Skolelederforbundets politiske plattform 2026-2029 – forslag til LM 25

Formål

Skolelederforbundet er en partipolitisk uavhengig arbeidstakerorganisasjon som skal være tilknyttet en av hovedorganisasjonene i arbeidslivet. Skolelederforbundet skal ivareta medlemmenes interesser når det gjelder lønns-, arbeidsvilkår og rettsforhold. Skolelederforbundet skal fremme lederrollen innen oppvekst og utdanning.

Skolelederforbundets målsetting

Skolelederforbundet er en fremtidsrettet, kompetent og handlekraftig organisasjon for ledere innen oppvekst og utdanning. Skolelederforbundet skal jobbe for anerkjennelse og gode vilkår for ledelse, slik at våre medlemmer kan bidra best mulig til å løse et bredt samfunnsoppdrag. Dette vil vi gjøre ved å:

- være en tydelig og forutsigbar aktør i samfunnsdebatten som snakker ledernes sak
- arbeide strategisk for gode rammevilkår for ledelse
- arbeide for gode lønns- og arbeidsbetingelser for ledere i oppvekst og utdanning
- ha et kompetent og tilgjengelig sekretariat og tilby våre medlemmer god støtte
- ha godt skolerte tillitsvalgte og forhandlere
- arbeide systemisk for at barn og elever gis like vilkår i trygge og gode oppvekstmiljø

Samfunnsoppdraget

Ledere har et spesielt ansvar for at barn og unge opplever inkludering, læring og utvikling. FNs bærekraftmål, Barnekonvensjonen og Verdenserklæringen om menneskerettigheter slår fast at alle barn og elever har rett til inkluderende, rettferdig og god undervisning. Lovverket vårt understreker også at alle barn og elevers unges rett til et trygt og godt læringsmiljø, er de voksnes ansvar. I vårt arbeid skal Skolelederforbundet bruke de nevnte styringsdokumentene som etisk kompass.

Skolelederforbundet skal være en engasjert og tydelig samarbeidspartner i det målrettede og systemiske arbeidet for å oppfylle disse rettighetene.

Kravene til ledere øker i takt med virksomhetens og sektorens kompleksitet. Vi skal fremheve betydningen av god styring og støtte fra lokal barnehage- og skolemyndighet for å sikre den felles retning for å lede fremtidsrettede, løsningsorienterte og inkluderende virksomheter.

Skolelederforbundet mener at det er behov for et større og bedre støtteapparat rundt virksomhetene. Et kommune- og eiernivå med høy kompetanse er viktig. Utfordringene innen oppvekst og utdanning må i stor grad møtes lokalt. Lokal barnehage- og skolemyndighet skal i

samarbeid med virksomhetene sørge for tilstrekkelig kompetanse og nødvendige ressurser til å møte kravene som stilles.

Gjeldende lovverk og styringsdokumenter beskriver hvordan ledere, lærere og andre ansatte sammen skal reflektere over og utvikle verdier og praksis. Dette samarbeidet i barnehage og skole forutsetter en tilstedeværende og faglig forankret ledelse.

Skolelederforbundet mener at lovgivning og regulering av oppvekst og utdanning skal være så tydelige og helhetlige at det er klart for alle parter hvilke regler som gjelder og hvordan de henger sammen.

Ledere i oppvekst og utdanning må ha et rammeverk som gir rom for å ha fokus på ledelse, læring og utvikling. Vår rolle som pedagogiske ledere utfordres av byråkratisering og økende antall oppgaver som ikke er direkte knyttet til mandatet. Det er nødvendig med forutsigbare rammer som sikrer forsvarlig drift over tid. Ledere i den enkelte virksomhet skal ha tilstrekkelig støtte for å løse pålagte oppgaver. Ledere må ikke ha for stort håndterbart ledelsesomfang. Ledere må sikres handlingsrom til å lede og utvikle virksomhetene og forvalte de tilgjengelige ressursene best mulig ut fra lokale behov.

Kvalitetsutvikling må rammes inn av et helhetlige system med verktøy som er enkle å bruke og som er i tråd med barnehagen og skolens behov. Styringsinformasjonen må ha en god struktur som ikke begrenser handlingsrommet for lokale systemer. Et helhetlig kvalitetssystem skal brukes for å forbedre elevenes læringsutbytte, og skal underbygge partssamarbeidet og et omforent eierskap til den lokale skolepolitikken.

Arbeidslivs- og tariffpolitikk

Skolelederforbundet skal synliggjøre kompleksiteten og oppgavemangfoldet i lederes arbeidshverdag, og jobbe målrettet for å sikre arbeidsforhold som bidrar til å rekruttere og beholde gode ledere.

Ledere innen oppvekst og utdanning skal ha høyere lønn enn dem de er satt til å lede, og lønnsutviklingen må speile det ansvaret og den kompleksiteten som følger med lederrollen. For å sikre dette, må lønnsnivået tydelig reflektere lederansvaret og stillingens kompleksitet. Omfanget av ledelsesansvaret skal defineres gjennom lokale drøftinger i tråd med avtaleverket, og både personal- og utviklingsansvar må være tydelig avklart for å sikre gode rammer og nødvendig støtte til ledelse. Ledere skal omfattes av kommuners og eieres livsfasetiltak, og alle nye ledere skal få tilbud om en mentor- eller veiledningsordning.

Ledere i KS-området med budsjett-, økonomi- og/eller personalansvar skal omfattes av Hovedtariffavtalens kapittel 3, og tilsvarende i Oslo. Ledere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-12, skal gis tillit til å selv bestemme sin egen arbeidstid, og arbeidstidsordningen skal være gjenstand for drøfting med nærmeste leder. Ledere som ikke er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, skal ha rett på

overtidsgodtgjøring for arbeid utover alminnelig arbeidstid. Arbeidsgiver skal ta et ekstra ansvar for arbeidstid, helse og velferd i ekstra krevende omstillingsprosesser.

Lederes plass i arbeidstidsavtalen for lærere skal vurderes, og Skolelederforbundet bør utrede muligheten for en egen arbeidstidsavtale for ledere.

Skolelederforbundet skal tilby god opplæring av forhandlere og lokale tillitsvalgte for å sikre nødvendig og relevant kompetanse i arbeidet for medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår.

Kompetanse og profesjonsutvikling

Opplæringsloven og barnehageloven stiller krav om pedagogisk kompetanse for ledere i sektoren.

Opplæringsloven stiller i tillegg krav om nødvendige lederegenskaper for den som skal tilsettes som rektor i skolen. Skolelederforbundet mener at nødvendige lederegenskaper må vektlegges ved tilsetting i hele sektoren, da relevante egenskaper og solid kompetanse er avgjørende for å ivareta god samhandling med barn og unge, foresatte og aktører i nærmiljøet.

Ledere må kunne forklare og forsvare de organisatoriske, pedagogiske og didaktiske veivalg de tar. Pedagogisk kompetanse og bred erfaring er vesentlig for at ledere skal ha tilstrekkelig oversikt og forståelse for virksomhetens kjerneoppgaver.

Skolelederforbundet mener at ledere bør ha formell og relevant lederfaglig kompetanse i pedagogisk utviklingsarbeid og forvaltning.

De kompetansekrav som stilles ved leders tilsetting, må følges opp av lokal barnehage- og skolemyndighet. Derfor må ledere innen oppvekst og utdanning kunne ta etter- og videreutdanning i med samme vilkår som lærere og andre ansatte. Kommuner og eiere må anerkjenne, oppmuntre og legge til rette slik at ledere kan videreutvikle egen kompetanse og lederegenskaper. Ledere i sektoren bør kunne ta utviklingspermisjon med lønn. Forskning viser at høy faglig kompetanse øker anerkjennelsen av ledelse som egen profesjon også innen oppvekst og utdanningsområdet.

Å lede skoler og barnehager handler om mer enn pedagogisk ledelse. Skolelederforbundet skal derfor arbeide for at profesjonsutdanningene omfatter hele bredden av det komplekse ansvarsområdet som ledere i sektoren forvalter.

Skolelederforbundet skal bidra til en balansert dialog om bruk av digitale verktøy, og til et kunnskapsgrunnlag som gir nødvendig kompetanse, god innsikt og overordnede strategier for arbeidet. Samtidig skal vi ivareta de faglige perspektiver som ligger i Rammeplanen og Kunnskapsløftet.

Digitaliseringen krever involvering av de profesjonelle fellesskapene for å modellere og lære. En god og kunnskapsbasert praksis er nødvendig for å utnytte de mulighetene digitaliseringen gir.

Skolelederforbundet vil være en pådriver for at det bygges nødvendig kompetanse i sektor, og at digitale løsninger tas i bruk for å støtte administrasjon, ledelse og læring.

Forskning og utvikling

Skolelederforbundet skal påvirke utviklingen innen oppvekst og utdanningsområdet med relevant og evidensbasert forskning på pedagogikk, ledelse og forvaltning. I tillegg vil vi samarbeide tett med universitet- og høgskolesektoren om egne forskningsprosjekt for å bidra i arbeidet med å styrke lederes arbeidsforhold og kompetanseutvikling for ledere i oppvekst og utdanning. Dette tilfører oss nyttig kunnskap, og styrker oss i politisk påvirkningsarbeid. I tillegg gir forskningen vår et godt fundament når Skolelederforbundet skal utvikle relevante kurstilbud for sine medlemmer.

Tillit og samarbeid i profesjonsfellesskapet

Skolelederforbundet skal bidra til fremtidsrettet, kompetent og handlekraftig ledelse. Organisasjoner innen oppvekst og utdanning trenger ledere som evner å bygge fremtidsrettede organisasjoner, og som legger vekt på moderne og forskningsbaserte ledelsesmetoder og -strategier. Utøvelse av lederskap må være etisk og verdimessig forsvarlig, og forankret i lovverk og styringsdokumenter for sektoren.

Tillit er grunnleggende i samarbeidet mellom leder og arbeidstaker. Dette gjenspeiles i et godt og balansert partssamarbeid i arbeidet med å lede fellesskapets profesjonsfaglige utvikling til beste for barn og unge. Verdigrunnlaget i styringsdokumentene for sektor legger føringer for at ledere skal lede lærende organisasjoner. Personalet skal reflektere jevnlig rundt etiske og faglige problemstillinger, prioriteringer, samarbeid og relasjoner. Ledernes rolle er å sette agenda, konkludere og gi retning. Skolelederforbundet mener at rammene for ressursbruken i sektoren må være tilpasset kravet til arbeid i styringsdokumentene. Skolelederforbundets arbeid skal bidra til god tillit mellom myndighetene og profesjonene.