

Handläggare
Susannah Andersson
Telefon: 08-508 336 48**Till**
Utbildningsnämnden
2014-05-22

Hantering av chefsrekryteringsfrågor på Stockholms stads skolor och arbetet för att stärka rektors roll och funktion

Svar på skrivelse från Jan Valeskog (S).

Förvaltningens förslag till beslut

Utbildningsnämnden godkänner förvaltningen tjänsteutlåtande som svar på skrivelsen.

Anders Carstorp
UtbildningsdirektörAstrid Norderfeldt
Personalchef

Sammanfattning

Jan Valeskog (S) har till nämnden lämnat en skrivelse med frågor om utbildningsförvaltningens arbete med rekrytering av chefer till stadens skolor, samverkan vid tillsättande av chefer samt rektorernas roll som chefer på skolorna.

För att internt identifiera nya chefer bland förvaltningens anställda erbjuds utbildningsinsatser på olika nivåer: till arbetslagsledare, biträdande rektor samt olika insatser som förbereder för ett blivande rektorsjobb.

All rektorsrekrytering sker kompetensbaserat. Samverkan med de fackliga organisationerna sker utifrån utbildningsförvaltningens samverkansöverenskommelse. Under 2007 – 2014 har 92 rektorsrekryteringar samverkats i FVG och av dessa har det varit oenighet i 18 fall.

Chefsansvaret är fastlagt i stadens personalpolicy och förtydligt i utbildningsförvaltningens chefs- och ledarstrategi och delegationsordning.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom personalavdelningen i samverkan med grundskoleavdelningen och gymnasieavdelningen.

Bakgrund

Jan Valeskog (S) har till utbildningsnämnden överlämnat en skrivelse som behandlar frågan om chefsrekrytering på stadens skolor samt rektorernas roll som chefer på skolorna.

Jan Valeskog ställer i skrivelsen följande tre frågor:

1. Hur skall utbildningsförvaltningen konkret arbeta för att klara det mycket stora rekryteringsbehov av chefer som finns de närmsta åren?
2. Vad är orsaken till att de fackliga organisationerna just här i Stockholm så ofta uttrycker missnöje med kompetensen hos rektorer och andra chefer samt regelbundet reserverar sig i samband med rektorstillsättningar?
3. Vilken syn har förvaltningen på rektorernas roll som chefer på skolorna när det gäller att exempelvis hantera frågor om rekrytering, lönesättning och övrigt ledarskap?

Förvaltningens synpunkter

Rekrytering

För att internt identifiera nya chefer bland förvaltningens anställda erbjuds utbildningsinsatser på olika nivåer: till arbetslagsledare, biträdande rektor samt olika insatser som förbereder för ett blivande rektorsjobb. Alla lediga ledartjänster annonseras även externt med information i dagspress mm. Söktrycket är högt på de allra flesta lediga rektorsbefattningar.

När det gäller rektorsuppdrag i områden med större utmaningar tillämpas intern rörlighet där erfarna rektorer stimuleras att söka dessa uppdrag.

Facklig samverkan

All rektorsrekrytering sker genom kompetensbaserad rekrytering utifrån en kravprofil som tas fram i samverkan med aktuell skola, rekryterande chef och fackliga organisationer på både lokal och central nivå.

Efter genomförda intervjuer och referenstagning testas den/de kandidater som har bäst kompetens för det aktuella uppdraget.

Förslag till beslut samverkas alltid och utbildningsförvaltningen har en öppen dialog med de fackliga organisationerna.

Utbildningsförvaltningen har gått igenom samtliga samverkansprotokoll under perioden 2007-07-01 - 2014-01-14 och kan konstatera att under perioden har 92 rektorsrekryteringar samverkats i FVG och av dessa har det varit oenighet i 18 fall. I de fall oenighet har rått är det sällan mer än en facklig organisation som uttrycker en avvikande åsikt.

När anställning är klar erbjuds den nyanställda rektorn ett introduktionsprogram för att säkerställa att cheferna har kunskap i ekonomistyrning, lönebildning och stadens organisation och styrning. Alla skolledare genomför även det statliga rektorsprogrammet och utöver detta finns det inom Stockholms stad fler chefsatsningar så som stadens chefskörkort.

Rektors roll

Chefsansvaret är fastlagt i stadens personalpolicy och förtydligat i utbildningsförvaltningens chefs- och ledarstrategi och delegationsordning. Rektorsuppdraget är komplext och styrs av en mängd lagar, avtal och regleringar. Det dagliga arbetet präglas ofta av krav på snabba beslut och insatser.

Samverkan med de fackliga organisationerna sker utifrån utbildningsförvaltningens samverkansöverenskommelse. Utbildningsförvaltningen har under det senaste året uppmärksammat rektorers arbetsmiljö och startat en partsgemensam samverkan kring hur arbetsmiljön kan förbättras för rektorer. För att möjliggöra för rektorer att kunna fokusera på det pedagogiska ledarskapet har förvaltningen har även sett över vilket stöd utbildningsförvaltningens stödavdelningar erbjuder rektorer. Detta har lett till tydligare arbetssätt för stödfunktioner inom personal, ekonomi, upphandling och lokalfrågor.

Inom gymnasieskolan har en omorganisation genomförts vilket innebär att stadens gymnasieskolor är indelade i fem gymnasieområden med 4 – 8 gymnasieskolor i varje. Varje gymnasieskola är i sin tur uppdelad på 1-5 gymnasieenheter

med en rektor som ansvarig chef. De biträdande rektorerna har tagits bort. Varje gymnasieområde leds av en gymnasiechef och där finns också en administrativ chef. Den senare har bl a till uppgift att organisera det administrativa arbetet på området på ett sådant sätt att rektorerna avlastas från den typen av arbetsuppgifter i största möjliga utsträckning.

Bilagor

1. Skrivelse om hur staden hanterar chefsrekryteringsfrågor på stadens skolor samt hur man arbetar för att stärka rektorernas roll och funktion på skolorna.
2. Stadens personalpolicy
3. Utbildningsförvaltningens chefs- och ledarstrategi