

## **Inspirationsdokument inför löneöversynen 2023 för Sveriges Skolledare**

Sverige behöver skickliga skolledare. När antalet barn och elever växer i förskola och skola, när utbildningen för vuxna byggs ut, är Sveriges skolledare nyckelpersoner i den utvecklingen.

Skolledares betydelse för barns utveckling och elevers resultat är oomtvistat. Vi vilar tryggt på samstämmiga forskningsresultat som visar att ledarskapet i förskola/skola är fundamentalt för goda resultat, för skolutveckling och för en stabil och bra arbetsmiljö för såväl elever som personal.

Skolledarnas betydelse för en skola som vilar på en likvärdig och demokratisk grund är fundamental. För tillväxten i Sverige, men också för vår gemensamma bildningsresa, måste förskolans och skolans organisation vara stabil och ledarskapet hållbart.

De skickligaste lärarna ska vilja bli skolledare. De skolledare som idag har ansvaret för att leda förskola och skola ska ha de villkor och förutsättningar som krävs för såväl det nationella som det lokala uppdraget.

Därför ska Sveriges skolledare ska ha löner som motsvarar både ansvaret och uppdraget.

Sverige har inte råd med att skolledare lämnar sina uppdrag och att färre söker anställning som skolledare. Rekryteringen av nya skolledare, liksom arbetet med att behålla skolledarna, är grundläggande för förskolan och skolan, och därmed också för en mycket vital del av vår välfärd.

Skolledaryrket är ett fantastiskt uppdrag men kräver en stor arbetsinsats och är förknippat med ett mycket stort och viktigt ansvar. Vi vet att investeringar i ledarskapet i förskola och skola ger avgörande påverkan på resultatet i förskola och skola – det vill säga vår framtid.

Nu presenterar Sveriges Skolledare våra viktigaste argument inför den kommande avtalsrörelsen.

### **Lönen ska matcha uppdrag och ansvar**

Skolledarnas löner ska vara individuella och lönesättningen differentierad i ett modernt löneavtal. Skolledare är en attraktiv profession och lönerna ska matcha det stora ansvar och den komplexa uppgiften som en skolledare har.

Sverige har investerat i sina lärare under en rad av år. Den vällovliga lönesatsningen har dock haft till följd att avståndet mellan lärares löner och deras chefers löner har minskat.

Det är dock en ohållbar utveckling om vi ska få de skickligaste lärarna att vilja ta på sig ett skolledaruppdrag och samtidigt behålla den skickliga kärntrupp av skolledare vi har.

### **Hög omsättning påverkar resultatet negativt**

Omsättningen av skolledare har de senaste åren accelererat. Det är en utveckling som måste stoppas. Skolans huvudmän måste tillförsäkra sig att vara attraktiva arbetsgivare som behåller sina skolledare och attraherar nya med goda löner och villkor.

Sett i ett budgetperspektiv är bra och attraktiva skolledarlöner en mycket begränsad post, men avgörande för resultaten.

### **Investera i skolledares löner ger hög avkastning**

Vi i Sveriges Skolledare är övertygade om de arbetsgivare som visar mod och nu investerar i skolledarlöner och förbättrade villkor för sina skolledare, är de som bäst kommer att kunna hantera de historiskt stora utmaningar som Sveriges förskolor och skolor står inför. Sveriges skolledare är nyckelpersoner för att verksamheten i våra förskolor och skolor ska fungera och utvecklas.

Vi vet också arbetsplatser som leds av framgångsrika och kunniga skolledare är attraktiva att söka sig till för lärare och annan personal. Det motsatta gäller också – flyttar rektor kan det medföra att förskolan och skolan förlorar inte bara sin skolledare, utan andra personalkategorier väljer att söka nya arbetsgivare.

### **Bra lön och villkor lockar nya skolledare**

En investering i skolledares löner och andra villkor är viktigt för att huvudmännen ska kunna erbjuda intressanta, utvecklande och attraktiva

uppdrag för skolledare. En titt på den enskilda huvudmannens budget visar att skolledarlönerna utgör en mycket liten del av förskolans och skolans budget, samtidigt som vi alla är överens om att skolledarna är nyckelpersoner i verksamheten.

Det är också viktigt för skolhuvudmännen att räkna på kostnaderna av en högomsättningstakt, både i form av såväl bildliga som faktiska kostnader. En uppbromsning av skolans utveckling i väntan på en ny rektor och stora kostnader för nya rekrytering med mera. Alternativkostnaderna är alltid så mycket högre.

### **Ansvarsavståndet viktigt**

En investering i ledarskapet är också en förutsättning för kommunen att kunna behålla och rekrytera nya skickliga skolledare. En konkurrenskraftig lön måste spegla det stora ansvar och det komplexa uppdrag som skolledare har. Därför måste skolledares löner avspeglas i ansvarsavståndet, det vill säga att löneskillnaden mellan chef och medarbetare ska spegla den faktiska skillnaden i ansvar som följer av chefsbefattningen, respektive mellan olika chefsnivåer. Vi anser att det bör vara 25 procent.

### **Slut på gratisarbetet**

Sveriges skolledare arbetar mycket, ett arbete som i stor utsträckning utmärks av en stor arbetsglädje. Arbetets art medför att intensiteten i arbetet varierar stort, men det är inte främmande för skolledare. Men uppdraget måste likväl vara hållbart i längden. Skolledare måste kunna tillförsäkras perioder med lägre arbetsbelastning och framför allt få betalt för den stora övertid som vi vet att skolledarna har. Det måste bli ett slut på att skolledare jobbar över gratis.

### **Mentorstöd och handledning**

Nya skolledare måste tillförsäkras ett gediget stöd i form av mentorer. Alla verksamma skolledare bör ha tillgång till handledning och tillförsäkras moderna och adekvata stödfunktioner för att kunna satsa fullt ut på huvuduppgiften – att leda och utveckla lärande och undervisning.

## **Avtalsrörelsen 2023**

Parterna på arbetsmarknaden har påbörjat förberedelserna för 2023 års avtalsrörelse. Den kommer att präglas av en ansträngd ekonomisk situation med stigande inflation och räntor. Osäkerhetsfaktorerna är många. Rysslands invasion i Ukraina, höga energipriser och hög inflationstakt gör att vi sannolikt går in i en lågkonjunktur. Arbetsmarknadens parter har en tradition av att vara lyhörda till Riksbanken och Medlingsinstitutet och deras strävan att bromsa inflationen för att skapa en hållbar lönebildning.

### **Avtal utan fastställt utrymme**

Sveriges skolledare omfattas huvudsakligen av löneavtal utan centralt fastställda utrymmen vilket innebär att vi i teorin inte har någon fastställd siffra att förhålla oss till gällande löneyrkanden. Trots det påverkas vi självklart av vad som händer i vår omvärld och med de osäkerhetsfaktorer som råder på svensk arbetsmarknad.

### **Medlemmarna tar ansvar för resultaten**

Vi vet att våra medlemmar – Sveriges skolledare - vill ta och tar ansvar för att resultaten i förskola och skola. Utifrån det rekommenderar Sveriges Skolledare att vi inför avtalsrörelsen 2023 tar hänsyn till den nivån som det så kallade märket inom industrin ser ut att landa i. Vi kommer inte att driva kompensatoriska krav för inflationens påverkan på årets löner - i år tar vi vårt ansvar och ser på löneutvecklingen på lite längre sikt.

### **Vi står inte tillbaka**

Med det sagt innebär det inte att Sveriges skolledare ska stå tillbaka för andra professioner på arbetsmarknaden och inte heller i vårt långsiktiga arbete med att driva skäliga skolledarlöner. Men att vi tar ett långsiktigt ansvar tillsammans med våra kollegor inom Saco för att inte driva inflationen ytterligare, utan låta den konkurrensutsatta sektorn via framför allt industrin, sätta märket för årets generella löneökningar.

### **Arbetet ska ske inom den normala arbetsveckan**

För att inte tappa kraft i arbetet med att höja nivåerna generellt på skolledares löner, rekommenderar förbundet att vi inför 2023 vid sidan av konkreta yrkanden om lönehöjningar tydligare lyfter andra yrkanden som ger förutsättningar för det fortsatta arbetet med att höja skolledares löner. Bättre förutsättningar för att skolledare ska kunna utföra sitt arbete inom normal arbetsvecka kan därför vara 2023 års viktigaste yrkande. Med det följer att det ska finnas en organisation/delegation som medger en rimlig arbetsbelastning för att kunna vara den chef och ledare som personalen i förskola och skola behöver. Devisen ”slut på gratisarbetet” kan användas i kommunikationen med omvärlden.

### **Förbättra villkor som inte driver på inflationen**

I den kommande lönerörelsen ser vi alltså en möjlighet att förbättra övriga villkor som inte på samma sätt som löner driver på inflationen. Vi ser fram emot att tillsammans med huvudmännen göra en gedigen genomgång och förbättring av villkoren som ska garantera attraktiva arbetsplatser och en hållbar arbetsmiljö.

### **Hållbarhet och utveckling**

De senaste åren har också präglats av den pandemi som vi nu ser slutet av. Insatserna har varit stora av alla, och inte minst landets skolledare. En snabb digitalisering kom till stånd och nya frågor och utmaningar för att garantera elevers och personalens arbetsmiljö ställdes på sin spets. Skolledarna fick mobilisera för att organisera skolan på ett sätt som aldrig tidigare hade skett. Trycket på skolans personal har varit mycket högt. Nu när pandemin klingar av och mycket, men inte allt, återgår till det tidigare, har hållbarheten i arbetsmiljön blivit mycket synlig. För att klara kommande kriser i skolan måste skolledares arbetsmiljö bli mer robust.

### **Arbets tid och privatliv ska kunna kombineras**

Det är nu vi har chansen att tillsammans med skolans huvudmän att se över även andra villkor. För att skolledare ska orka, och vilja, arbeta under ett helt yrkesliv krävs förbättrade villkor, och framför allt en tillförsäkran att arbetstid

och privatliv går att kombinera. Vi kan konstatera att Arbetsmiljöverket delar vår oro över skolledarna arbetsbelastning.

### **Många arbetstimmar per vecka**

Skolledare arbetar alldeles för många timmar per vecka och har inte sällan krav på sig att vara nåbara även på kvällar, helger och under semestern. Att periodvis arbeta mycket är ofta en del av ett chefsuppdrag men då måste ersättningen stå i paritet till den arbetsinsats som krävs.

### **Kompetensutveckling inom arbetstiden**

Skolledare behöver få en professionell utveckling under hela yrkeslivet. För att kombinera det med ett krävande arbete, måste skolledare tillförsäkras tid och möjligheter för det inom sin arbetstid. För nya rektorer i det statliga rektorsprogrammet och för redan etablerade i det kommande professionsprogrammet för rektorer, behöver skolledarna tillförsäkras goda villkor för att kunna genomföra studierna.

Vi vet att skolledare har en nyckelroll för barns utveckling och elevers resultat och för en framgångsrik och hållbar förskola och skola. Skolledaryrket är ett fantastiskt jobb, förknippat med mycket glädje. Men vi vet också att det kräver en stor arbetsinsats av skolledarna. Vi i Sveriges Skolledare är beredda att ta det ansvaret till löner och villkor som speglar ansvar och komplexiteten i vårt uppdrag.

## **Skolledares löner 2023 – en sammanfattning**

- Skolledare är en attraktiv profession och måste så förbli.
- Förskola och skola är prioriterade verksamheter i vårt samhälle.
- Skolledare drivs av en genuin professionsstolthet. De vet att deras uppdrag gör skillnad.
- Trots hård arbetsbelastning präglas våra skolledares arbete av en hög grad av arbetsglädje.
- Våra medlemmar anser att deras uppdrag i grunden är lustfyllt och mäktigt.

- Skolledare arbetar alldeles för mycket övertid. Nu måste vi få betalt för allt arbete.
- Arbetsliv och privatliv måste kunna kombineras.
- Skolledarna löner är i huvudmannens budget en liten post, men har stor betydelse.
- Omsättningstakten av rektorer är dyr – både för verksamheten men framför allt för barn och elever. Den måste minska.
- Nyrekryteringar är dyra och tar tid, alternativkostnaderna är alltså stora.