

Bilaga 8:8 till kommunstyrelsens protokoll den 21 april 2004, § 11

PM 2004 RV (Dnr 212-520/2001)

Tidsbegränsade förordnanden för rektorer

Skrivelse av Erik Nilsson (s)

Borgarrådsberedningen föreslår kommunstyrelsen besluta följande
Skrivelsen av Erik Nilsson (s) anses besvarad med vad som anförts i denna promemoria.

Föredragande borgarrådet Leif Rönngren anför följande.

Bakgrund

Erik Nilsson (s) har i skrivelse den 4 april 2001 till kommunstyrelsen konstaterat att det är dags att införa en modell med tidsbegränsade förordnanden för Stockholms rektorer, *bilaga*. Borgarrådet föreslår att kommunstyrelsen beslutar att uppdra åt stadsledningskontorets personalpolitiska avdelning att arbeta fram en modell för tidsbegränsade förordnanden för stadens samtliga grundskole- och gymnasierektorer. Personalpolitiska avdelningen ges i uppdrag att utreda på vad sätt omförhandling av avtalen kan göras på lämpligaste sätt.

Remisser

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret (personalpolitiska avdelningen) samt utbildningsnämnden.

Stadsledningskontoret hänvisar till att det i stadens PA-strategi finns ett uppdrag att utreda om man i större utsträckning ska pröva tidsbegränsat ledarskap. Att generellt avlösa befintliga anställningsavtal för chefer som är tillsvidareanställda mot ett tidsbegränsat chefskap ses inte som någon framkomlig väg, däremot kan det ske utifrån individuella överenskommelser.

Utbildningsnämnden menar att huvudsyftet med tidsbegränsade förordnanden är att öka skolledaruppdragets status och därmed attraktionskraft. En förutsättning att så sker är att ansvariga chefer hanterar tillsättning, utveckling och avveckling av chefer inom skolan med stor respekt för både individen och verksamheten, och med öppenhet, tydlighet och mod som grund.

Mina synpunkter

Ledarskap i offentlig förvaltning ställer idag mycket stora krav. Arbetslivets utveckling, nya arbetsformer och ny arbetsorganisation, tillsammans med det successiva generationsskiftet på arbetsmarknaden, medför att människor ställer nya och förändrade krav på organisation, arbetssätt och ledarskap. Nya förutsättningar ställer krav på ett modernt ledarskap som lockar till sig människor med lust att leda i samverkan med medarbetare och med siktet inställt på att utveckla det egna ledarskapet. Det handlar om att kunna leda och inspirera till självständigt arbete och till utveckling. Likaså måste stadens ledare ha bred kunskap om verksamheten och en vilja till förnyelse utifrån

ha bred kunskap om verksamheten och en vilja till förnyelse utifrån verksamhetens behov. Ledarskapet är en viktig förutsättning för att skapa goda arbetsvillkor för medarbetarna.

Tidsbegränsade ledarförordnanden har diskuterats som ett sätt att bl.a. öka attraktionskraften för chefsförordnanden i staden. Detta är helt i linje med de tankar som finns för arbetet med kompetensfonden och de ledarutvecklingsprogram som staden för närvarande arbetar efter.

I Stockholms stads personalstrategi, beslutad i kommunfullmäktige den 2 maj 2001 finns uppdrag att utreda om tidsbegränsat ledarskap kan prövas i större omfattning. Inom utbildningsförvaltningen tillämpar man denna anställningsform vid nyanställning av skolledare, rektorer, och biträdande rektorer sedan 1998. Tidsbegränsat ledarskap tillämpas sedan länge för förvaltningschefer, införandet föregicks av tidsbegränsade förordnanden för socialchefer vid socialförvaltningen. Likaså inom kulturförvaltningen tillämpas tidsbegränsat ledarskap. Grunden i samtliga former av tidsbegränsade ledarförordnanden har varit en tillsvidareanställning i staden eller i en förvaltning och ett tidsbegränsat ledarskapsuppdrag. Kommunstyrelsen gavs i budget för 2003 i uppdrag att utreda hur nyanställda rektorer kan ges tidsbegränsade förordnanden.

Stadsledningskontorets personalpolitiska avdelning har arbetat fram ett förslag som personal- och kvalitetsutskottet antagit i mars 2004 om möjligheten till tidsbegränsade förordnanden för chefer generellt inom stadens verksamheter. Här presenteras en möjlig konstruktion för tidsbegränsade chefsuppdrag som innebär att man efter avslutat uppdrag återgår till en tillsvidareanställning.

Jag föreslår med hänvisning till vad som ovan anförts att kommunstyrelsen beslutar följande

Skrivelsen av Erik Nilsson (s) anses besvarad med vad som anförts i denna promemoria.

Stockholm den 2 april 2004

LEIF RÖNNGREN

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Reservation anfördes av borgarråden *Kristina Axén Olin*, *Sten Nordin* och *Mikael Söderlund* (alla m) och *Jan Björklund* (fp) enligt följande.

Vi föreslår borgarrådsberedningen föreslå kommunstyrelsen besluta att

1. delvis godkänna föredragande borgarråds förslag till beslut
2. kommunstyrelsen beslutat att alla nyanställda skolledares förordande skall vara tidsbegränsade
3. därutöver anföra följande:

I budgeten 2002 fick stadsledningskontoret i uppdrag att utreda möjligheten att nyanställda grundskolerektorer på tidsbegränsade förordnanden. Sedan tidigare anställs skolledare inom utbildningsförvaltningen på femårsförordanden. Det är positivt att utredningen nu är slutförd.

De erfarenheter som utbildningsnämnden har av tidsbegränsade chefsuppdrag är goda och signalerna från skolledare anställda på femårsförordnanden enbart positiva. Kommunstyrelsen bör därför besluta att alla nyanställda rektors förordande ska vara tidsbegränsade.

ÄRENDET

Erik Nilsson (s) har i skrivelse den 4 april 2004 till kommunstyrelsen konstaterat att det är dags att införa en modell med tidsbegränsade förordnanden för Stockholms rektorer. Borgarrådet föreslår att kommunstyrelsen beslutar att uppdra åt stadsledningskontorets personalpolitiska avdelning att arbeta fram en modell för tidsbegränsade förordnanden för stadens samtliga grundskole- och gymnasiektorer. Personalpolitiska avdelningen ges i uppdrag att utreda på vad sätt omförhandling av avtalen kan göras på lämpligaste sätt.

REMISSER

Ärendet har för synpunkter remitterats till stadsledningskontoret (personalpolitiska avdelningen) samt utbildningsnämnden.

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, daterat den 11 oktober 2001, har i huvudsak följande lydelse.

I stadens PA strategi finns ett uppdrag att utreda om man i större utsträckning ska pröva tidsbegränsat ledarskap. I enlighet med vad som framförts från Stadsdelsförvaltningarna bör frågan behandlas i ett vidare perspektiv och omfatta även andra chefer än skolledare. För gymnasieskolornas skolledare tillämpas tidsbegränsat chefskap sedan 1998 och denna erfarenhet bör ingå som en del i PA strategins utredningsuppdrag. Beträffande uppdraget om att utreda på vilket sätt omförhandling av befintliga anställningsavtal kan ske kan konstateras att överenskommelse om anställningsvillkor vanligtvis träffas i samband med nyrekrytering. Att generellt avslösa befintliga anställningsavtal för chefer som är tillsvidare mot ett tidsbegränsat chefskap ses inte som någon framkomlig väg, däremot kan det ske utifrån individuella överenskommelser. Personalpolitiska avdelningen kommer att presentera utredningens resultat och förslag under våren 2002.

Utbildningsnämnden beslöt den 30 augusti 2001 att godkänna förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämna det till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Särskilt uttalande gjordes av Jan Björklund m.fl. (fp), Kristina Ahlental m.fl. (m) samt tjänstgörande ersättare Peter Lundén-Welden (m) enligt följande.

Nämnden vill erinra om det beslut som kommunfullmäktige fattade då budgeten för 2002 antogs. Kommunstyrelsen fick där i uppdrag att utreda möjligheten att nyanställa rektorer i grundskolan på tidsbegränsade förordnanden.

Särskilt uttalande gjordes av Claes-Göran Jacobson m.fl. (v) enligt följande.

Vänsterpartiet är inte positiv till tidsbegränsade förordningar för rektorer. Inom staden är det enbart på VD-nivå som tidsbegränsade förordnande tillämpas. Rektorer kan liknas vid avdelningschefer och bör därför inte anställas på tidsbegränsade förordnanden.

Särskilt uttalande gjordes av Marie Egnell (mp) enligt följande.

Inom skolans värld som inom alla andra områden måste man våga ta obehaget att flytta på ledare som inte fungerar. I arbetsgivaransvaret ligger både ansvaret att verksamheterna ska fungera och att personalen ska må bra.

Ersättningsutryttrande gjordes av *Helve Tsai* (sp) till stöd för det särskilda uttalandet av ordföranden Jan Björklund (fp) m.fl.

Utbildningsförvaltningens tjänsteutlåtande, daterat den 14 augusti 2001, har i huvudsak följande lydelse.

Syfte

Skolledaruppdraget är ansvarsfullt och mycket krävande. Det är därför angeläget att det finns en slut- och avstämningsspunkt, då såväl den anställda som arbetsgivaren ges möjlighet att seriöst ta ställning till ett fortsatt uppdrag. Detta avdramatiserar för den anställda, som väljer att inte fortsätta sitt chefsuppdrag och underlättar därmed återgång till tidigare eller annan anställning, och också för arbetsgivaren, när man bedömer att uppdraget inte bör förlängas. Femårsförordnanden ökar också möjligheten för skolledare att byta skola.

Huvudsyftet med tidsbegränsade förordnanden är, mot ovan sagda, att öka skolledaruppdragets status och därmed attraktionskraft. En förutsättning för att så sker är att ansvariga chefer hanterar tillsättning, utveckling och avveckling av chefer inom skolan med stor respekt för både individen och verksamheten, och med öppenhet, tydlighet och mod som grund. Andra förutsättningar är att uppföljning av skolledare sker och att kompetensutveckling erbjuds under uppdragets gång.

Konstruktion och omfattning

Rektorer i Stockholm var före stadsdelsreformen tillsvidareanställda rektorer i staden, men kunde ha tidsbegränsad placering på viss skola. En tidsbegränsad anställning som skolledare innebär däremot att uppdraget kan avslutas alternativt förlängas. Vanligtvis har en tidsbegränsat förordnad rektor en tillsvidareanställning som biträdande rektor i botten, och en biträdande rektor har på motsvarande sätt en läraranställning, men även andra bottenanställningar för skolledare inom utbildningsförvaltningen har anställts på femårsförordnanden sedan 1998. Det första tidsbegränsade förordnandet går ut 2003-03-12. Tidsbegränsat förordnande kan förlängas och tiden för förlängningen kan variera.

I dagsläget har cirka 35% (13 av 36) av rektorerna och 33 % (25 av 76) av de biträdande rektorerna tidsbegränsat förordnande.

Lönesättning och uppföljning

Lönen för skolledare inom utbildningsförvaltningen består av en individuell baslön och ett procentuellt chefspåslag, som varierar beroende på uppdragets komplexitet, t.ex. budgetens storlek, antal elever och program.

Femårsförordnade chefer följs upp år 2 och år 4, för att det ska finnas planeringsutrymme i de fall den anställda och/eller arbetsgivaren ej önskar förlänga avtalet. Uppföljningen sker bl.a. via utvecklingssamtal och fr.o.m. 2001 även genom en chefsutvärderingsmodell.

Kraven i utbildningsförvaltningens chefspolicy (bil 2) är utgångspunkt för såväl lönesättning som utvärdering av chefs- och ledarskapet.

Förvaltningens bedömning

Förvaltningens erfarenhet av tidsbegränsade chefsuppdrag är goda och signalerna från skolledare anställda på femårsförordnande enbart positiva.

Vid nyanställning av skolledare tillämpas alltid tidsbegränsade anställningar. Samtliga skolledare inom utbildningsförvaltningen kommer således på sikt att omfattas. Förvaltningen anser därför att det ej finns skäl att lösa in nuvarande tillsvidareanställningar.