



Skolelederforbundet

Skolelederforbundets krav til forhandlingene SFS2213 2025



Innledning

Vi i Skolelederforbundet støtter, og ser det som avgjørende, at lærerne løftes frem og gis et godt omdømme, gode arbeidsbetingelser og en god lønnsutvikling, men det mangler fremdeles et nasjonalt løft for skolelederne.

Til tross for at teksten: *“Partene er enige om at skoleledere skal ha en grunnlønn som avspeiler kompleksitet, oppgaver og ansvar lagt til lederstillingen”* kom med i protokoll etter forhandlingene i 2023, opplever vi likevel at avstanden i den pensjonsgivende inntekten mellom skoleledere og de som de leder reduseres. Vi ser også av vår lønnsstatistikk at det er en betydelig andel skoleledere som har vesentlig lavere pensjonsgivende inntekt enn den best betalte læreren. Dette til tross for det store ansvaret og de mange oppgavene som hviler på rektorene og de øvrige lederne. Lønn og avklarte arbeidsforhold som insentiv til å påta seg jobben som rektor, styrer, avdelingsleder, inspektør eller andre lederjobber, har blitt kraftig redusert, nærmest borte, i mange av landets kommuner.

Skolelederforbundet har ved flere anledninger de siste årene bedt om at politikere på alle nivåer anerkjenner ledelse i skole og barnehage som viktig og avgjørende. Med henvisning til vår forskning ønsker vi at avtalen i større grad regulerer og definerer lederes kontrollspenn og bidrar til å styrke handlingsrommet for å kunne utøve god faglig pedagogisk ledelse, slik det beskrives i § 17.2 i ny opplæringslov. Vi ser også med bekymring på de mange initiativene som tas i forbindelse med budsjettprosesser. Det foreslås å slå sammen ledelsen på to eller flere skoler, for på denne måten å spare ledelsesressurs. Disse initiativene blir ene og alene tatt for å kunne spare penger. Dette er klare brudd på SFS 2213 pkt. 8.2. Vi mener det også bryter med intensjonen til opplæringsloven jfr. kommentaren til en enstemmig komite.

3.2.1 Skolens ledelse

Komiteen understreker viktigheten av god skoleledelse. Komiteen viser til at regjeringen foreslår å tydeliggjøre at en rektor kan lede flere skoler.

Komiteen mener stedlig og deltakende ledelse bidrar til å styrke skoleutviklingen og at behovene ved den enkelte skole følges best mulig opp. Regjeringen poengterer i Prop. 57 L (2022–2023) at rektorer må være daglig deltakende der de har ansvaret. Komiteen mener at en rektor fortrinnsvis skal lede en skole, men anerkjenner at det i særlige tilfeller kan gjøres unntak.

Vi ser allikevel at når det kan hjemles i lov så vil dette brukes som et økonomisk virkemiddel i kommunene. Særlige tilfeller er ikke lenger avviket, men i flere og flere tilfeller normalen. Resultatet er at ledelsesressurs og lederes arbeidsvilkår derfor blir en salderingspost i kommunenes budsjettprosesser.

Det er avgjørende at myndigheter og samfunnet som helhet forstår denne utfordringen og tar grep for å styrke ledelseskapasiteten i skoler og barnehager, ikke svekker den. Et slikt løft vil kreve at en tar på alvor lederes arbeidsvilkår og deres lønnsbetingelser. Dette er avgjørende for å sikre god rekruttering, som igjen sikrer gode motiverte ledere som ønsker å fortsette med å bidra til en bærekraftig utdanning av høy kvalitet for kommende generasjoner.

Skolelederforbundet ønsker fortsatt en forenkling av hele avtalen slik at den blir lettere å håndtere. Vi håper den innsikten resultatene av forskningen gjennomført av KS, UDF og Skolelederforbundet har gitt oss i hvordan avtalen anvendes kan bidra til en forenkling av avtaleteksten. Spesielt der

denne griper inn i forhold som som er regulert i f.eks hovedavtalen og hovedtariffavtalen. Vi anerkjenner likevel at disse avtalene, og da spesielt hovedtariffavtalen og SFS2213, må sees i sammenheng med hverandre. Det er fra vår side et sterkt ønske å få avklart hvordan relasjonen mellom SFS2213 og HTA skal forstås.

Vi ønsker også at avtalen skal inneholde sikring av ressurser til å håndtere ekstraordinære forhold og kriser. Flere og flere kommuner har nå også som en del av lokale beredskapsplaner tillagt skoleledere arbeidsoppgaver i forbindelse med denne uten at dette blir kompensert hverken i form av lønn eller ledelsesressurs. I de fleste tilfeller har heller ikke denne organiseringen vært gjenstand for lokale drøftinger eller forhandlinger.

Krav nr. 1

Pkt 8 Skoleledelse, 8.1 Årsverket

Avtalen legger en god og tydelig ramme for arbeidsåret for en leder. Utfordringen er at flere og flere kommuner unntar lederne for arbeidstid gjennom bruk av arbeidsmiljølovens § 10 –2, og kobler dette unntaket til de reguleringer som ligger i HTA mht kompensasjonsdager. Vår seneste forskningsrapport viser tydelig at det er stor forskjell i praktiseringen av § 6.3 i HTA og hvordan kompensasjonen gis, eller at kompensasjonen strykes i sin helhet.

Denne utviklingen er vi svært bekymret for, da flere ledere rapporterer om uklare arbeidsbetingelser, og manglende avklaringer med arbeidsgiver om unntak og kompensasjon for merarbeid. Kjernen i det hele er forståelsen av forsvarlige arbeidsvilkår. Skolelederforbundet mener at dette begrepet må tydeliggjøres slik at ledere får forsvarlige arbeidsvilkår gjennom en balanse mellom oppgaver og ressurser.

Skolelederforbundet krever at avtalen må klargjøre forholdene i begrepet forsvarlige arbeidsvilkår, forstått som leders kontrollspenn, handlingsrom og støttefunksjoner som gir leder rom for å prioritere pedagogisk utviklingsarbeid.

Krav nr. 2

8.2 Ledelsesressurs

Skolelederforbundet erfarer at ordlyden i denne bestemmelsen uthuler de ressurser som avsettes til ledelse. Det legges stadig nye oppgaver til ledelsesmandatet, og med denne formuleringen er det «hjemmel» for å opprettholde fjorårets ressurs. Konsekvensene av dette er at ledere i kombinasjon med unntak fra AML 10 -2 får en stadig økende arbeidsmengde uten at det avsettes økt ressurs til ledelse. Skolelederforbundet har flere vitenskapelige rapporter som peker på en svært bekymringsfull utvikling.

Undersøkelsen det henvises til i innledningen, viser at det er for lite samhandling mellom skoleledere og overordnet nivå, 67 % av norske rektorer har ikke stillingsinstruks/drøfter ikke med skoleeier føringene i punkt 8.2, og 40 % av våre kommuner mangler en tydelig skolepolitikk som kan avklare rektors mandat.

Vi viser til vår spørreundersøkelse gjennomført blant våre lokaltillitsvalgte i 2023 for å undersøke i hvilken grad denne nye bestemmelsen i pkt 8.2. er nyttet i tråd med intensjonen. Forskning

gjennomført av NTNU samfunnsforskning i 2025 gir samme resultat. Her er antallet som sier de ikke har deltatt i drøftinger noe lavere, vi velger å tro at årsaken til dette er at undersøkelsen er sendt til alle våre medlemmer og ikke bare tillitsvalgte. Førstnevnte undersøkelse viser at 87.6 % ikke har deltatt i drøftinger om ledelsesressursen i sin kommune. Når våre lokale tillitsvalgte tar dette opp med kommunene og ber om drøftinger, blir det likevel ikke gjennomført drøftinger. Det er krevende når avtaler på nasjonalt nivå ikke blir fulgt og hvert år brytes i avtaleområdet. Årsaken til at dette ikke gjennomføres kan være mange, men vi får imidlertid tilbakemelding om at kommunene ikke vet hva eller hvordan de skal gjennomføre drøftinger av ledelsesressursen. Vi finner det foruroligende at landets kommuner har så liten kunnskap om hvilke kriterier som skal/må ligge til grunn for beregning og tildeling av ledelsesressurser til den enkelte skole. Vi forventer at KS som forhandlingspart sørger for at alle landets kommuner oppfyller sin forpliktelse som part i avtalen.

Skolelederforbundet krever at dette ressurspunktet gis en oppgradert formulering som tydeligere fremhever at oppgavene under overskriften «ledelse» i rammetildelingene til den enkelte skole skal avstemmes mot de ressurser som tildeles. Dette kan skje gjennom dialog og drøfting av de administrative, faglige og pedagogiske oppgaver som ligger til en skoles ledelse og på denne måten sikre tildelte ressurser balanseres med pålagte oppgaver.

Krav nr. 3

Avlønning

Tilbakemeldinger fra våre medlemmer viser at den bekymringsfulle lønnsutviklingen fortsetter. I vår nylige lønnsstatistikk viser det seg at flere ledere har en vesentlig lavere pensjonsgivende inntekt enn de som de er satt til å lede. Dette er en utvikling som må snus. Sentrale gode oppgjør for lærere bidrar til at avstanden øker. Lokale forhandlinger når ikke nivået på de sentrale oppgjørene av flere årsaker. Resultater er at ledere har en dårligere lønnsutvikling enn de ansatte de leder.

Formuleringen om at ansatte i lederstillinger skal minst avlønnes med den årslønn vedkommende ville vært garantert i en undervisningsstilling, er en etterlevelsessikring som ikke lenger kan sies å være dekkende. Den kreves derfor endret til en mer sikringsmessig vinkling.

Skolelederforbundet krever at ansatte i lederstillinger skal avlønnes vesentlig høyere enn lektor med tilleggsgutdannning og 16 års ansiennitet. Og at faste pensjonsgivende funksjonstillegg også tas hensyn til når forholdet mellom lærer og leder beregnes. Vesentlig skal her forstås som en lønn som gjenspeiler den kompleksitet og det delegerte ansvar stillingene har, sett i relasjon til de en er satt til å lede.

Forbehold:



Det tas generelt forbehold om nye og /eller endrede krav under forhandlingene.

Skolelederforbundet

Stig Johannessen
Forbundsleder