlig skår på en skala fra 1 – 5).

miljø/HMS bidrar til å skape en god og trygg arbeidsplass. Dette stemmer godt overens med hva lederne svarer at de bruker tiden sin på, men lederne ønsker å bruke en mindre andel av tiden sin til dette.

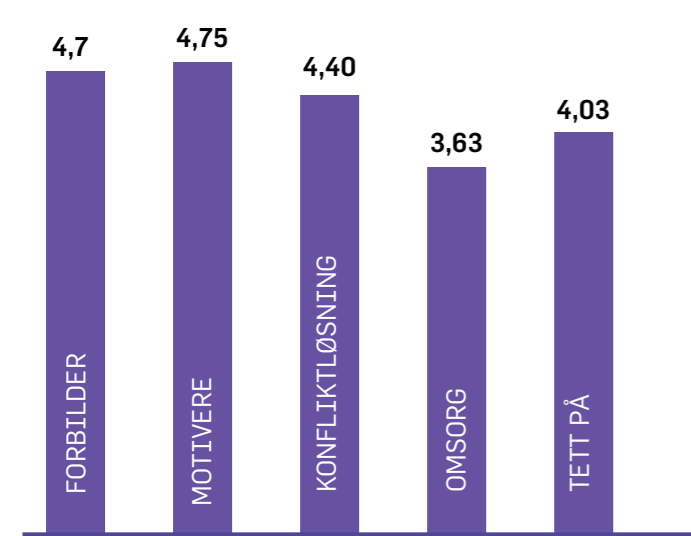
Generelt viste Lederundersøkelsen fra 2021 at forvaltning og drift tar omtrent halvparten av ledernes tid, med unntak av interne møter med medarbeidere, overordnede og lederkolleger. De synes at de bruker for mye tid på disse områdene, og da særlig når det gjelder dokumentasjon, kontroll og rapportering, samt interne møter.

Medarbeiderne legger også stor vekt på god tilrettelegging, slik at de kan fokusere på å gjøre jobben sin. I rapporten påpekes det at dette er typisk for profesjonelle organisasjoner med autonome medarbeidere. Lederundersøkelsen hadde ikke et nøyaktig tilsvarende spørsmål til lederne, men lederne fikk et spørsmål om dokumentasjon, kontroll og rapportering. Svarene viste at de bruker en del tid på dette, men at de ønsket å bruke mindre tid.

FIGUR 2: Medarbeidernes ønsker om personalledelse

Medarbeiderne vil ha ledere som er gode forbilder og som er flinke til å motivere medarbeiderne. De synes at ledere skal engasjere seg aktivt for å løse konflikter på arbeidsplassen og at de skal være tett på i arbeidshverdagen. Dette gjaldt på tvers av

skoler, yrkesgrupper og utdanningslengde. Svarene er ganske overensstemmende med hva lederne svarte i Lederundersøkelsen i 2021. Lederne ønsker å opptre som forbilder og motivere medarbeiderne og de ønsker å bruke mere tid på utviklingstiltak.



(Figuren viser gjennomsnittlig skår på en skala fra 1 – 5).

–Jeg tror at det har vært en så vedtatt sannhet at ingen har brydd seg om å undersøke om det faktisk er slik. Dette er kanskje den første empiriske studien som avdekker nettopp dette. Når slike holdninger begynner å spre seg, så undertrykker de ofte det som faktisk er realiteten i skolen.

Hva slags lederskap er det medarbeiderne ønsker?

–Det som spesielt skiller seg ut som viktig, er for det første at de ønsker ledere som er flinke til å lede mennesker og til å utvikle både mennesker og organisasjoner. Det andre er at de ønsker at lederen skal være en ledestjerne og et forbilde i langt større grad enn vi har vært klar over. Dessuten ønsker de også at lederne skal være dyktige på noen administrative funksjoner, for eksempel tilrettelegging.

Hvordan tolker du det at de ønsker ledere som forbilder og ledestjerner?

–Jeg tror at det har sammenheng med de ekstreme kravene som stilles til skolen som en normativ verdiutvikler. Skolen skal ikke bare lære bort fag, men også utvikle personer og samfunn, jamfør opplæringslovens §1 om hva som er formålet med opplæringen. Hvis skolen skal være



Hovedinntrykket i denne undersøkelsen er at ansatte i skolen ønsker mye mer lederskap enn det vi har vært oppmerksom på tidligere.

i stand til å ta den jobben, da må lederne være ledestjerner i det arbeidet.

Betyr det at de ansatte vil at lederne skal «leve» de verdiene og normene som skolen skal stå for, i betydning av at de skal synliggjøre dem og vise hvordan de skal utøves i hverdagen?

–Ja, det er akkurat det det betyr. For dette klarer de ikke å formidle gjennom eposter og oppslag. Det som er viktig er å praktisere dette i hverdagen. En ledestjerne er en som viser både gjennom ord og handling hvordan ting skal være.

Da er det viktig å ha synlige ledere?

–Ja, da er det viktig å ha synlige ledere som er tett på medarbeiderne.

LEDERSKAPET MÅ GIRES OPP

Ser du noen konflikter i rapporten mellom hva medarbeidere forventer, og hva ledere selv mener at de kan innfri i forhold til lederrapporten i fjor?

–Ja, vi ser det tydelig når det gjelder pedagogisk ledelse; det at lederne skal ta grep når det gjelder undervisning. Medarbeiderne har et mye større ønske om pedagogisk lederskap enn hva lederne er i stand til å prioritere.

Hva er grunnen til at de ikke er i stand til å prioritere det?

–Antakeligvis fordi de har en arbeidshverdag som driver dem i andre retninger. Skoleledere bruker veldig mye tid på administrative funksjoner.

–Men det kan også være en annen forklaring på dette. Lederundersøkelsen viste at skoleledere opplever at de har lav anseelse og status. Når du har lav oppfatning av din egen posisjon, da er det vanskeligere å vise lederstyrke. Så lederfunksjonen i skolen må «gires opp» og skolelederutdanningen må også i større grad vektlegge lederskap.

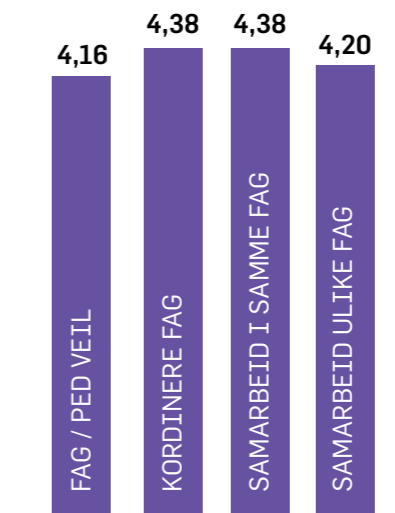
Har dette sammenheng med at skoleledere rekrutteres fra skolesektoren?

–Ja, det har helt klart sammenheng med det. Det ser vi også på høyskoler og uni-

FIGUR 3: Medarbeidernes ønske om pedagogisk ledelse

Pedagogisk ledelse innebærer at lederens fokus er på kjernefunksjonene i skolen, nemlig å støtte opp

under de mål og verdier som skolen er satt til å formidle i henhold til § 1 i Opplæringsloven, og de faglige og pedagogiske oppgavene som lærerne utøver. Medarbeiderne ønsker at lederne skal være aktive i pedagogisk ledelse, eksempelvis ved faglig/pedagogisk veiledning, koordinering av fagtilbud, og ved å legge til rette for samarbeid innen fagfelt og på tvers av fagfelt.



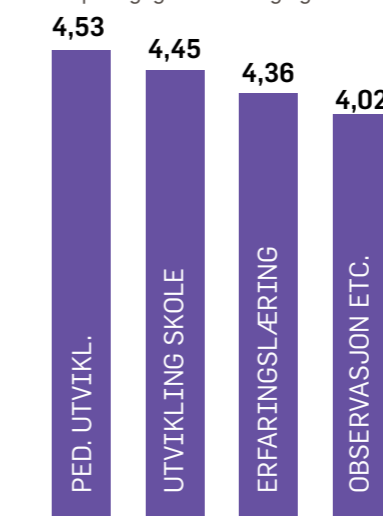
(Figuren viser gjennomsnittlig skår på en skala fra 1 – 5).

Lederundersøkelsen 2021 viste at lederne opplever at de praktiserer pedagogisk ledelse i langt mindre grad (3,18) enn de selv ønsker (4,09). Medarbeidernes behov og lederens ønske er i så måte overensstemmende, men gapet mellom hva som er ønskelig og hva man i praksis kan prioritere er stort.

FIGUR 4: Medarbeidernes ønske om utviklingsprosesser

Medarbeiderne ønsker at lederne skal prioritere utvikling, og det gjelder både pedagogisk utvikling og annet

utviklingsarbeid. I Lederundersøkelsen 2021 svarte lederne at de bruker langt mindre ressurser på utviklingsprosesser (3,68) i forhold til hva de ønsker (4,38). Både ledere og medarbeidere ønsker med andre ord betydelig mer utviklingsprosesser enn hva som gjøres i praksis.



(Figuren viser gjennomsnittlig skår på en skala fra 1 – 5).

En stor andel av medarbeiderne mener også at lederne bør drive med observasjon, skolevandring og klasseromsbesøk, men dette varierer i noen grad med utdanningsnivå. Jo høyere utdanningsnivå medarbeiderne har, jo mindre uttrykker de et behov for dette. Medarbeidere på videregående skoler uttrykker minst behov for slik oppfølging.



TABELL 1: Hvordan medarbeiderne opplever sin arbeidshverdag

Som tabellen viser, har medarbeiderne det stort sett bra på jobb. Men det er grunnlag for å rette oppmerksomhet mot medarbeidernes muligheter for selvutvikling og faglig utvikling, påpekes det i rapporten. Også samarbeidsforholdene på tvers av fagfelt bør få oppmerksomhet. Forskerne gjorde en faktoranalyse på bakgrunn av svarene i denne delen av undersøkelsen og delte dem i to hovedgrupper: Jobbtilfredshet og tilhørighet/samarbeid. Gjennomsnitt for jobbtilfredshet ble

målt til 3,86 og tilhørighet/samarbeid ble målt til 3,88.

Skolelederne fikk ikke tilsvarende spørsmål i fjorårets undersøkelse, men svarene var gjennomsnittlig lave på spørsmål om hvordan de oppfattet sine lederstillinger med hensyn til status i samfunnet (2,88) og status internt i skolen (3,34).

	Gjennomsnitt
Hvordan er ditt forhold til elevene - anstrengt eller godt?	4,57
Er du motivert for jobben?	4,14
Samarbeider du med kolleger i samme fagfelt?	4,08
Opplever du å tilhøre skolen sosialt?	4,02
Føler du deg verdsatt i jobben?	3,89
Opplever du jobbtilfredshet?	3,84
Får du utviklet deg personlig i jobben?	3,75
Får du utviklet deg faglig i jobben?	3,66
Samarbeider du med kolleger i andre fagfelt?	3,56
Tenker du å skifte jobb til noe utenfor skolen?	2,57
Opplever du konflikter mellom kolleger?	1,96

Tabellen viser gjennomsnittlig skår på en skala fra 1 – 5.

versiteter, at dekaner har en noe lav lederprofil og i større grad opptrer som tilretteleggere. Grunnskolen og videregående skole har også en viktig oppdragerfunksjon. For å lykkes med dette må skoleledere gires opp til å bli ledere med stor L.

MÅ FÅ TID OG TRYGGHET TIL Å UTØVE LEDELSE

Hvilken nytte tror du at denne rapporten kan ha?

–Jeg tror den kan ha nytte på to måter. For det første at vi bør gi ledere større rom for å være ledere, og at man i større grad organiserer bort administrative funksjoner. Du kan ikke organisere bort lederskapet, men hvis du organiserer bort administrative funksjoner, da får du tid til å være leder. Det andre er å gi skoleledere trygghet gjennom utdanning. Lederskap er et komplisert fag, og hvis du ikke forstår

kjernefunksjonene i lederskap, da vil du alltid slite som leder. Det gjelder lederskap i alle organisasjoner.

Hva er konsekvensene av ikke å løfte lederne på den måten som du sier her?

–Den ene konsekvensen har vi allerede sett, ved at det er veldig stort gjennomtrekk av skoleledere og at det er veldig få søkere til disse stillingene. Jeg tror det har sammenheng med misforholdet mellom hva ledere sier at de ønsker å gjøre og hva de faktisk får gjort.

Medarbeiderne ble spurt om i hvilken grad de opplever jobbtilfredshet og de hadde en gjennomsnittlig skår på 3,84. Er det høyt for jobbtilfredshet?

–Ja, det er egentlig ganske høyt. Og det vet vi også fra tidligere studier at lærere er fornøyde med jobben sin. Så det er et godt tilstandsbilde av skolen som sådan. Men de ønsker som sagt mye mere lederskap

enn det vi hadde trodd.

LAST NED RAPPORTEN FRA VÅRE HJEMMESIDER



Du kan laste ned hele rapporten fra våre hjemmesider på følgende adresse: [Skolelederforbundet.no/skolelederforbundets-rapporter](https://skolelederforbundet.no/skolelederforbundets-rapporter). Her finner du også andre rapporter som er utgitt av Skolelederforbundet.

TABELL 2: Medarbeidernes bedømming av en god skoleleder

Medarbeiderne er svært opptatt av at skoleledere skal være gode til å lede mennesker. Det er ikke overraskende i seg selv, men at den gjennomsnittlige skåren er så høy som 4,74 er bemerkelsesverdig, heter det i rapporten. Det bekrefter at skoleledere må prioritere å ivareta lederrollen ved å fokusere på medarbeiderne.

verdier i utøvelsen av ledelse.

Det mest overraskende funnet er ifølge rapporten at medarbeiderne så tydelig ønsker at lederne skal være ledestjerner (4,05), og bare bedømmer dem som middels gode når de holder seg i bakgrunnen (3,14).

En god skoleleder skal være utviklingsorientert og tydelig og tilstedeværende i skolens kjernefunksjoner, men medarbeiderne vil også at administrative funksjoner skal bli ivaretatt på en god måte. De vil ha god tilrettelegging og orden i organisasjonen.

Medarbeiderne er særlig opptatt av at lederne er relasjonsorienterte, faglig gode i pedagogikk, gode når det gjelder organisasjonsutvikling og at de bruker organisasjonens mål og

Dette bildet av hvordan medarbeiderne bedømmer gode skoleledere, stemmer relativt godt overens med hva lederne svarte i Lederundersøkelsen, på spørsmål om hva de mente var viktig for å oppnå profesjonell status internt i skolen. For eksempel rapporterte de at kompetanse innen fag, pedagogikk og veiledning, skolelederskap, verdibasert ledelse, samt endring og utvikling var aller viktigst.

	Gjennomsnitt
En god skoleleder er en som kan lede mennesker	4,74
En god skoleleder er en som kan pedagogikk	4,37
En god skoleleder er en som kan organisasjonsutvikling	4,22
En god skoleleder er en som kan bruke mål og verdier	4,16
En god skoleleder er en som er ledestjerne og forbilde	4,05
En god skoleleder er en som kan administrative funksjoner	3,93
En god skoleleder er en som kan profilere skolen utad	3,63
En god skoleleder er en som holder seg i bakgrunnen og er tilgjengelig	3,14

Tabellen viser gjennomsnittlig skår på en skala fra 1 – 5.



TABELL 3: Sammenstilling av medarbeidernes ønsker med ledernes praksis og ønsker

Medarbeiderne er tydelige på at de ønsker lederskap i langt større grad enn det mange har hatt forestillinger eller kunnskaper om, heter det i rapporten.

Ledere bruker ganske mye tid på personalledelse, men både medarbeidere og ledere ønsker at dette skal prioriteres i enda større grad. Det er et avvik mellom hva alle parter ønsker, og hva lederne i praksis kan levere. Det samme er tilfellet for pedagogisk ledelse og for utviklingsprosesser.

Medarbeidernes ønsker om at lederne skal ivareta koordinering og samarbeid på tvers av faggrenser, er viktig å merke seg. Samarbeid mellom ulike fag er noe som i stadig større grad

vektlegges for å gi elevene et best mulig tilbud.

Fjorårets undersøkelse viste at ledere ønsker å bruke mindre tid på drift og forvaltning. Medarbeiderne prioriterer også dette i mindre grad, men de ønsker ledere som tilrettelegger arbeidet, har fokus på arbeidsmiljø og HMS og som har orden i organisasjonen.

Selv om utvalget i denne studien er noe begrenset når det gjelder antall respondenter i forhold til bruttoutvalget, gir dataene tydelige signaler om viktigheten av å forstå lederskap i skolen som en funksjon av stor betydning for medarbeidernes arbeidshverdag, heter det i rapporten.

FUNKSJONER	MEDARBEIDERNES ØNSKER	LEDERNES PRAKSIS	LEDERNES ØNSKER
Forvaltning og drift	Middels, men høy på tilrettelegging (3,29)	Middels (3,04)	Lav (2,54)
Personalledelse	Høy (4,28)	Over middels (3,89)	Høy (4,30)
Pedagogisk ledelse	Høy (4,32)	Middels (3,18)	Høy (4,09)
Utviklingsprosesser	Høy (4,28)	Over middels (3,68)	Høy (4,38)

Tabellen viser gjennomsnittlig skår på en skala fra 1 – 5.

Bli med på

KOKKESPRELL



Kokkesprell er en sjømatkonkurrans for elever på mellom- og ungdomstrinnet, hvor **elevene står for oppskriftene**. Lag, smak og velg favorittretten i klassen. Denne sendes inn til Fiskesprell. Rettene som går til finalen tilberedes av profesjonelle kokker for et utvalgt dommerpanel. Det blir kåret to vinnere – en på mellomtrinnet og en på ungdomstrinnet.

Vinnerne mottar 10 000 kroner til klassekassen, samt et besøk av Fiskesprell og våre egne kokker. Sammen lager vi en sjømatfest for klassen, lærere og foresatte.

Alle deltakere mottar økonomisk støtte fra Fiskesprell ved innsending av oppskriften.

Det er enkelt å komme i gang! Mer informasjon og elevressurser finner du på [Kokkesprell.no](https://kokkesprell.no), eller ved å scanne koden.





Anne-Marte Vaagan



Hilde Pettersen

Hilde Pettersen og Anne-Marte Vaagan er juridiske rådgivere i Skolelederforbundet. Dersom du er medlem i Skolelederforbundet og har spørsmål til juristene kan du kontakte dem på hilde.pettersen@skolelederforbundet.no og amv@skolelederforbundet.no

Er leksehjelp tilsyn eller planfestet tid?

? Jeg er tillitsvalgt i Skolelederforbundet og har i den forbindelse et spørsmål. Det er en stor diskusjon på flere skoler om leksehjelp er anse som undervisning og dermed brukes av leseplikten - eller om det er å anse som annen elevrettet arbeid som kan utføres for eksempel av faglærere innenfor planfestet tid. Mine medlemmer bruker leksehjelp til å hjelpe elever med lekser de har fått av sine lærere. Det er ikke et pedagogisk opplegg, eller for- og etterarbeid. Det er å anse som tilsyn.

! Skolelederforbundet veileder til vanlig ikke i spørsmål av denne typen.

! Problemstillingen knytter seg til våre medlemmer som arbeidsgiver og ikke som arbeidstaker. En avklaring av arbeidsgiversidens fortolkning må finnes hos skoleeier. Ettersom spørsmålet er interessant, ønsker vi likevel å gjøre en tolkning for Skolelederforbundet.

Arbeidstiden for undervisningspersonell er regulert i SFS2213 punkt 5. En lærer skal utføre sitt arbeid innenfor 1687,5 timer per år. Arbeidstiden skal inneholde en ubunden del og en planfestet del. Størrelsene avtales lokalt. Planfestet tid skal først og fremst benyttes til «undervisning, annet elevrettet arbeid, for- og etterarbeid og faglig ajourføring både individuelt og i samarbeid med kolleger i team, avdelinger, grupper e.l., samt kontakt med foresatte og samarbeidsinstanser». Innenfor planfestet arbeidstid ligger også undervisning og pausetid for lærer.

Den delen som ikke er planfestet opp til årsverket på 1687,5 timer/år, disponerer den enkelte lærer til for- og etterarbeid og faglig ajourføring. Leseplikt er et begrep som ikke lenger er i bruk, men beskrives i dag av et fags årssamme og angis i et antall timer (60 eller 45 minutter) per år.

Dersom en lærer utfører andre oppgaver



knyttet til undervisningen, som reduserer undervisningstiden, så reduseres også den tiden som lærer disponerer selv.

Pålegg om å gjennomføre leksehjelp ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett, i planfestet tid. Hvilken etikett som for øvrig settes på oppgaven har indirekte betydning for forholdet mellom planfestet og ubunden tid.

Konkret stilles spørsmålet om leksehjelp er del av leseplikten, altså et fags årssamme. Leksehjelp er ikke begrenset, men skal omfatte alle fag skolen velger å gi lekser i. En lærer som da bistår ved leksehjelpsordningen, vil måtte bidra i alle fag. Det er vanskelig å se at det naturlig faller inn i det ene eller andre fags årssamme.

Uten at det er mulig å konkludere med to streker under svaret, er det naturlig at leksehjelp ikke faller inn under et fags årssamme, selv om det er en del av den planfestede tiden som rektor har styringsrett over.

Skolelederforbundets medlemmer er arbeidsgiverrepresentanter og ved konkrete saker må avklarende og bindende vurdering hentes fra skoleeier.

For mye utbetalt i lønn

? Jeg har fått utbetalt for mye lønn. Arbeidsgiver har trukket meg for et stort beløp uten å si ifra på forhånd. Kan de det?

! Det kan ikke foretas trekk i lønnen din dersom det ikke er inngått en skriftlig avtale om dette. Dersom det ikke er inngått avtale er arbeidsgiver ansvarlig for at det er utbetalt for mye lønn, dersom du som arbeidstaker er i god tro. Det følger av arbeidstakers lojalitetsplikt at du skal sjekke lønnen din og om den er korrekt.

Det er slik at mange arbeidsgivere har arbeidsavtaler der det er inntatt bestemmelser om lønnstrekk ved for mye utbetalt lønn. Det må uansett inngås konkret avtale. Ved feilutbetaling er det vanlig at man inngår avtale om tilbakebetaling over tid. Dersom det er snakk om store beløp må reglene om *condictio indebiti* vurderes. Dersom du er medlem i Skolelederforbundet anbefales du å be om juridisk bistand for å vurdere saken.



Vil du bruke Matopedia i undervisningen i mat og helse?

Bestill lisens for din skole på [matopedia.no!](http://matopedia.no)

Matopedia

- alt du trenger i mat og helse

Det digitale læreverket i mat og helse er tilpasset læreplanen MHE01-02, og kompetansemålene for 5.-7. og 8.-10. trinn.

Leksjonene i Matopedia har en trinnsvis oppbygging. I hver leksjon finner du fagstoff, forslag til oppskrifter, metoder og teknikker, samt filmer, utforskoppgaver og quiz.

Over 600 skoler brukte Matopedia i undervisningen i skoleåret som gikk.

Tre opplysningskontor står bak

Læreverket er en samutgivelse mellom tre av opplysningskontorene i landbruket: MatPrat (Opplysningskontoret for egg og kjøtt), Opplysningskontoret for brød og korn, og Melk.no (Opplysningskontoret for Meieriprodukter). MatPrat er ansvarlig redaktør.

- Å sikre grunnleggende matkompetanse hos barn og unge er et viktig mål for oss i opplysningskontorene i landbruket. Barn trenger å vite hvor maten kommer fra og hva den betyr for oss, hvordan de selv kan spise både sunt og bærekraftig, og ikke minst - hvordan de kan lage den selv, forklarer Trine Thorkildsen, fagsjef for ernæring, bærekraft og dyrevelferd i MatPrat.



Skann QR-koden for å få en smakebit på Matopedia!

Matopedia:

- Bygger på kostrådene fra Helsedirektoratet
- Heldigitalt, tilpasset læreplanen MHE01-02
- Brukervennlig både for lærer og elev
- Filmer og bildeserier demonstrerer teknikker og matlagingsmetoder
- Helse, bærekraft og matsvinn er gjennomgående temaer
- Tilgjengelig både på bokmål og nynorsk
- Lisens pr. skole - ingen personopplysninger samles inn

Slik lykkes du med lokale forhandlinger

I de fleste kommuner foregår de lokale forhandlingene etter Hovedtariffavtalens kapittel 3 og 5 i perioden fra august til og med oktober. Hvordan forholder man seg til disse forhandlingene som forhandler og som medlem av Skolelederforbundet?

| Av: Ole Alvik og Alf B. Aschim

Trond Otto Berg er en av Skolelederforbundets mest erfarne forhandlere. Han var fylkesleder i Møre og Romsdal fram til i år og han sitter fortsatt som styremedlem i fylkesstyret og er vara til sentralstyret, i tillegg til å være rektor ved Stranda kulturskole. I episode 21 av Skolelederforbundets podkastserie Viktigste leder, spurte vi ham om hvordan man best kan lykkes med lokale forhandlinger.

Hva er viktig å tenke på når man skal i gang med lokale forhandlinger?

–Det kan oppsummeres i tre ord: Forberedelser, forberedelser og forberedelser. Det viktigste er å være godt forberedt, og det gjelder enten du forhandler for ett medlem eller for seksti.

KOMMUNENS LØNSPOLITIKK

Alle kommuner har en lønnspolitisk plan som legger føringer for det lønnspolitiske drøftingsmøtet. Den spiller en viktig rolle i forhandlingene, påpeker Trond Otto Berg.

–Som lokal tillitsvalgt er det viktig å være på banen og sparke ballen i riktig retning allerede når den lønnspolitiske planen blir lagt, og selvfølgelig også i det lønnspolitiske drøftingsmøtet. Dette er

helt avgjørende for hva som skjer når vi om-sider kommer inn i forhandlingsrommet.

Videre er det viktig å sette seg godt inn i den lokale statistikken som kommunen er forpliktet til å legge fram.

–Hvilke skjvheter er det vi ser i statistikken og hva er det som skurrer? Peker statistikken på noe som vi kan bruke i forhandlingene?

–Min erfaring er at det alltid er lettere å få gjennomslag med argumentasjon som er formelt forankret i avtaleverket og kommunens lønnspolitikk enn i de rene «følelsesmessige» argumentene. Alle synes nok de gjør et fortreffelig arbeid og fortjener mer lønn, men greier vi spesielt å knytte konkrete ting ved de ulike stillingene opp mot formelle kriterier og omforente føringer fra drøftingsmøtet og/eller lønnspolitisk plan, har dette mye større gjennomslag enn de mer følelses-tunge argumentene.

VIKTIG MED KONTINUITET

Trond Otto Berg har erfart betydningen av at man kjenner både medlemmene man forhandler for, og motparten man forhandler med.



Trond Otto Berg er rektor ved Stranda kulturskole og styremedlem i fylkesstyret i Skolelederforbundet i Møre og Romsdal. (Foto: Privat)

–Helst bør det være samme forhandler som forhandler i den eller de samme kommunene over flere år, slik at man utvikler et kjennskap til de som sitter på den andre siden av bordet. Da lærer du deg når du skal pushe og når du skal holde igjen. Hvilken strategi du bør legge deg på kan

være nokså forskjellig alt etter hvordan motparten tradisjonelt sett agerer.

–Jeg pleier å si at forhandlinger, og spesielt i kapittel 3 og 5 der du har årlige lokale forhandlinger, foregår ikke bare i ett år. Det er et langtidsløp. Du sår inn argumentasjonen ett år, selv om du vet at du ikke vil få gjennomslag, men det kan hende at du får gjennomslag for det neste år eller et senere år. En del av de tingene vi jobber med trenger en del modningstid hos motparten før vi får gjennomslag.

Det kan være en ganske ensom jobb å være forhandler og viktig å ha noen å spille på lag med?

–Ja, i kommuner hvor vi har flere medlemmer, er det fint å ha et forhandlingsutvalg. Og der det er mulig, anbefaler jeg at man stiller med mere enn en forhandler.

IKKE GI DEG FOR TIDLIG

Hva bør du passe på hvis du skal være for-

handler for første gang?

–Det er mange ting. En tabbe som mange gjør i starten, er at de lar motparten styre forhandlingene og at de gir seg for tidlig på egne krav. Da blir det ikke likeverdige

“Min erfaring er at det alltid er lettere å få gjennomslag med argumentasjon som er formelt forankret i avtaleverket og kommunens lønnspolitikk enn i de rene «følelsesmessige» argumentene.

Vi skal ha rett til å legge frem vår argumentasjon og vårt syn på avtaleverket på

lik linje med arbeidsgiver. –Det er også mange kommuner som forsøker å sammenligne epler og bananer. Det vil si at de sammenligner direkte lønnen til oppvekstledere og ledere i andre kommunale sektorer. Det er en argumentasjon som vi ikke kan akseptere. Oppvekstledere kan bare relatere lønnen sin til andre oppvekstledere. Man kan også snu kommunens argumentasjon mot dem selv ved å undersøke lønns-gapet mellom ledere og ledede i andre sektorer – gjerne prosentvis. Dette kan være et effektivt argument for kommuner som ønsker «likelønn» i ledergruppa si.

Mange kommuner har gode og profesjonelle HR-avdelinger som gjennomfører forhandlingene på en veldig god måte, påpeker han, men han har også erfart at det er store forskjeller fra kommune til kommune.

–Ja, forskjellene i kommunesektoren er dessverre veldig store. Hvis du opplever at motparten bryter med det som omtales som god forhandlingsskikk, da har du full rett til å bryte forhandlingene.

BRUK SEKRETARIATET

Trond Otto Berg oppfordrer nye forhandlere til å bruke sekretariatet i Skolelederforbundet aktivt for å få råd og hjelp i forbindelse med lokale forhandlinger.

–Ta gjerne en telefon til arbeidslivs-avdelingen i Skolelederforbundet i forkant av forhandlingene, hvis du skal forhandle for første gang. Snakk gjerne også med erfarne lokale forhandlere som du kjenner til. Vi er her for å hjelpe de som skal ut for første gang – og de som skal ut for andre, tredje, fjerde og femte gang også for den saks skyld.



BRUK HÅNDBOKEN

Når du deltar på det lønnspolitiske drøftingsmøte som fersk forhandler, kan informasjonsmengden oppleves som overveldende. Hvordan klarer man best å navigere i all den informasjonen som kommer?

–Arbeidslivsavdelingen utarbeider en nyttig veileder for de lokale forhandlingene som blir sendt ut når det sentrale oppgjøret er i havn. I veilederen blir både tariffhistorikken og føringene for årets lønnsoppgjør tolket og gjennomgått veldig nøye. Der fremgår det også hva som er Skolelederforbundets prioriteringer og hva vi bør få inn i referatet i det lønnspolitiske drøftingsmøtet.

–I drøftingsmøtet skal arbeidsgiver presentere sitt synspunkt og vi skal komme med vårt synspunkt og det skal referatføres. Jeg har ved flere anledninger opplevd at arbeidsgiver har gått bort fra sine prioriteringer, når vi har argumentert godt for våre. Det gjelder i enda større grad hvis vi får med oss andre forbund, for eksempel innen YS-familien. Da kan våre synspunkter i drøftingsmøtet komme inn som offisielle føringer i referatet, ikke bare som våre kommentarer.

Og da kan det også komme inn i det lønnspolitiske dokumentet. Det er viktig å tenke de lange linjene?

–Ja, det er veldig viktig å se de lange linjene og at vi står på de prinsippene som vi legger til grunn, for eksempel at det skal lønne seg å lede. Og det er viktig at dette kommer tydelig fram i referatet. Når vi jobber langsiktig, får vi en utvikling i riktig retning.

FORHANDLINGENES SPILLEREGLER

Hvor mye kan du som forhandler si til medlemmene om hva som skjer i forhandlingene?

–Det er en gjensidig fortrolighet og forpliktelse om at det som sies i forhandlingsrommet, det skal bli i forhandlingsrommet. Du kan snakke om forhandlingsklima og hva kommunen har vektlagt i generelle ordelag, men du kan for eksempel ikke si til et medlem hvorfor arbeidsgiver ikke vil gi vedkommende større lønnsforhøyelse.

–Jeg pleier å avslutte møtet med å spørre arbeidsgiver om hva som er sperrefrist på resultatet. Enkelte kommuner er veldig striks på at det er arbeidsgivers ansvar å informere om resultatet. I andre kommuner kan organisasjonene selv informere medlemmene. Men arbeidsgiver skal uansett alltid sende ut informasjon om resultatet skriftlig til arbeidstakerne.

BRUK KRAVSKJEMA

Hvordan jobber du for å få inn krav fra medlemmene i forkant av selve forhandlingene?

–Jeg sender ut det kravskjemaet som er utarbeidet sentralt i Skolelederforbundet. Da skriver jeg også litt om hvilke føringer som er lagt og hva jeg mener vi bør prioritere og vektlegge når vi utarbeider kravet.

–Så kan man ha et medlemsmøte der man tar opp disse tingene, men det vil variere etter kommunestørrelse og hvor mange medlemmer det er snakk om. I en bykommune er det kanskje 70 medlemmer, mens det i en annen kommune kan være bare to medlemmer.

–I store kommuner vil man selvfølgelig se ting på gruppenivå i forhold til lønnsutvikling og liknende, men det er individuelle forhandlinger. Da er individuelle forhold i hver enkelt stilling viktig å få fram. Derfor er det viktig at medlemmene du forhandler for, selv utarbeider krav som er i tråd med deres stilling og ansvar.

SAMLE KRAVSKJEMA OG ARGUMENTER

Det å kjenne medlemmene og få til en så god medlemsmedvirkning som du beskriver, det gjøre det også enklere å få gjennomslag hos arbeidsgiver?

–Ja, definitivt. Og som sagt; det viktigste du gjør som forhandler er å forberede deg godt. Et av de viktigste forberedelsesfeltene er å få fakta på bordet fra medlemmene selv om hvordan de opplever sin arbeidssituasjon og lønnsutvikling.

–Og så er det din oppgave som forhandler å samordne de kravene som kommer inn. For kravskjemaene som medlemmene sender inn skal ikke gå til kommunen, men til deg som forhandler. Det må medlemmene føle seg trygg på, slik at de kan være frie og åpenhjertige i denne prosessen. Forhandleren samler kravene i i et nytt kravdokument som blir sendt til kommunen.

Når du da kommer til forhandlingsrommet, da bruker du argumentene du har fått fra medlemmene i forberedelsesfasen.

Da er det bare å ønske deg lykke til med årets lokale forhandlinger.

–Ja, det blir en spennende høst også i år. Og så vil jeg minne om at de forhandlingskursene vi har i Skolelederforbundet er veldig gode, grundige og matnyttige. De setter oss virkelig i stand til å gå inn i forhandlingsrommet som en likeverdig motpart, slik det er definert i avtaleverket at vi skal gjøre, avslutter Trond Otto Berg.

HØR HELE PODKASTEN

Du finner episode 21 av podkasten Viktigste leder på våre hjemmesider Skolelederforbundet.no. Du kan også høre denne og alle andre episoder av Viktigste leder på Spotify eller Apple Podcasts.

Gi bøkene lengre levetid



Forsterkede bokpermer tåler mer og gir bøkene lengre levetid.

OrbitArena er den største leverandøren av laminerte bøker til skoler og bibliotek over hele landet. Bestill bøkene ferdig forsterket neste gang. Kvalitet og rask levering.

Hvordan tette gapet mellom vgs og høyere utdanning?

Ved Porsgrunn videregående skole skriver alle elever på Vg3 en forskningsoppgave. Det skal gjøre elevene mer studieforberedte og bidra til å tette gapet til høyere utdanning.

Marianne Siksjø Brevig og Tale Birkeland Engebretsen

Elevene på VGS bør kunne forvente at et valg om å gå på studieforberedende linje, gjør dem studieforberedt. Likevel er det mange elever som etter videregående opplæring, synes det er vanskelig å skrive akademiske oppgaver. Overgangen fra videregående til høyere utdanning blir brå, og læringskurven blir bratt. Her har videregående skole et ansvar – et ansvar som vi må ta på alvor. NIFUs rapport *Studieforberedt etter studieforberedende?* [...] (NIFU, 2015), understreker at elever som går direkte videre på studier etter videregående, ikke har den akademiske skrivekompetansen som kreves. I en annen studie gjennomført av Marit Greek og Kari Mari Jonsmoen i 2013-2014, trekkes det fram at et manglende metaperspektiv på den fagspesifikke tekstkulturen kan være årsaken til utfordringene ved overgangen fra vgs til høyere utdanning (Greek & Jonsmoen, 2016).

Med formål om å tette gapet mellom vgs og høyere utdanning, åpna Porsgrunn vgs høsten 2018 et Skrivesenter som tilbyr veiledning av alle teksttyper i alle fag. Elever kan booke time når det passer dem. Skrivesenteret tilbyr også digitale og analoge skriveressurser og skrivekurs for hele klasser.

ALLE SKRIVER FORSKNINGSOPPGAVE

For at elevene våre skal være mest mulig studieforberedt, med innføringen av LK-20 og med vekt på dybdelæring, planla Skrivesenteret i samarbeid med skolens ledelse at alle Vg3 elever skulle skrive en forskningsoppgave skoleåret 2020-21. Tanken er at forskningsoppgave

skal struktureres opp som en bacheloroppgave, hvor elevene selv velger fag og problemstilling.

Til tross for Covid, leverte de aller fleste av våre Vg3 elever sin forskningsoppgave våren 2021. De som ønsket det sendte inn oppgava si, og Skrivesenteret valgte ni gode oppgaver som blei publisert (Alsø, et al., 2021).

HJELPER DET?

Selv om både ledelsen og vi ved Skrivesenteret mener at elevene våre blir bedre studieforberedte når de skriver en forskningsoppgave, ønska vi ved Skrivesenteret å forske på om Forskningsoppgava virkelig gjør elevene mer studieforberedte. Dette gjorde vi ved å gjennomføre en spørreundersøkelse med et utvalg elever som leverte forskningsoppgave ved PVS skoleåret 2020/2021, og å skrive en forskningsrapport om Forskningsoppgava ved PVS (Brevig, Engebretsen og Tvegård, 2022). Vi forsøkte å få svar på følgende problemstilling:

Hvordan kan arbeidet med Forskningsoppgava bidra til å gjøre elevene på VG3 studieforberedt, og hvilken rolle spiller Skrivesenteret i dette arbeidet? Blir elevene mer studieforberedte av å skrive forskningsoppgave?

UTVIKLER RELEVANTE FERDIGHETER

På spørreundersøkelsen svarte elevene at arbeidet med forskningsoppgava har gitt dem ferdigheter innafor korrekt kildeføring, særlig referansestilen APA. Videre trekker elevene fram at de har blitt bedre

OM ARTIKKELFORFATTERNE



Marianne Siksjø Brevig (t.h) er lektor i norsk kombinert med samfunnskunnskap og rettslære. Hun er skrive-lærer på Skrivesenteret.

Tale Birkeland Engebretsen (t.v) er lektor i norsk kombinert med tysk og historie. Hun er skrive-lærer og leder på Skrivesenteret

på å forholde seg kritisk til kilder. De oppgir også at de har blitt bedre på å vurdere hvilke kilder som er troverdige og ikke. Dette er ferdigheter elevene ser som nyttige i overgangen til høyere utdanning og som de mener de har fått bruk for videre.

I spørsmålet om eksempler på hva Forskningsoppgava har lært elevene om akademisk skriving trekkes struktur, akademisk språk, skriveprosessen og avgrensing av problemstilling fram som sentrale områder. Videre skriver flere at arbeidet har lært dem viktigheten av god planlegging i arbeidet med en stor oppgave.

Sammenligner vi ferdighetene elevene oppgir å ha utvikla og hva studenter synes



Porsgrunn vgs er en skole med 902 elever og 187 ansatte, fordelt på tre skolebygg. På skrivesenteret får elevene veiledning og kurs i skriving og kildebruk.

er utfordrende i oppstarten av nye studier, kan vi anta at Forskningsoppgava er studieforberedende. Greek og Jonsmoen trekker for eksempel fram at elevene som starter på høyere utdanning generelt, synes det er utfordrende med struktur og referanser (Greek & Jonsmoen, 2016). I sin rapport fra 2015 skriver Lødding og Aamodt at studentene ofte mangler ferdigheter i akademisk skriving, struktur og evnen til å vurdere informasjon og argumenter (Lødding & Aamodt, 2015). Dette er i kjernen av hva våre elever oppgir at de har lært i arbeidet med Forskningsoppgava. På bakgrunn av spørreskjemaet kan vi derfor konkludere med at elevene utvikler ferdigheter som er relevante på høyere utdanning. Samtidig har vi på Skrivesenteret flere utviklingsområder i arbeidet med Forskningsoppgava i årene som kommer.

BRUKTE ELEVENE SKRIVESENTERETS RESSURSER?

Noe annet vi ønsket å finne ut var i hvilken grad elevene benyttet seg av Skrivesenterets ressurser. I arbeidet med å planlegge en felles forskningsoppgave ved skolen vår, utarbeida vi ved Skrivesenteret et veiledningshefte der formål, innhold og skrive tips er beskrevet. Da vi i undersøkelsen vår spurte fjorårets Vg3 elever om de hadde benytta seg av veiledningsheftet fra Skrivesenteret, svarte alle 11 ja. Dette resultatet bekrefta vår antakelse om at alle elevene kjente til veiledningsheftet og svarta deres bekrefter at de anså ressursen som relevant og anvendbar i skriveprosessen.

Fordi vi høsten 2020 gjorde oss noen er-

faringer med elever som ikke kom i gang med skrivinga eller som ikke skjønte hvordan en rapport skulle skrives, laga vi ved Skrivesenteret en rapportmal. Da vi spurte Vg3-elevene om de hadde brukt malen på forskningsrapporten fra Skrivesenteret aktivt, svarte 10 av 11 ja på spørsmålet.

Som en del av skriving som prosess kunne alle elever ved Vg3 booke veiledning på Skrivesenteret når som helst i skriveprosessen av Forskningsoppgava. Da vi spurte om elevene hadde benytta seg av muligheten for veiledning på Skrivesenteret, svarte en elev en gang, to svarte at de hadde booket veiledning flere ganger, men hele åtte hadde ikke oppsøkt Skrivesenteret for veiledning. Nå skal det være sagt at nedstenging av skolen blei en utfordring, men det var overraskende at ikke flere av de vi spurte hadde benytta seg av veiledningstilbudet. Dette blir et viktig utviklingspunkt for oss videre.

VEIEN VIDERE

Av spørreundersøkelsen kan vi lese at mange av elevene ikke har søkt om veiledning på Skrivesenteret. Det er viktig at Skrivesenteret gjennom å tilby veiledning på Skrivesenteret, jevner ut sosiale skiller i samfunnet. Erfaringa vår tilsier at elever med høy måloppnåelse og de flerspråklige elevene, i større grad søker veiledning på Skrivesenteret enn andre elevgrupper ved skolen vår. Et viktig utviklingsområde blir å få enda flere av elevene til å benytte seg av tilbudet.

Videre skal vi fortsette å utvikle skrive støtte til både elever og lærere ved skolen. I uke 5 arrangerte vi en etter-

middag med skriving på forskningsoppgava som vi kaller «Hold kjeft og skriv», der vi serverte suppe og organiserte press-skrivingsøkter. I tillegg ga vi også litt påfyll om hvordan rapportens analyse- og drøftingsdel kan skrives og til slutt hvordan elevene kan revidere egen tekst eller gi respons til en medelev. Etter tilbakemelding fra elevene, skal vi arrangere flere slike kurs for elevene til neste år. I høst arrangerte vi også egne kurs der lærere kunne melde seg på, med tema tekstveiledning, oppgaveskriving og teori og metode. Etter kursa opplever vi stadig at lærere kommer med spørsmål om skriveopplæring og tekst, og dette er noe vi vil fortsette med.

Perspektivet vårt med en forskningsoppgave er bredere og mer langsiktig enn at skriving må til for å lykkes til eksamen. Elevene våre trenger å være gode til å skrive for å lykkes videre med studier, og i neste omgang for å lykkes godt i samfunnet og for å kunne delta i demokratiet. På bakgrunn av dette har ledelsen ved Porsgrunn videregående skole bestemt at våre Vg3-elever også de neste åra skal skrive en forskningsoppgave som en del av vårt oppdrag med å gjøre våre elever mer studieforberedte og for å tette gapet til høyere utdanning.

Artikkelen er også publisert på Skolelederen.no. Nettutgaven inkluderer også bibliografien til artikkelen.

Hvem jobber i oppvekstsektoren?

SSB har publisert ny statistikk om oppvekstsektoren. Tallene viser blant annet at nesten 90 prosent av alle ansatte i barnehager er kvinner og at 42 prosent av alle som jobber i videregående skoler er over 50 år.

| Tekst: Ole Alvik

Oppvekst- og undervisningssektoren er en av de største sektorene i Norge, målt i hvor mange som jobber der. Ifølge ny statistikk fra SSB jobber det 78 625 lærere i grunnskolen og 27 283 i videregående skoler. I barnehager jobber det 32 827 barnehagelærere. Det er imidlertid store forskjeller både med hensyn til alder og kjønn når vi ser nærmere på hvem som jobber hvor.

ELDRE LÆRERE UNDERVISER ELDRE ELEVER

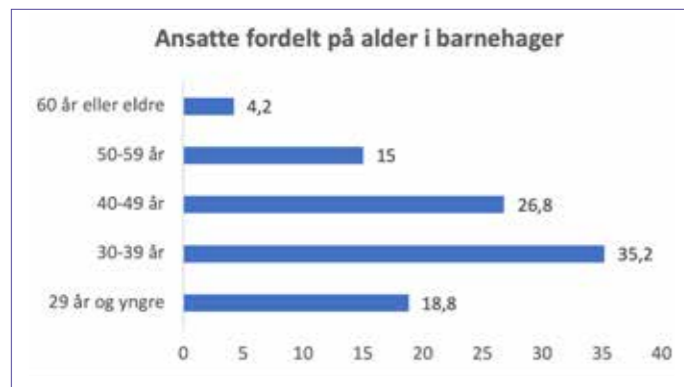
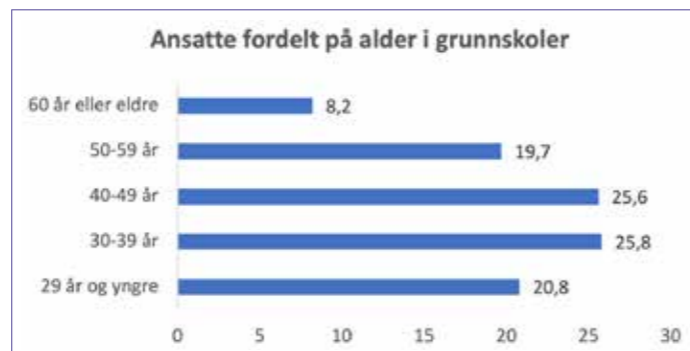
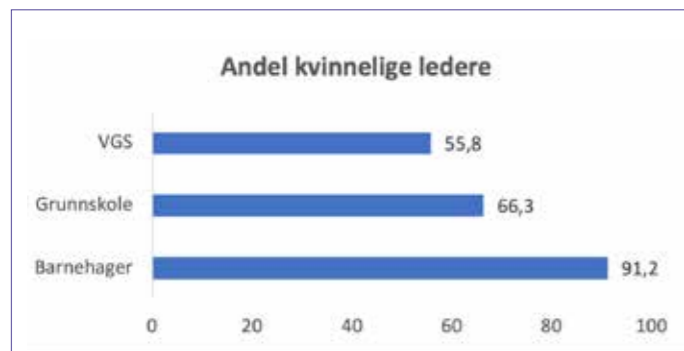
Det er flere unge medarbeidere og langt færre seniorer som jobber i norske barnehager enn i skolen. For eksempel er nesten 19 prosent av alle ansatte i barne-

hagene under 30 år, mens tilsvarende tall i videregående skole er 9 prosent. På den andre siden av aldersskalaen i yrkeslivet er forholdet tvert om. Kun 19 prosent av ansatte i barnehager er over 50 år, mens tilsvarende andel i videregående skoler er over 42 prosent. I grunnskolen er bildet litt mere balansert aldersmessig. Nesten 21 prosent er yngre enn 30 år og 28 prosent er over 50 år.

13 273 LEDERE – OG DE FLESTE ER KVINNER

I oppvekstsektoren er det en svært høy kvinneandel blant lederne, sammenliknet med arbeidslivet for øvrig. 37 prosent av alle ledere i Norge er kvinner. I barnehager er hele 9 av 10 ledere kvinner. I

grunnskolen er 2 av 3 ledere kvinner og i videregående skole er det godt over halvparten. Dette har sammenheng med at det er en skjev kjønnsbalansen generelt i oppvekstsektoren. Nesten 90 prosent av de ansatte i barnehagesektoren kvinner. Tilsvarende i grunnskolen og videregående skole er henholdsvis 74,6 og 58,9 prosent. Andelen kvinnelige ledere gjenspeiler altså langt på vei kvinneandelen blant de ansatte, særlig i barnehager og i videregående skole. I grunnskolen er det litt færre kvinnelige ledere, sett i forhold til andelen ansatte. Som nevnt utgjør kvinnene nesten 75 prosent av de ansatte i grunnskolen, mens andelen kvinnelige ledere er litt over 66 prosent.



Flere jenter velger utradisjonelt på videregående

Andelen jenter som velger bygg- og anleggsteknikk og teknologi- og industrifag er i år rekordhøy, men fortsatt er det svært store kjønnsforskjeller i studievalg.



Det er veldig bra at flere jenter får øynene opp for mulighetene innen fag som bygg, teknologi og industrifag, sier kunnskapsminister Tonje Brenna. (Foto: Ilja C. Hendel)

De siste årene har omtrent halvparten av elevene søkt seg til yrkesfag på VG1. Denne tendensen fortsetter, i år er det 52

prosent. Helse- og oppvekstfag er fortsatt det yrkesfaglige utdanningsprogrammet med flest søkere til VG1 og VG2. Derimot er det Teknologi- og industrifag som har størst økning i antall søkere med 530 flere søkere på VG1 sammenlignet med i 2021.

Som før er det store forskjeller på hva jenter og gutter søker seg til. I 2013 var knappe fem prosent av elevene på bygg- og anleggsteknikk jenter, mens drøye 12 prosent av elevene på teknologi- og industrifag var jenter. I år er andelen jenter henholdsvis 11 og 18 prosent. Det har aldri vært flere jenter som søker seg til disse programmene, ifølge Kunnskapsdepartementet.

Samtidig er det stor overvekt av jenter

som søker frisør, blomster, interiør og eksponeringsdesign, med 91 prosent kvinnelige søkere. På helse- og oppvekstfag er andelen 85 prosent, mens i kunst, design og arkitektur er det 82 prosent jenter.

– Hvis vi skal oppnå bedre kjønnsbalanse i arbeidslivet, må flere jenter og gutter velge utradisjonelt i opplæring og utdanning. Derfor er det positivt at vi nå ser en økning i jenter som søker seg til noen av de guttedominerte utdanningsprogrammene. Så håper jeg at også flere gutter vil tenke nytt. Skal vi for eksempel fylle det store kompetansebehovet i helsesektoren, må vi rekruttere blant alle ungdommene, sier kunnskapsminister Tonje Brenna.



Mobbing - skolens og foreldrenes ansvar

På våre hjemmesider finner du nyttig informasjon om partenes rettigheter og plikter i en mobbesak.

På foreldreutvalgene.no kan du lese og laste ned materiell. Du kan også kontakte oss på post@fug.no eller 477 99 200 for råd og veiledning.



Foreldreutvalget for grunnopplæringen

post@fug.no • Tlf: 477 99 200 • foreldreutvalgene.no

Nyttig europeisk samarbeid om skoleledelse

Gjennom ESHA deltar Skolelederforbundet i et nettverk av europeiske skolelederforbund. Formålet er kompetansedeling, forskning og politisk påvirkning.

| Tekst og foto: Ole Alvik



Forbundsleder Stig Johannessen i Skolelederforbundet er styremedlem i ESHA. (Foto: Ole Alvik)

Visste du at Skolelederforbundet er medlem av en internasjonal organisasjon for europeiske skolelederforbund? ESHA (The European School Heads Association) fungerer som en arena for internasjonalt samarbeid mellom medlemsorganisasjonene, og består av skolelederforbund fra 24 EU/EØS land, deriblant alle de nordiske landene og Tyskland, Frankrike og Storbritannia.

Forbundsleder Stig Johannessen er styremedlem i ESHA. Det var også den forrige forbundslederen og nestlederen i Skolelederforbundet.

–Vi er en av de største medlemsorganisasjonene i ESHA og vi er derfor en viktig premissgiver inn i organisasjonen, forteller Stig Johannessen.

Det er stor forskjell på skolelederforbundene i de ulike landene. Det britiske skolelederforbundet har 37 000 medlemmer, mens det spanske har 300 medlemmer. Skolelederforbundet i Norge er med sine 4 300 medlemmer blant de større medlemsorganisasjonene.

EN PLATTFORM FOR SAMARBEID

For de fleste er ESHA mest kjent for lederkonferansen som gjennomføres hvert andre år. På grunn av pandemien ble konferansen i 2021 utsatt til mai 2022, og derfor kommer neste konferanse allerede neste år. Den skal avholdes i Dubrovnik i Kroatia i oktober 2023.

–Disse konferansene er viktige for å spre kunnskap på tvers av landegrensene og bygge nyttige nettverk. De bidrar også i stor grad til å sette søkelyset på de mange ESHA-prosjektene som til enhver tid pågår, sier Stig Johannessen.

REGIONAL OPPFØLGING

Sekretariatet i ESHA er lite. Nederlandske Petra van Haren er den første generalsekretæren som er ansatt på heltid og i tillegg består sekretariatet av tre personer. Derfor er ESHA avhengig av at medlemsorganisasjonene bidrar. Nytt av året er at styremedlemmene har fått ansvaret for å følge opp hvert sitt geografiske område. Stig Johannessen har ansvaret for Sør-Europa. Det vil si Portugal, Spania, Italia, Hellas og Tyrkia. Tyrkia er ikke medlem per i dag, men ønsker å bli et assosiert medlem. Styremedlemmet som har fått ansvaret for de nordiske landene er forbundsleder for skolelederforbundet i Slovenia.

–Vi har gjort det på denne måten fordi det er nyttig å få innspill og synspunkter utenfra. Jeg kan bidra med min erfaring fra den nordiske skolesektoren når jeg samarbeider med forbundene i Sør-Europa. Og dette går også den andre veien, ved at vi har mye å lære av andre.

GJENKJENNBARE UTFORDRINGER

ESHA har medlemsorganisasjoner fra 24 land over hele Europa. Opplever du at skoleledere er opptatt av de samme sakene på tvers av landegrensene?

–Ja, skolelederens arbeidsvilkår preges av stadig større arbeidspress og mindre handlingsrom i mange land. Vi bruker veldig mye ressurser på administrative oppgaver som andre kunne ha løst, slik at det blir lite tid til utviklingsarbeid og lederskap. Konsekvensen er at det blir stadig vanskeligere å rekruttere og beholde skoleledere. Det er en utvikling som mange kjenner seg igjen i, enten de er fra Norge, Sverige eller Portugal.

–Men så er det enkelte land som ligger foran oss i løypa og som allerede har implementert ordninger på nasjonalt nivå for å redusere rekrutteringsproblemer og lederflukten fra skolene. Dette er viktige erfaringer å ta med seg, da det kan underbygge vår egen argumentasjon for å finne gode løsninger.

DELTA PÅ ESHA-KONFERANSEN 2023 I DUBROVNIK



ESHA arrangerer hvert annet år en stor internasjonal konferanse. I år ble den avholdt på Kypros i mai og allerede neste år avholdes det en ny konferanse i oktober i Dubrovnik i Kroatia.

Så engasjementet i ESHA gir deg nyttig kunnskap som forbundsleder?

–Ja, og det gir meg et viktig nettverk av personer som jobber med disse problemstillingene både i andre nordiske land og i resten av Europa. Når vi kan dokumentere at vi ser de samme problemstillingene i mange europeiske land, da stiller vi sterkere for å påvirke politikerne både i eget land og i EU-parlamentet.

–Det er også nyttig med den tette dialogen med ESHA-sekretariatet, slik at vi kan være tett på når de ruller ut nye prosjekter og at skoleledere og barnehagestyrere fra vår organisasjon kan dra nytte av denne forskningen.

Hva er den største utfordringen for ESHA?

–Det er en løst koblet organisasjon og vi er avhengig av å ha de riktige personene i sekretariatet og i de styrende organene. Det har vi nå. Men den største utfordringen er som alltid å gå fra godt sagt til godt gjort. Det vil si å fylle alle de gode initiativene i den strategiske planen med innhold, samtidig som vi ikke skal gape over for mye, sier Stig Johannessen.

EN PROSJEKTBASERT ORGANISASJON

ESHA har gjennom årene deltatt i mange EU-finansierte prosjekter med fokus på skoleledelse og skoledrift generelt. Nå skal medlemsorganisasjonene involveres i enda større grad.

ESHA deltar i en rekke skole- og barnehagerelaterte utviklingsprosjekter, fortrinnsvis med fokus på ledelse. Prosjektene er knyttet opp til forskjellige forskningsmiljøer i EU/EØS og hovedsakelig finansiert med prosjektstøtte fra Erasmus+, som er EUs program for utdanning og ungdom. Erfaringene fra prosjektene deles blant annet gjennom konferanser, nettverksmøter og nyhetsbrev. Du kan lese mere om pågående og avsluttede prosjekter på ESHA sine hjemmesider: Esha.org.

ØKT FOKUS PÅ SKOLELEDELSE

Skolelederforbundet har vært en aktiv

medspiller i flere av prosjektene, blant annet et større prosjekt som heter EEPN (The European Education Policy Network) og som ble startet i 2019. Dette er et nettverk som for tiden inkluderer 29 partnere fra 18 land, i form av organisasjoner, forskere og praktiskere. Målet er å fremme kunnskapsdeling og samarbeid innad i EU/EØS relatert til skolepolitikk og -utvikling.

I tiden fremover vil ESHA-prosjektene ha et enda tydeligere fokus på ledelse av læring, og en strategisk målsetting er at medlemsorganisasjonene i ulike land skal involveres i arbeidet i større grad. EEPN blir nå videreført og omorganisert i et nytt prosjekt som heter LEERN-P (Leaderships European Educational Research Network for Policy) og som trolig også vil bli koordinert av ESHA. Prosjektet skal fokusere på rektorers rolle og ansvar knyttet til kvalitet og skoleutvikling, distribuert ledelse og pedagogisk ledelse.

S #viktigsteleder2023

Hold av datoene 26. og 27. april 2023 til Skolelederforbundets store lederkonferanse! Tema: "Ledere skaper lærelyst"



Pasi Sahlberg, professor, Southern Cross University



Selma Therese Lyng, leder av GROM-prosjektet, OsloMet



Mette Marit F. Jenssen, PhD-stipendiat, Høyskolen i Innlandet

Vil du lære hvordan du kan bygge gode og sammensveidede profesjonsfelleskap gjennom relasjonsledelse? Da bør du melde deg på #Viktigsteleder2023. Tema for konferansen er "Ledere skaper lærelyst" Mer informasjon om program og påmelding kommer!



FYLKESLEDEREN HAR ORDET TROMS OG FINNMARK

Jeg er i den heldige situasjonen at jeg innehar en av Norges mest spennende jobber - rektorjobben. Jeg leder en ungdomsskole med 270 fantastiske elever og 35 ditto ansatte. Ingen dager er like og jeg har stor frihet til å løse oppdraget. Sammen med lederteamet er jeg med på å bidra til en skole i utvikling, til det beste for elever og ansatte. I kommunale nettverk sår vi ideer og høster andres erfaringer til hjelp i vår hverdag. Til tross for dette, møter også vi utfordringer i hverdagen. Vi strekker oss langt for elevene våre, og med begrensede ressurser er det stor fare for at noen kan forstrekke seg. Kan det være en av forklaringene på den gradvis økende lederkrisen i norsk skole?

REKTORKRISE

Stadig flere rektorjobber i vårt fylke blir utlyst både 2 og 3 ganger og annen hver mellomleder (avdelingsleder/inspektør) sier at de ikke kunne tenke seg en rektorjobb. Jobben oppfattes som utfordrende, krevende og altoppplukende. Nytilsatte ledere opplever stort arbeidspress, ensomhet som leder og et krysspress mellom politikere, foresatte og ansatte.

I vårt fylke er det mange små skoler, der rektor er alene om arbeidsoppgavene (som er like formidable uavhengig av skolestørrelse) i tillegg til at vedkommende både skal være lærer, merkantilt ansvarlig og vaktmester. Men utfordringene finnes også i byene. Det er få søkere på stillingene, og den som blir tilsatt er gjerne rektor på en annen skole i kommunen.

Dermed blir det en ny utlysning og sånn går nu dagen.... I Tromsø har denne aktiviteten fått navnet stolleken, en lek som ikke er bærekraftig.

Hva kan løsningene på problemet være? For det første må støtten rundt rektor på plass, med tilstrekkelig lederkraft og merkantile ressurser. For det andre må skoleeier bidra til at det etableres nettverk for skoleledere, enten internt i egen kommune, eller i en region hvis det er få ledere i hver kommune. Til sist må selvfølgelig skoleledere ha en lønn som gjenspeiler ansvaret og jobben som gjøres. Svært mange skoleledere i vårt fylke har en marginal lønnsøkning for lederjobben, sett opp mot hva vedkommende ville hatt som lærer. Skoleledere bør tjene vesentlig mer enn de de er satt til å lede. Dette må være et ufravikelig krav i de lokale forhandlingene vi nå går inn i.

REGIONSREFORMEN

Skolelederforbundet Troms og Finnmark er landets største fylkeslag – målt i avstand. Raskeste kjøretid mellom Harstad og Vadsø er 13 timer, forutsatt at du kjører gjennom Sverige og Finland. Fylkeslaget har eksistert i 30 måneder, og tilbakemeldinger fra medlemmene tyder på at sammen er vi sterkere. Hvordan det blir fram mot januar 2024 og oppløsningen av storfylket vil bare tiden vise. Fylkesstyret fortsetter jobben for at vi skal fortsette som et regionslag også etter denne tid. Om det har liv laga vil det være medlemmene som skal avgjøre, i

MAGNE JOHANSEN



Magne Johansen er fylkesleder for Skolelederforbundet i Troms og Finnmark og rektor for Hagebyen skole i Harstad kommune.

separate årsmøter høsten 2023.

NORDLYSKONFERANSEN

Hvordan han vi, med våre 237 medlemmer bidra til å støtte den enkelte skoleleder i hver kommune?

Dette var en av grunnene til at vi det siste året har investert mye tid og ressurser i å etablere en nordnorsk skolelederkonferanse, med faglige innspill, nettverksbygging og sosial kontakt på tvers. 30. og 31. mars 2022 ble Nordlyskonferansen en realitet, med hovedtemaet skoleledelse i en ny tid. Blant foredragsholderne var Eirik Irgens, Rudi Kirkhaug og Stig Johannesen. Etter konferansen var det et begrep fra Eirik Irgens som jeg ble spesielt opptatt av, nemlig *unntaksledelse*. Det vil si raske beslutninger og liten grad av involvering.

Tilbakemeldingene fra deltakerne var udelt positive, og alt ligger til rette for at dette kan bli et fast arrangement i vår region. Likevel, det viktigste arbeidet er det som skjer ute i hver kommune, hver dag. Per i dag har fylket 8 lokallag, og fylkesstyret ønsker å bidra til opprettelse av flere lokal-

lag. Felleskapet i hver enkelt kommune kan bidra til erfaringsutveksling, inspirasjon og støtte. Aktivitet skaper engasjement og tilhørighet.

POSTPANDEMI

Vi har lagt bak oss tre år som har vært svært utfordrende for oss som arbeider i skolen. Pandemien har bidratt til at nye arbeidsformer, over natta, har blitt tatt i bruk og avstand har vært den nye normalen. Parallelt med dette har vi prøvd å implementere ny læreplan. I en krisesituasjon som pandemien har vært, har det vært nødvendig å ta raske beslutninger, og det er sikkert flere enn meg som har opplevd at ledelse i større og større grad har hatt preg av unntaksledelse. Når vi nå starter opp et nytt skoleår, er vi inne i den nye tiden. Ny læreplan krever at skolens plattform og retning drøftes og forankres på nytt. Kjerneverdiene må være udiskutable. Dette må gjøres i profesjonsfelleskapene. Ut fra dette setter vi som ledere opp mål for arbeidet. Ut over dette tenker jeg at den enkelte ansatte må ha stor frihet og stort handlingsrom til å komme til målet. På den måten vil lederjobben både bli mer spennende og inspirerende. Samtidig tror jeg vi også får lærere med høy motivasjon og større kreativitet.

I skrivende stund er det skolestart i vårt langstrakte fylke. Jeg håper vi går inn i et arbeidsår der vi kan bruke ressursene våre på det som er det mest inspirerende og viktigste med lederjobben, å bidra til en best mulig skole for elever og ansatte.



Erfaring er verdifullt

Sett pris på det!

Medaljen for lang og tro tjeneste tildeles verdsatte arbeidstakere med minst 25 år hos samme arbeidsgiver.

Arbeidsgiver søker og står for overrekkelse.

Les mer på medaljen.no

Tlf: 64 83 20 00
medaljen@norgesvel.no
www.medaljen.no

NORGES
VEL

Nærmiljøet er viktig for skoleutviklingen

Hvorfor har de samme tiltakene så ulik effekt på forskjellige skoler? Svaret har mye å gjøre med lokalmiljøet og lærernes egne forventninger.



Jorunn Midtsundstad er professor ved Institutt for pedagogikk ved Universitetet i Agder og leder for School-In. (Foto: UiA)

Når vi snakker om tiltak for å gjøre skoler bedre, snakker vi sjelden om lokalmiljøet rundt. Det må vi begynne å gjøre, viser resultater fra forskningsprosjektet School-In.

– Skoler har veldig ulike forutsetninger for å utvikle inkluderende fellesskap. Grupperinger fra lokalmiljøet ser vi igjen i klasserommene: Er elevene vant til å være problemløsende og støttende, eller er de rivaliserende og motsetningsfylte?

Det sier professor Jorunn Midtsundstad på Institutt for pedagogikk ved Universitetet i Agder (UiA) og leder for School-In, i en pressemelding fra UiA.

Prosjektet ble startet i 2014. Da hadde kommunalsjefene i fem Agder-kommuner jobbet med å skape inkluderende læringsmiljøer i flere år. Tiltakene de hadde gjort var nokså like, men effekten var svært ulik fra skole til skole. De kontaktet forskere ved UiA for å finne ut hvorfor.

BETYDNINGEN AV PENDLING

Forskerne jobbet med syv grunnskoler i ett semester av gangen. Der samarbeidet de

med lærere, fagarbeidere og skoleledere. I verktøykassen lå blant annet kartlegging, videoanalyser, og intervjuer i fokusgrupper og med skoleelever.

Pendling viste seg å være en faktor i skoleutviklingen. På et sted hvor mange foreldre pendler ut, og mange i skoleadministrasjonen pendler inn, har det mye å si for hvordan lokalmiljøet kan utvikle seg.

– Det betyr også mye hvor stor del av lærerne som pendler inn til skolen. Da kjenner de lite til det som skjer lokalt, og kan ikke bruke denne felles kunnskapen til å støtte elevene, sier Midtsundstad.

LAVE FORVENTNINGER GA DÅRLIGE RESULTATER

Om et lærerkollegium på en skole oppfattet forventningene til foreldrene og lokalmiljøet som veldig lave, så senket de også forventningene til sin egen betydning og hvilket ansvar de hadde for elevenes læring.

På én av skolene prosjektet jobbet med, uttrykte lærerne frustrasjon med at foreldrene til elevene ikke hadde høyere utdanning.

– Da vi jobbet med å skape flere møteplasser mellom foreldrene og lærerne, oppdaget lærerne at foreldrene hadde mye ambisjoner og mange ressurser selv om de ikke var høyt utdannet. Det påvirket synet på elevene, og ga elevene flere muligheter, sier Midtsundstad.

Du kan lese mere om prosjektet på hjemmesiden deres på Uia.no. (Søk på School in i søkefeltet). Du kan også høre en podkast om prosjektet i podkasten Collets kafe, som er en podkast med forskere fra Fakultet for humaniora og pedagogikk ved UiA. Podkasten finner du på uia.no/om-uia/podcast/collets-kafe.

8,2 prosent legemeldt sykefravær

Det legemeldte sykefraværet blant ansatte på førskole- og grunnskolenivå var 8,2 prosent i 1. kvartal i år. Med legemeldt fravær menes fravær fra arbeid med

legemelding. Tilsvarende på videregående skole var 6 prosent, ifølge SSB. Gjennomsnittlig egenmeldt sykefravær for alle yrker i Norge var 6,2 prosent.

Programmet for Bergenskongressen 2023 er klart

Bergenskongressen 2023 blir avholdt den 2. og 3. februar på Quality Hotel Edvard Grieg i Bergen og temaet er «Hvordan lede fremtidens skole?».

Bergenskongressen er en to dagers konferanse som arrangeres av Skolelederforbundet i Vestland. Programmet for neste års konferanse er allerede klart og inneholder mange spennende tema og dyktige foredragsholdere.

Kongressen åpnes av forbundsleder Stig Johannessen som skal snakke om aktuell norsk skolepolitikk. Videre vil rektor Linda Haukeland og avdelingsleder Marit Brekke ved Bergen kompetansesenter for læringsmiljø holde et foredrag om «Hvordan arbeide med læringsmiljøet på kommunalt nivå for å gjøre skolen forberedt på framtidens utfordringer?». Deretter skal professor Hege Randi Eriksen ved Høgskulen på Vestlandet forelese om utfordringer i skoleledelse med fokus på psykisk helse. Dag to skal universitetslektor Mary-Ana Jones ved NTNU forelese om temaet «Hvordan lede framtidens skole?» og seniorrådgiver Nicolaj Trautner ved Høgskulen på Vestlandet skal forelese om Fysisk aktiv læring. Lenke til påmelding vil bli lagt ut på Skolelederforbundet.no så snart det åpnes for påmelding.



Skolekassa finnes nå også på Ukrainsk

Skolekassa er en lenkesamling med læremidler og læringsressurser og målgruppen er elever med kort botid i Norge og elever med norsk som andrespråk. Skolekassa er nå oversatt til Ukrainsk og du finner den på Skolekassa.no, melder NAFO – Nasjonalt senter for flerkulturell opplæring. På skolekassa.no finner du også informasjon om norsk grunnskole på Ukrainsk.

Arbeidsmiljøportalen har verktøy tilpasset skole- og barnehager

Arbeidsmiljøportalen.no er en portal for ledere, tillitsvalgte og verneombud. På portalen finner du nyttig informasjon om arbeidsmiljørelaterte utfordringer og verktøy for ulike sektorer. Nå har det kommet egne sider spesielt tilpasset for barnehager, grunnskoler og videregående skoler.

Alle bransjer har unike utfordringer som kan påvirke arbeidsmiljøet i negativ retning. Det er andre faktorer som påvirker arbeidsmiljøet på en skole eller en barnehage, enn for eksempel på et verksted. Ved å vite hvor skoen trykker og hvilke fallgruver som finnes, og å jobbe målrettet med kjente problemstillinger, kan man oppnå gode resultater.

På Arbeidsmiljøportalen.no kan arbeidsgivere og arbeidstakere få kunnskap om arbeidsmiljøutfordringene i nettopp sin

bransje og verktøy som kan bidra til et tryggere og bedre arbeidsmiljø. Portalen har blant annet en bransjetilpasset opplæringsmodul, Kunnskapsmodulen, som er beregnet på opplæring av ledere, HR-personell og tillitsvalgte i forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Du kan også laste ned manus for undervisningen og eksempler på refleksjonsoppgaver som kan brukes for å utvikle arbeidsmiljøet på skolen eller i barnehagen.

Stadig flere fullfører videregående opplæring, men fullføringsgraden på yrkesfag er fortsatt lav

Fullføringen blant elever på yrkesfag er 20 prosentpoeng lavere enn blant elever på studieforberedende.

Av alle elever som begynte i videregående opplæring i 2015 har 80,5 prosent av elevene fullført etter fem/seks år, viser tall fra SSB. På studieforberedende utdanningsprogrammer fullfører 90 prosent, mens 20

prosentpoeng færre fullfører på yrkesfag. Fullføringsgraden på de ulike utdanningene på yrkesfag varierer mye – fra 78 prosent på elektrofag til 51 prosent på restaurant- og matfag.

Barn som er for tidlig fødte klarer seg bra på skolen

Ny forskning fra Sverige tyder på at for tidlig fødte barn klarer seg like bra som andre barn i skolen.



Anna Baranowska-Rataj er dosent ved Umeå universitet i Sverige og en av forskerne bak studien. Den vitenskapelige artikkelen kan leses på Tandfonline.com (søk på Baranowska-Rataj). (Foto: Umeå universitet)

I en ny svensk studie har forskere sett på hvordan for tidlig fødte barn presterer i skolen. Det har de gjort blant annet ved å sammenlikne vitnemål ved 16-års alder. Forskerne fant ingen negativ effekt på skolerultatene for barn som ble født etter uke 28, altså etter sju måneder svangerskap, kun på barn født tidligere i tidsskriftet Population studies. Forskerne undersøkte også hvilken betydning miljøet rundt barna spilte. Det vil i denne forbindelse si skole og familie. De fant at foreldre med høyere utdanning og god økonomi, ikke nødvendigvis var bedre rustet til å ta seg av barn som var for tidlig fødte. Samtidig bekreftet undersøkelsen at skolen spiller en viktig rolle for barnas prestasjoner.

SKOLEPAKKE MED SPORTSFLASKER INKLUDERT!

Hva mangler det her?

Fysisk aktive elever har behov for tilgang på rent kaldt vann!

Kontakt en ekspert på vannkjølere og kaffemaskiner for mer informasjon på telefon **815 51 960** eller besøk oss på **www.waterlogic.no**

Førlansering av rapport for Skolelederforbundets medlemmer i Agder

Onsdag 17. august lanserte Skolelederforbundet sin nyeste undersøkelse «Medarbeiderundersøkelsen 2022 - Ønsker og krav fra medarbeiderne til lederne» på Arendalsuka. Dagen før fikk en gruppe fra Skolelederforbundet Agder presentert den nye rapporten av professor Rudi Kirkhaug fra UiT.

Tekst og foto: Morten Sælensminde



Rudi Kirkhaug presenterte Medarbeiderundersøkelsen 2022 under Arendalsuka.

– Jeg synes det var fantastisk å få presentert den siste forskningen på denne måten. Det er ikke alle som har tid til å sette seg ned og studere tallene i slike undersøkelser, og da er det veldig bra med en enkel og poengtert gjennomgang, forteller Anita Fredriksen, som er rektor ved Søgne videregående skole og leder for Agder fylkeslag.

– Jeg kjenner ikke de tidligere rapportene fra før. Men jeg forstår at det er viktige sammenhenger her mellom hva lederne opplever som viktig og hva medarbeiderne etterlyser. Det er også påfallende at så mange ledere svarer at de ikke har tid til å prioritere oppgavene både ledere og medarbeidere ønsker at de skal prioritere.

– Dette var veldig bra, så nå satser vi på å få til et slikt arrangement igjen snart, avslutter Fredriksen.



Anita Fredriksen er leder i Agder fylkeslag og rektor ved Søgne vgs.

På Skolelederforbundet.no finner du en pdf av rapporten, opptak av lanseringen av rapporten på Arendalsuka og en podkast hvor professor Rudi Kirkhaug er intervjuet om funnene i undersøkelsen. Du finner alt på følgende lenke: [Skolelederforbundet.no/ny-rapport-fra-skolelederforbundet-medarbeiderundersokelsen-2022/](https://skolelederforbundet.no/ny-rapport-fra-skolelederforbundet-medarbeiderundersokelsen-2022/)

Sjekk vår nye aktivitetskalender



Nå finner du en samlet oversikt over Skolelederforbundets kurs, konferanser, ledermøter og sentralstyremøter i vår nye aktivitetskalender på våre hjemmesider: skolelederforbundet.no/aktivitetskalender.

Aktivitetskalenderen blir fortløpende oppdatert etter hvert som vi lanserer nye arrangementer.

Lederskolen høsten 2022

Har du lyst til å delta på Skolelederforbundets kurs i høst? Alle kursene i Lederskolen er gratis for våre medlemmer og vi tilbyr blant annet juridiske kurs, tillitsvalgtkurs og kommunikasjonskurs. Du kan melde deg på kursene på våre hjemmesider: skolelederforbundet.no/lederskolen-i-skolelederforbundet. Nettsiden oppdateres etter hvert som flere kurs blir lagt ut.

Har du husket å oppdatere dine kontaktopplysninger?

Har du flyttet, fått ny arbeidsgiver eller er det andre grunner til at informasjonen vi har om deg ikke er helt korrekt? På Mine sider kan du enkelt oppdatere opplysningene dine.

Når du logger deg inn på Mine sider (Skolelederforbundet.no/logg-inn) må du bruke mobilnummeret ditt. Hvis du

har fått et annet mobilnummer enn det som er registrert i medlemsregisteret, vil du få feilmelding når du skal logge deg inn for første gang. Dette fordi innloggingen verifiseres mot medlemsregisteret. Ta i så fall kontakt med oss i Skolelederforbundet, så hjelper vi deg med innloggingen.



Langvarig sykefravær –Tilrettelegging eller oppsigelse?

Arbeidsgiver plikter å tilrettelegge arbeidet for ansatte som trenger det av helsemessige grunner. Hvor langt går denne tilretteleggingsplikten, og når er det lovlig å si opp en sykmeldt arbeidstaker?



For Skolelederen
Lene Marita Saint-Sollieux
Seniorrådgiver/jurist, Visma SmartSkill

Tilretteleggingsplikten og oppsigelsesvernet ved sykdom gir arbeidstakere et viktig sikkerhetsnett. Samtidig må det være en grense for arbeidsgivers ansvar når sykdom gjør at arbeidstaker over tid ikke klarer å oppfylle arbeidsavtalen sin.

ARBEIDSGIVERS TILRETTELEGGINGSPLIKT FOR ARBEIDSTAKERE MED REDUSERT ARBEIDSEVNE

Det følger av arbeidsmiljøloven § 4-6 at arbeidsgiver skal tilrettelegge arbeidet "så langt det er mulig". Tilretteleggingsplikten er vid, arbeidsgiver skal prøve mye for å få den ansatte tilbake i arbeid, men det skal ikke tilrettelegges for enhver pris. Arbeidsgiver plikter ikke å opprette en ny stilling for arbeidstaker. Tilretteleggingstiltak skal heller ikke tilside sette eller innskrenke andre ansattes rettigheter. Hvordan skal arbeidsgiver gå fram?

1. Finn ut hvilken arbeidsevne arbeidstaker har. Hva kan arbeidstaker gjøre og ikke gjøre sett i lys av helsesituasjonen sin? Snakk med arbeidstaker og få best mulig oversikt over muligheter og begrensninger.
2. Finn ut ut hvilke arbeidsmuligheter som finnes. Hvilke arbeidsmuligheter kan være aktuelle når arbeidstakers arbeidsevne tas i betraktning?
3. Er det mulig å tilrettelegge for arbeidstaker i ordinær stilling? Arbeidsgiver skal primært forsøke å tilrettelegge for at arbeidstaker kan fortsette i sin vanlige stilling. For eksempel ved å endre arbeidsoppgaver, få bedre tilpasset arbeidsutstyr, endre arbeidstid, redusere arbeidstid eller tilby mer fleksibel arbeidstid.
4. Er det mulig å omplassere arbeidstaker til en annen stilling? Hvis det ikke er mulig å tilrettelegge i ordinær stilling kan arbeidstaker tilbys en annen stilling som vedkommende er faglig og personlig egnet til.

BETYDNINGEN AV ARBEIDSTAKERS MEDVIRKNING

Det følger av arbeidsmiljøloven § 2-3 at arbeidstaker har

en medvirkningsplikt ved egen sykdom. En løpende dialog og samarbeid med leder er en forutsetning for at tilrettelegging skal fungere. Med andre ord: Graden av arbeidstakers medvirkning er av betydning for hvor langt arbeidsgivers tilretteleggingsplikt strekker seg.

NÅR ER DET LOVLIG Å SI OPP EN ARBEIDSTAKER PÅ GRUNN AV SYKDOM?

Etter arbeidsmiljøloven § 15-8 har arbeidstaker et absolutt vern mot å bli sagt opp de første 12 månedene av et sykefravær. I denne verneperioden kan sykdom aldri være et saklig grunnlag for oppsigelse.

Hva så etter verneperioden? Det er ingen automatikk i at arbeidstaker kan sies opp i det øyeblikk verneperioden er over. Når sykefraværet har vedvart ut over 12 måneder kan det være saklig å vektlegge sykefraværet som oppsigelsesgrunn, men det må foretas en konkret saklighetsvurdering etter arbeidsmiljøloven § 15-7.

Det er særlig tre vurderingsmomenter som er viktige i denne sammenheng:

1. Har arbeidsgiver oppfylt tilretteleggingsplikten? Tilretteleggingsplikten gjelder også etter verneperiodens utløp. Saklighetskravet for oppsigelse vil ikke være oppfylt hvis arbeidstaker kunne fungert i en tilrettelagt eller annen stilling.
2. Hvordan er framtidsutsiktene med tanke på den ansattes helsesituasjon? En oppsigelse vil ikke være saklig dersom arbeidstaker kan sannsynliggjøre en rask friskmelding. Er det derimot mye som tilsier et omfattende sykefravær også i tiden framover, kan det være saklig grunnlag for oppsigelse.
3. Det må foretas en interesseavveining mellom hvor hardt en oppsigelse vil ramme arbeidstaker, opp mot de ulempene et fortsatt sykefravær vil medføre for arbeidsgiver.

Lovligheten av å si opp en arbeidstaker på grunn av langvarig sykefravær beror til syvende og sist på om arbeidsgiver har gjort det som med rimelighet kan forventes for å få arbeidstaker tilbake i arbeidslivet.

Nordea

Medlemstilbud på billån fra Nordea!

Som medlem av Skolelederforbundet får du et av Norges beste billån. Med rente fra 3,60 %



Søk lån til bil, MC og caravan
på billan.nordea.no



Skolelederforbundet

Priseksempel:
Eff.rente 5,14 %
kr 150.000,- o/5 år,
Etabl.geb. kr 2000,-
Tot.: kr 169.918,-