



LÖNEPOLITISKT PROGRAM

RÄTT LÖN OCH VILLKOR

Skolledares löner och arbetsvillkor ska motsvara det stora ansvar och de komplexa uppgifter skolledare har.

Sveriges skolledare leder dagligen verksamheter som är fundament för vårt land. Förskola, skola och vuxenutbildning är centrala för Sveriges välfärd. Sveriges utveckling och tillväxt är djupt beroende av ett väl fungerande skolväsende. Ska vårt land klara konkurrensen i en alltmer global värld, med utmaningar när det gäller klimat och miljö och konkurrensen om arbetskraft, måste ansvaret för en väl fungerande skola tas på allvar av samhällets alla parter.

Avgörande för en positiv utveckling för vårt land är ett gott, strategiskt och utvecklande ledarskap för förskola och skola. Sverige behöver skickliga skolledare, idag och på sikt.

Barn, elever och vårdnadshavare liksom politiker på lokal och nationell nivå ger Sveriges skolledare mandat och uppdrag att leda verksamheten. Det bildar grunden för den stora uppgift som landets skolledare med stort allvar, men också med glädje tar på sig varje dag.

För det krävs bra villkor och goda förutsättningar. Det innebär även en lön som motsvarar uppdraget.

För medlemmarna i Sveriges Skolledare är lön och arbetsmiljö de två absolut viktigaste frågorna. Vår politik för lön och arbetsmiljö ska ses som en helhet. Frågorna går in i varandra samtidigt som de båda områdena berikar varandra.

Skickliga och engagerade lärare ska vilja bli skolledare. Med en god löneutveckling, en bra utbildning och framåtsyftande kompetensutveckling kombinerat med goda villkor, skapar samhället och landets huvudmän goda förutsättningar att rekrytera de bästa till skolledartjänsterna. Det är en avgörande framtidsfråga men att dagens skolledare ska vilja och kunna fortsätta på sin inslagna yrkesbana. Sverige har inte råd med den höga omsättningen av skolledare som vi sett de senaste åren.

Det är dyrt när skolledare lämnar sitt uppdrag. Självklart för den enskilde som väljer att lämna sitt ledaruppdrag, men framför allt för dem som förskola och skola är till för - barn och elever.

Vi vilar tryggt på samstämmiga forskningsresultat som visar att ledarskapet i förskola och skola är avgörande för goda resultat, för skolutveckling och för en stabil och bra arbetsmiljö för såväl elever som personal.



En framåtriktad lönepolitik från huvudmännens sida, där skolledarnas insatser ger en god avkastning för den enskilde, är bra ekonomisk politik. Skolledares löner är i alla sammanhang en mycket liten del av de resurser som satsas på skolan. Men det är dyrt och en alltmer växande kostnad att ersätta kunniga och skickliga skolledare.

Sveriges skolledare driver sedan förbundet etablerades en proaktiv lönepolitik. Inför de kommande åren är det viktigt att fortsätta vara lika precis och adekvat för våra medlemmar som idag, men också att utveckla lönepolitiken. Vi ska även i framtiden ta vårt ansvar för att de som arbetar som skolledare ska vilja fortsätta sitt viktiga arbete, och att vara med att skapa goda förutsättningar för att rekrytera nya.

Förbundets återkommande löne- och medlemsenkäter ger oss ett unikt underlag för vårt arbete. Andra undersökningar, som forskning kring skolledares arbetsmiljö ger också ett bra bidrag till vår lönepolitik.

Det här är byggstenarna i vår politik inför de kommande åren:

Lönen ska stämma överens med uppdraget och ansvaret

Skolledarnas ansvar utgår från skollagen. Ansvaret för en kvalitativ god skola med god utveckling för barn och elever för goda resultat vilar på skolledarna. Att leda utbildning och undervisning är en av samhällets viktigaste uppgifter och lön och andra villkor ska motsvara det uppdraget. Distansutbildning och andra sätt att organisera skola ställer stora krav på ledarskap. I många fall krävs ett utökat mandat och uppdrag som måste matchas av lön och andra villkor.

Skolledarnas löner – en lönsam investering

Kostnaden för förskola och skola är stor för samhället. I det sammanhanget är attraktiva löner och villkor för skolledare en mycket begränsad budgetpost. Det är därför lönsamt för landets huvudmän att satsa på ledarskapet i förskola och skola, en investering som betalar sig genom bättre utveckling och resultat för barn och elever, och för att skapa attraktiva arbetsplatser för övrig personal. Varje skolledare som stannar på sitt jobb och utvecklar verksamheten är en satsning som lönar sig.





Så vill skickliga och engagerade personer bli skolledare

Skolans ledarskap rekryteras framför allt bland landets skickliga och mest engagerade lärare. Intresset för att ta på sig ett uppdrag som skolledare är stort. Det gäller för landets huvudmän att ta vara på den vilja och entusiasm som nya skolledare visar. Den personliga satsningen är stor och måste mötas av lön och villkor som svarar upp mot den enskildes insats, inte minst under rektorsprogramutbildningen.

Bra ingångslöner för nya skolledare är avgörande inte för bara dem själva, utan för alla skolledare. Arbetsgivaren måste fortsätta attrahera de bästa med en bra lön, god löneutveckling och övriga villkor. Sverige behöver behålla sina skickliga och engagerade skolledare för samhällets bästa.

Omsättningstakten kostar

Sverige har den högsta omsättningen av skolledare bland OECD:s medlemsländer. Det är inte ovanligt att skolledare går vidare efter några år på en arbetsplats för att fortsätta sin karriär. Men när omsättningen är ett tecken på missnöje med både styrning och villkor, måste vi tillsammans ta det på största allvar. Sveriges huvudmän måste nu göra sin hemläxa och räkna på vad den stora omsättningen kostar. Skolverket bekräftade OECD:s uppgifter i en rapport i början året, men kunskapen har funnits länge.

Unik lönestatistik visar på för små ansvarsavstånd

Sveriges Skolledares lönepolitik bygger på den statistik över skolledarnas löner som förbundet tagit fram. Den har gett oss en unik utgångspunkt i vårt lönepolitiska arbete.

Ett av de viktigaste resultaten som vi tyvärr fortfarande ser är att det så kallade ansvarsavståndet minskar, framför allt för biträdande rektorer. Den senaste lönestatistiken från hösten 2023 visar till exempel att så många som 28 procent av landets biträdande rektorer har samma eller lägre lön än sin bäst betalde lärare. Det är alltså ett omvänt förhållande – en fullständig oacceptabel utveckling. Det är dags även för huvudmännen att räkna på vad det bristande ansvarsavståndet kostar.

Staten har under 2010-talet gjort stora investeringar på skolans område när det till exempel gäller lärarnas löner. En satsning som vi ställt oss helhjärtat bakom. Samtidigt kunde vi notera att samma satsning inte har gjorts på Sveriges skolledare. Den välkomna satsningen på lärarnas löner slog sönder en väl fungerande lönestruktur, vilket vi tidigt befarade. Det har också påverkat ansvarsavståndet mellan ledare och deras medarbetare. Det ska löna sig att ta på sig ett stort och viktigt uppdrag, att axla det mandat som en tjänst som skolledare innebär. Det ska synas i lönekuvertet.

Vi anser att ansvarsavståndet mellan chef och medarbetare ska vara minst 25 procent. Med ansvarsavstånd menar vi löneskillnaden som ska spegla den faktiska skillnaden i ansvar som följer en chefsbefattning, respektive mellan olika chefsnivåer i verksamheten.

Lön för allt utfört arbete

Vår lönestatistik ger oss också konkreta siffror om övertiden, som för de allra flesta av våra medlemmar är alldeles för stor. Ett ännu viktigare resultat som vi kan utläsa är att det för många är ett gratisarbete. Ersättningen för arbetstiden utöver den normala arbetsveckan på 40 timmar lyser med sin frånvaro såväl när det gäller tids- som lönekompensation.

Återigen kan vi visa att det är lönsamt att investera i skolledarnas löner. Ny- och återrekrytering kostar, inte bara i pengar utan också i tid för huvudmän och förvaltningar. Tillsammans måste vi nu säkerställa att våra medlemmar får betalt för allt utfört arbete.

Tid och kompensation för utveckling

Under 2010-talet har våra medlemmar tagit del av det statliga rektorsprogrammet som förbundet varit med att driva fram. Det är obligatoriskt för alla nya skolledare. Inom kort kommer de nya professionsprogrammen, som ska ge en fortsättning på skolledarnas professionella karriär att introduceras. Det är mycket välkommet.

Samtidigt kräver detta att den enskilde skolledaren ges tid att genomföra både rektorsprogrammet och de kommande professionsprogrammen. Vi vet tyvärr att så inte är fallet för alla skolledare. Helger och semestrar får tas i anspråk, tid som behövs för återhämtning och kompensation för en hög arbetstakt. Skolverket, som ansvarar för rektorsprogrammen, ser det som självklart att utbildningen ska ta 20 procent av deltagarnas arbetstid i anspråk för att den ska kunna genomföras med gott resultat. På samma sätt kommer professionsprogrammen att kräva tid och engagemang av skolledarna, vilket måste kunna kombineras med det dagliga arbetet.

Bra ingångslöner för nya skolledare är avgörande inte för bara dem själva, utan för alla skolledare. Arbetsgivaren måste fortsätta attrahera de bästa med en bra lön, god löneutveckling och övriga villkor. Sverige behöver behålla sina skickliga och engagerade skolledare för samhällets bästa.

För både den enskilde, men kanske särskilt för landets huvudmän, är skolledarnas kompetensutveckling en avgörande och lönsam investering och ska därför mötas av bra löner och ersättningar för den enskilde.





Påverkan på samtliga nivåer

Sveriges Skolledare är det enda chefsförbundet i Saco. Det ger oss en bra möjlighet att driva chefsfrågor tillsammans med de andra förbunden. Vår kunskap om chefers löner och villkor ger ett värdefullt tillskott för andra förbund med många chefer. Vi deltar idag i olika arbetsgrupper inom förhandlingsorganisationerna, till exempel i AkademikerAlliansens olika grupper och har ett stort inflytande där. Det är angeläget att fortsätta utveckla samarbetet. Inte minst gäller det en stor framtidsfråga som lönerna och de uppskjutna lönerna, pensionerna.

Skolledares löner är individuella utan fastställda nivåer och ska sättas utifrån ansvar, kompetens, prestation och uppnådda resultat. Med väl kända kriterier och tydliga mål för verksamheten ska skolledaren uppnå en god löneutveckling hela yrkeslivet. Arbetsgivaren behöver skapa en strategi för långsiktig individuell löneutveckling. Det ska vara tydligt samband mellan lön och prestation.

Glädjande nog möter många av våra medlemmar, men inte alla, en arbetsgivarpart som skapar en bra löneprocess. Det är en utveckling som vi, tillsammans med vår motpart, ska värna om.

I det lokala, men också centrala, lönepolitiska arbetet är vår lönestatistik och samarbetet med övriga Sacoförbund, bland annat när det gäller Saco Lönesök, avgörande. Det är en stor tillgång som är viktig att utveckla. Det ska vara självklart för våra medlemmar att snabbt och i hög utsträckning svara på våra löneenkäter. Den höga svarsfrekvensen är en framgångsfaktor att värna om.

Vi driver också viktig omvärldsbevakning för våra medlemmars löner och villkor tillsammans med våra fackliga kolleger och vår förhandlingspart. Det är angeläget för våra förtroendevalda att tidigt komma med i huvudmännens budgetprocesser. Här finns en stor utvecklingspotential för att utveckla löneprocessen. Vi vet att vårt arbete är uppskattat och att det ger en bra plattform för att utveckla vår lönepolitik både centralt och lokalt.

En väl utvecklat lokal löneprocess ger framgång, det kan vi konstatera i våra löneenkäter. Sveriges Skolledare har idag engagerade och kompetenta förtroendevalda som värnar kvaliteten i de lokala löneprocesserna. För bästa möjliga resultat i förbundets arbete krävs att samtliga parter i löneprocessen har en tät dialog och tar sitt ansvar. Förbundet driver frågan centralt och nationellt och förbundets förtroendevalda tar sitt ansvar i löneöversynen, i tät dialog med både medlemmarna och förbundet centralt.

Lönepolitiskt program är antaget vid Sveriges Skolledares kongress 2024 och är kopplat till Mål 1 - Rätt lön och villkor - i förbundets verksamhetsplan.

Läs gärna mer om vår lönepolitik på webbplatsen, länk i QR-kod.

