

Skoleledere varsler om økende arbeidspress og knappe ressurser: *Lederbrølet i Askøy kommune*

Å være skoleleder er en mangfoldig, meningsfull, givende og inspirerende jobb. Det å se barn utvikle seg, vokse og lære, og være i samspill med dem over tid, er helt fantastisk.

Våre personalgrupper er høyt utdannede, kreative og selvstendige. Vi får være sammen med mennesker i alle aldre, og blir daglig oppdatert av elevene våre om det som til enhver tid rører seg blant barn og ungdommer.

Hver dag møter vi smil, glede og latter, får gode blikk og kjenner på viktige relasjoner.

Vi ønsker at våre arbeidsplasser skal være attraktive. For oss finnes det ikke noen viktigere jobb enn å få være med å forme fremtiden. Det skjer ved å gi barn og ungdommer det viktigste vi kan gi dem; utdanning og danning. Samtidig formidles verdier og tradisjoner, og vi forbereder dem på en ukjent framtid og en verden som endrer seg mer enn noen gang.

Vi er stolte av og glade i jobben vår, og ønsker å levere god kvalitet og profesjonell utøvelse av skolelederjobben. Etter lang fartstid i skolen, erfarer vi nå at skolen er blitt en mindre attraktiv arbeidsplass, både for ledere, lærere og andre ansatte. Vi vurderer at arbeidssituasjonen til skolelederne ikke er bærekraftig, og i dette brevet vil oppmerksomheten være rettet mot dem.

Skolelederjobben er svært kompleks. For Askøy kommune viser vi til beskrivelse av skoleledelse i sak 22/22255 - [Kvalitetsmelding - Fagavdeling skole 2022](#).

Innholdet om skoleledelse er sitert i kursiv under:

Det er mange forventninger til hva en skole skal inneholde og være, alle som har gått på skolen har selv en referanse som grunnlag for hva de tenker og tror om skolen. Sterke interessenter er elever, deres foresatte og familie, ansatte, interesseorganisasjoner, forskningsmiljøer, media, og lokale og nasjonale politikere. I dette krysspresset av interessenter står skoleledelsen, med rektor i spissen. Rektor har ansvar for alt som skjer på en skole, for elevene og for ansatte. Ut fra et gjennomsnitt av antall elever og ansatte i Askøyskolen betyr dette at rektor fungerer som øverste leder for 301 elever og ansatte. I tillegg forholder rektor seg til elevenes foresatte, som i større eller mindre grad trenger kontakt med skolens ledelse. Rektor har ansvar for skolens fysiske miljø, inne og ute, og det psykososiale miljøet for elever og ansatte. Videre har rektor ansvar for at alle lover og forskrifter som rammer inn skolen blir fulgt, sørger for skolebasert vurdering og utvikling, og at ansatte utfører arbeid av god kvalitet. Skoleledere må ha ferdigheter i å anvende relevant kunnskap, løse komplekse problemer og bygge tillitsrelasjoner (Robinson, 2011) for å lykkes i sitt oppdrag. En skoleleder i Askøyskolen leder innenfor tre hovedområder:

- *Pedagogisk ledelse innebærer å lede profesjonsfellesskapet ved skolen, men også lede etter skolens samfunnsmandat. Dette forutsetter at skolelederen er faglig oppdatert, kjenner læreplanen og vurderingsforskriften, og har kunnskap om ulike læremidler. Videre må skolelederen vite hva elevene skal lære og ha forståelse for metoder i undervisningen som understøtter dette. Skolelederen skal drive kvalitetsvurdering som grunnlag for kvalitetsutvikling, og må kunne anvende relevant kunnskap i dette arbeidet. Pedagogisk ledelse handler om å forstå kjerneaktiviteten i skolen, som er faglig og sosial utvikling og læring for elevene, og å lede de ansatte slik at fokuset er rettet mot det.*
- *Administrativ ledelse er å “ha orden i eget hus”, som innebærer etterlevelse av lover og forskrifter som rammer inn skolen, samt økonomisk styring og kontroll. Dette oppnås ved å ha god internkontroll og effektive systemer for å følge med på skolens praksis. En skoleleder må ha økonomi- og forvaltningskompetanse, for å sikre strategisk bruk av ressurser og korrekt saksbehandling. Skolelederen må kjenne lover og forskrifter som gjelder for skolen for å kunne løse komplekse problemer i saker der ulike rettigheter står opp mot hverandre. Administrativ ledelse handler om å sikre en ryddig skole der elever, foresatte og ansatte vet hvilke regler som gjelder og se til at disse blir fulgt*
- *Personalledelse er å være arbeidsgiver for sine ansatte, og sørge for at lover, regler og særavtaler blir etterlevd. Skolelederen skal følge opp den enkelte ansatte i det daglige arbeidet, gjennom medarbeidersamtaler kartlegge behov for kompetanseutvikling og tilrettelegge ved sykdom. Skolelederen må ha høy relasjonskompetanse for å følge opp vanskelige saker og vise omsorg for ansatte. Personalledelse handler om å bygge tillitsrelasjoner for å legge til rette for at den ansatte trives, utvikler seg og lykkes i jobben sin.*

Vi har ansvar for mange og ulike arbeidsfelt, og vi skal levere et godt og forsvarlig tjenestetilbud, samt ivareta elever, foresatte og ansatte i tråd med gjeldende lovverk. Kvalitetskravene til skolen er i dag mye høyere enn tidligere, og stadig økende. Disse kravene er de samme over hele landet, uavhengig av kommunenes økonomi. Lovverket for skole stiller høye forventninger til hva skole skal være for våre barn og unge. I Askøy kommune står ikke ressursene i forhold til det vi skal levere, og slik har det vært over lang tid. Forsvarlig drift, som kan etterleve lovens krav, står dermed i fare for å bryte sammen. Denne påstanden begrunner vi i flere forhold. Høyt sykefravær i skolene, med bakgrunn i helsebelastninger i jobben over tid, er et eksempel.

Å håndtere høyt sykefravær, og samtidig sikre forsvarlig drift etter loven, er krevende og oppleves særlig belastende. Samtidig står vi i møte med foresatte som har klare krav til sitt barns opplæringsstilbud eller læringsmiljø. Når kapasitet og ressurser ikke strekker til i møte med intensjonene i lover og forskrifter, blir samarbeidet mellom skole og hjem vanskelig. Flere saker ender hos Statsforvalteren.

Saker knyttet til §9a i opplæringsloven, krever i mange tilfeller betydelig innsats fra skoleledere. Etter at elever og foresattes rettigheter ble styrket, og skolens plikter tilsvarende

presisert og skjerpet i forbindelse med lovendringene i 2017, har saksbehandlingen blitt langt mer omfattende for skolene. Sakene, som kan være svært komplekse, skal undersøkes bredt. Skolen har plikt til å sette inn egnede og tilstrekkelige tiltak for å sikre elevens rett til å ha det trygt og godt. I tillegg må alt skolen foretar seg dokumenteres grundig.

Som skoleledere er det ingenting som er viktigere for oss enn at elevene skal ha det trygt og godt på skolen, og dette arbeidet prioriteres høyt. Mens ressursene til skoleledelse i Askøy har vært uendret det siste tiåret, har Statsforvalteren bygget opp betydelig kapasitet til å behandle klager etter §9a. Misforholdet mellom lovkravene og skolens evne og kapasitet til å løse, og saksbehandle disse sakene korrekt, blir tydelig når statistikken viser at klager får medhold i 9 av 10 saker som går til Statsforvalteren. Dette bidrar til å gi en sterk opplevelse av utilstrekkelighet og maktesløshet hos skoleledere. Saksbehandlingen i forbindelse med disse klagen er i seg selv så omfattende, at det gir ytterligere kapasitetsutfordringer for skoleledelsen. I noen tilfeller opplever vi også at foresatte “truer” med å bruke Statsforvalteren for å få gjennom sine krav.

Innspill til oss som har jobbet med denne uttalelsen, er at mange skoleledere sover dårlig, blør neseblod, har hjertebank, høyt blodtrykk, høy puls, mage-tarmproblemer og tankekjør. Noen skoleledere er sykmeldte på grunn av arbeidsbelastning, og noen gråter når vi snakker med dem om hvordan jobben deres er. Vi ser at skoleledere blir syke av å stå i jobben over tid.

Ved utlysning av skolelederstillinger har vi de siste årene erfart at det er utfordrende å få kvalifiserte søkere. Få lærere ønsker å bli avdelingsledere, og få avdelingsledere ønsker å bli rektor. Dette er for øvrig en situasjon som gjelder store deler av landet, og har vært omtalt i ulike medier.

Her følger en oversikt over noen av utfordringene våre:

- Sykefraværet er høyt i skolene. Det er utfordrende å rekruttere vikarer. Elevene kan ikke sitte uten en voksen i klasserommene. Når vi ikke klarer å skaffe vikarer, så blir konsekvensen at rektor og/eller avdelingsleder må ta timene selv. Resultatet er at annet arbeid må gjøres kvelder og i helgene.
- Det er belastende å ikke vite om man har nok personell på jobb. Arbeidet med å håndtere fravær og finne egnede vikarer foregår syv dager i uken, til alle døgnets tider. Dette presset gir høy stressbelastning, og er utmattende over tid.
- Å ha ansvar for SFO, i tillegg til å være avdelingsleder for skolen, er svært uheldig. Dette oppleves utmattende for den avdelingslederen som har ansvaret. SFO trenger egen leder. Det er i noen tilfeller godt over 100 barn som har plass i SFO, og det er mange ansatte som krever veiledning og støtte. Det er vanskelig å rekruttere ansatte til SFO og det er høyt sykefravær. Avdelingsleder har lite tid igjen til å lede en avdeling i skolen. I SFS-2201, som er en særavtale mellom KS og forbundene, vises det til i punkt 3.1.2 at *i skolefritidsordninger som samlet har innskrevet 60 barn eller mer, skal det som hovedregel tilsettes daglig leder i full stilling.*

- Det er belastende å ikke kunne etterleve lovkravene til skolen. Vår påstand er at opplæringsloven og arbeidsmiljøloven brytes daglig i Askøyskolene på grunn av fravær og kapasitetsutfordringer. Dette er et ansvar som tynger skolelederne.
- Vi skal ivareta et trygt og godt skolemiljø etter § 9a i opplæringsloven. Utfordringene vi møter med psykisk uhelse, vold og trusler er en del av dette komplekse og krevende arbeidet. I ni av ti saker får ikke skolene medhold av Statsforvalteren i §9a- saker. Dette viser at vi ikke er rigget for det som kreves av oss. Skolene mangler dessuten juridisk kompetanse og kapasitet til å saksbehandle disse sakene med forventet kvalitet.
- Det er økende antall avvik i skolene våre knyttet til vold og trusler, og her er det underrapportering. Vold og trusler er en stor påkjenning for barn/unge som opplever dette. Det er krevende å håndtere og følge dette godt opp, også overfor berørte foresatte. Disse sakene pågår ofte over svært lang tid.
- Avviksmeldinger fra ansatte som opplever elever som utagerer, kommer med trusler eller utøver vold, skal saksbehandles og tiltak iverksettes og følges opp. Det er en stor påkjenning å være vitne til at ansatte blir traumatiserte, redde og føler seg mislykket på jobb. Vi som ledere bærer ansvaret for de ansattes arbeidsmiljø.
- Antallet elever med behov for spesialundervisning, og omfanget av behovet elevene har, samsvarer ikke med ressursene skolene blir tildelt. Dette resulterer i mangelfull mulighet til å møte elevenes behov, som igjen fører til en rekke utfordringer som for eksempel utfordrende hjem/skole-samarbeid, uønsket elevatferd, uro/dårlige læringsmiljø og lærere og ledere som har en arbeidssituasjon som er preget av lite mestring og mye stress.
- Utilstrekkelig samarbeid på tvers av ulike sektorer, og/eller et mangelfullt hjelpeapparat, hindrer i for mange tilfeller at barn og unge får den hjelpen de trenger. Vi savner et bedre tverrfaglig samarbeid rundt barn med psykisk uhelse og andre utfordringer. Vi har lite støtte og hjelp slik systemet er nå. Vi trenger andre yrkesgrupper i skolene våre, som er inne og jobber aktivt opp mot elevene. Slik det er i dag, treffer vi andre yrkesgrupper på sporadiske møter, og får mer eller mindre egnede og gjennomførbare råd om hvordan vi skal jobbe med barna.
- Foreldre stiller stadig høyere krav til skolen med tanke på å legge til rette for de individuelle behovene barna deres har. Dette gir seg utslag i omfattende møtevirkosomhet og tidkrevende korrespondanse i form av telefonsamtaler, e-post og meldinger.
- Henvendelser fra ansatte og foreldre krever i dag mer av en skoleleder, fordi alle svar må forankres i rett lovverk med rett paragraf, med utdypning og oversettelse av hva dette betyr i svaret fra oss. Det gjør at hver enkelt henvendelse tar mer tid å svare ut enn tidligere.
- En annen utfordring er mangelen på tid til refleksjon og utvikling av skolen. Skolen er en stadig endrende arena, og det er viktig at skolelederne har tid og rom til å reflektere over endringer og tilpasse seg nye krav og utfordringer sammen med de ansatte. Vi trenger derfor mer tid til faglig utvikling og til å diskutere og planlegge skolens fremtidige utvikling.

- Når håpløsheten brer seg, forsvinner også engasjementet. For skoleledere er det vanskelig å vite at vi ikke har virkemidlene eller ressursene som skal til for å hjelpe lærere med store utfordringer i klasserommene.
- Mange kvelder og helger gjennom året brukes til jobb, for å utføre oppgavene tilfredsstillende.
- Vi har både ledere og lærere som søker seg bort fra jobben. Vi ser at det brer seg en maktesløshet og oppgitthet hos ansatte i skolene.

Oppsummert mener vi at vi må finne fram til en mer bærekraftig og helsefremmende måte å utøve skolelederjobben på, slik at vi kan oppnå god kvalitet og profesjonell utøvelse av jobben, samtidig som vi frigjør tid til pedagogisk ledelse, personalledelse og utvikling av skolene. Vi må sammen se på hvordan vi kan organisere og drifte skolene våre bedre. Vi kan gjøre endringer og effektivisere, men det er et åpenbart behov for bedre økonomi og flere ansatte. På den måten kan vi sikre at skolene våre fortsetter å være attraktive arbeidsplasser for både elever, ansatte og skoleledere. Slik situasjonen er nå, stiller vi spørsmål ved ansvaret politisk ledelse tar for forsvarlig, lovmessig skoledrift, og etterlevelse av arbeidsmiljøloven. Hva slags verdisyn og menneskesyn skal legges til grunn og praktiseres i skolene i Askøy kommune? Vi utfordrer vår skoleeier til å ta ansvar for utviklingen, og svare på hvordan Askøy kommune vil sikre at skolene i kommunen tilfredsstiller kvalitetskravene og intensjonene i lovverk og styringsdokumenter.

På vegne av skoleledere i Askøyskolen:

Karen Wollberg – rektor Hetlevik skole

Lise Jakobsen – rektor Tveit skole

Randi Nordnes Olsen – rektor Strusshamn skole

Hanne-Guri Hellevang – rektor Kleppstø ungdomsskole

Dag-Erik Holmedal – avdelingsleder Fauskanger barne- og ungdomsskule