

Remissvar av betänkandet **Rektor i fokus- förutsättningar för ett pedagogiskt ledarskap (SOU 2026:4)**

Skara kommun ser i huvudsak positivt på betänkandets förslag men ser anledning att kommentera några delar. Arbetet med remissvaret har förankrats genom dialog med olika professioner inom barn- och utbildningsverksamheten i Skara kommun.

En övergripande synpunkt är att det framstår som orealistiskt att utgå från att de föreslagna förändringarna inte kommer att medföra ökade kostnader för kommunerna. Om rektors ansvarsområde inte ska vara mer omfattande än att uppdraget kan fullgöras med ett tillräckligt utrymme för pedagogiskt ledarskap följer rimligen att organisatoriska och resursmässiga förstärkningar kan komma att krävas. Utrymmet för pedagogiskt ledarskap uppfattas redan idag begränsat. För att skapa de förutsättningar som förslaget syftar till behöver antingen arbetsuppgifter omfördelas och delegeras eller vissa uppgifter prioriteras bort.

Vidare finns en oro för att den stora mängd lagrådsremisser som under kort tid presenterats och successivt övergår i propositioner riskerar att påverka möjligheterna till genomslag för denna utrednings rekommendationer. Uppfattningen är att flera av lagrådsremisserna/propositionerna påverkar rektors arbetsbörda negativt. Det finns därigenom också en risk att implementeringen av reformen *Rektor i fokus- förutsättningar för ett pedagogiskt ledarskap* inte ges tillräckligt utrymme och uppmärksamhet i relation till andra samtidiga förändringsprocesser inom skolområdet.

Övergripande synpunkter

Utredningens förslag och konsekvenser:

7.1.2 Rektorns ansvarsområde får inte vara mer omfattande än rektor kan utöva det pedagogiska ledarskapet

De ansvarsområden som lyfts fram i utredningen beaktas redan idag när rektorsuppdraget definieras på lokal nivå. Avsaknaden av kvantitativ reglering skapar dock ett betydande tolkningsutrymme för huvudmannen vilket riskerar att leda till att ekonomiska överväganden och andra prioriteringar ges företräde framför rektors pedagogiska ledarskap. Vi ser inte att den föreslagna formuleringen i tillräcklig grad säkerställer en faktisk förändring i praktiken som alljämt beaktar såväl arbetsmiljölagstiftning som kommunalt självstyre.

För att tydligare säkerställa lagstiftningens intentioner bör det övervägas att ange en procentuell andel av arbetstiden som ska avsättas för pedagogiskt ledarskap. Detta skulle kunna utgöra ett mer verkningsfullt styrmedel för att säkerställa att uppdragets pedagogiska kärna ges tillräckligt utrymme.

Begränsningar av biträdande rektorers möjlighet att ha personalansvar bedöms riskera att medföra en ökad administrativ och operativ belastning för rektor. Detta kan i sin tur minska rektors möjligheter att fokusera på det pedagogiska ledarskapet och det strategiska utvecklingsarbetet. Att någon annan är chef (här rektor) genomför medarbetarsamtal etcetera strider mot den lokala styrningen av arbetsgivarfrågor. Den erfarenhet vi upparbetat på lokal nivå pekar på att rektor kan få förbättrade möjligheter att vara pedagogisk ledare för verksamheten när hen inte har personalansvar för samtliga medarbetare. Den lokala erfarenheten utgår från att skolenheten har en rektor och biträdande rektor på plats vid enheten (ej modell med storrektorsområden).

Det finns lokal erfarenhet av tidigare organisering med två skolenheter vid samma skola och varsin rektor (exvis F-6 skolor, drygt 300 elever delat på två enheter). Erfarenheter från verksamheten medför risk för minskad likvärdighet för elever; exempelvis genom skillnader i resursfördelning, ledningens prioriteringar och försvårade förutsättningar för samordning inom verksamheten.

7.1.9 Den statliga befattningsutbildningen för rektorer ska reserveras för rektorer men en ny särskild utbildning ska erbjudas biträdande rektorer och annan personal med ledningsuppgifter

Förslaget att reservera den statliga befattningsutbildningen för rektorer och i stället erbjuda en särskild utbildning för biträdande rektorer och annan personal med ledningsuppgifter ger vissa praktiska och strategiska konsekvenser.

Rollen biträdande rektor utgör en utmärkt rekryteringsbas för rektorsroller. Det talar för bibehållen möjlighet att gå den ordinarie statliga rektorsutbildningen. Vidare ersätter i många fall biträdande rektor ordinarie rektor vid exempelvis sjukskrivning, föräldradedighet vilket i vissa fall innebär att de verkar som pedagogiska ledare under en längre tid.

I det fall utredningens förslag fullföljs kan en konsekvens av förslaget bli att biträdande rektorer som genomgått den särskilda utbildningen kan behöva läsa in delar av den statliga rektorsutbildningen vid ett senare byte av befattning till rektor. Detta riskerar att skapa en förlängd och mer resurskrävande utbildningsväg, vilket kan påverka intresset för biträdande rektorer att ta steget vidare till rektorsuppdraget.

Det är därför angeläget att det finns en tydlig planering för hur en kompletterande vidareutbildning ska utformas och erbjudas. En sådan struktur behöver säkerställa smidiga övergångar mellan befattningar och utformas på ett sätt som främjar kompetensförsörjningen samt bidrar till att göra rektorsuppdraget attraktivt för biträdande rektorer.

7.1.12 Behörighetskrav och en statlig befattningsutbildning för skolchefer ska införas

Det är positivt att det ställs krav på högskoleexamen för rollen skolchef liksom att det föreslås erbjudas en statlig befattningsutbildning på avancerad nivå för skolchefer. Det är en brist att det

inte ställs krav på att befattningsutbildning ska genomföras, även med beaktande av konsekvenser för de mindre huvudmännen.

De föreslagna behörighetskraven för skolchef innehåller inget uttryckligt krav på pedagogisk inriktning för den akademiska utbildningen. Det kan ses som en brist då befattningen har uppdrag att stödja huvudmannen i att tillse att lagstiftningen efterlevs och att verksamheten utvecklas i linje med den. Den utgångspunkten talar för ytterligare en skärpning genom krav på pedagogisk insikt, förvärvad genom relevant utbildning och/eller dokumenterad erfarenhet. Samtidigt skulle ett sådant krav komma att snäva in rekryteringsbasen för skolchefer, som i många av de mindre kommunerna¹, är tillika förvaltningschefer/sektorchefer.

Att rekryteringsbasen till stor del endast skulle komma att bli tidigare rektorer skulle möjligen gagna verksamhetens kärnuppdrag men det finns också risk att andra viktiga perspektiv förbises. Det eftersträvasvärda är att det inom huvudmannanivån finns kunskap och erfarenhet om såväl pedagogisk verksamhet som områdena verksamhetsstyrning/-ledning, kvalitetsarbete, statskunskap och juridik. Det kan ske genom rollen skolchef men kan också vara en del av sättet att organisera huvudmannanivån.

Sammantaget bör frågan om lämplig inriktning för den akademiska utbildningen för den som ska ha uppdraget skolchef fortsättningsvis vara en fråga för huvudmannen. För att stärka kompetensbasen hos verksamma skolchefer bör dock befattningsutbildningen göras obligatorisk. Det bör också regleras att den ska fullföljas inom viss tid, exempelvis inom 3 år.

¹ Kombinerat med andra roller hos mindre fristående huvudmän